

GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LOS SERVICIOS Y LUGARES DE TRABAJO DE GLR

Contenido

1. ANTECEDENTES	2
2. DESAFÍOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN EL SECTOR GLR	2
3. INSTRUMENTOS DE LA OIT PARA PROMOVER LUGARES DE TRABAJO GLR TRANSFORMADORES E INCLUSIVOS	4
4. LA DIMENSIÓN URBANA Y TERRITORIAL DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD	5
5. CONCLUSIONES	7

Este informe fue preparado por Daria Cibrario (ISP) en octubre de 2021 con los comentarios de Verónica Montúfar (ISP). La sección 2.2 y el recuadro 2 incluyen extractos de la publicación "[Fighting for Equality. Los sindicatos y los derechos LGBTI](#)". El recuadro 3 está extraído de Global Unions, Train the Trainers Toolkit ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206) - [Facilitator Guide](#), 2020. A falta de datos globales exhaustivos sobre este tema, parte del contenido se basa en evidencias anecdóticas de las discusiones y consultas de las afiliadas de GLR de la ISP desde 2016.

1. Antecedentes

La lucha por la igualdad de género y la no discriminación forma parte del trabajo sindical. Las mujeres representan la mayor parte de lxs trabajadorxs en muchas profesiones de GLR. Junto con otrxs trabajadorxs en situación de vulnerabilidad (por ejemplo, discapacitadxs, ancianxs, LGBTI, racializadxs, migrantes, refugiadxs, indígenas, etc.) se enfrentan a múltiples capas acumulativas de discriminación (reflejadas en el concepto de "interseccionalidad") y se llevan la peor parte de la precariedad y de las malas condiciones de trabajo de muchos empleos GLR.

Considerar las profesiones y ocupaciones GLR a través de la lente de género e interseccionalidad es fundamental para que los lugares de trabajo GLR y los servicios públicos locales estén libres de discriminación, sean seguros y verdaderamente inclusivos para todo el personal y usuarixs por igual. Asimismo, la igualdad y la no discriminación son componentes críticos para lograr una verdadera democracia en cualquier lugar de trabajo, comunidad, sociedad y en la economía. Como fuerzas y actores progresistas en el lugar de trabajo, arraigados en el tejido de los servicios públicos y en la sociedad, los sindicatos de GLR y sus miembros están especialmente bien situados para abogar por un cambio favorable a la igualdad y la inclusión. Los sindicatos de GLR también pueden aprovechar su poder para realizar políticas transformadoras, empezando por sus ciudades y comunidades locales. Por último, para que sean equitativos, accesibles y presten servicios de calidad a todas las personas que utilizan los servicios públicos locales, estos deben reflejar la riqueza de la diversidad de las personas a las que sirven.

2. Desafíos específicos de género e interseccionalidad en el sector GLR

Todas las dimensiones de la vulnerabilidad y la discriminación (por ejemplo, el género y la orientación sexual, la edad, la discapacidad, el origen étnico, la situación laboral, la religión, etc.) deben estudiarse detenidamente mediante una matriz que las relacione con los lugares de trabajo específicos de GLR (por ejemplo, la policía municipal, la administración pública local, los servicios de agua y saneamiento, la recogida y eliminación de residuos municipales, las bibliotecas municipales, el cuidado y la educación de lxs niños, la atención a las personas discapacitadas/mayores, etc.). Este análisis puede llevarse a cabo tanto a nivel nacional como local para identificar y abordar retos específicos relacionados con la profesión/ocupación dentro del contexto en el que se producen.

Aunque algunas afiliadas de la ISP a los GLR ya lo están haciendo, siguen existiendo obstáculos importantes para llevar a cabo un análisis global exhaustivo debido, entre otras cosas, a la falta de estadísticas laborales sistematizadas e internacionalmente comparables para lxs trabajadorxs de la administración subnacional. Incluso cuando existen buenos datos laborales a nivel de país para lxs empleadxs de los GLR, éstos no están necesariamente desglosados por género, edad y especialmente por profesiones de los GLR. [La ISP y Ciudades y Gobiernos Locales Unidos \(CGLU\) han planteado esta cuestión a la OIT](#) desde 2018.¹

Lejos de ser exhaustivo, y con el fin de ejemplificar los desafíos, este informe de antecedentes sólo se centrará en las dimensiones de género, identidades no conformes con el género y orientación sexual (LGBTI) de la discriminación.

2.1 Mujeres trabajadoras

Como reflejo de los prejuicios sociales y de las expectativas patriarcales y binarias de género, las trabajadoras de los GLR suelen concentrarse en profesiones poco cualificadas, mal pagadas e infravaloradas. Muchos de los puestos de trabajo GLR altamente feminizados tienden a estar asociados con el cuidado, la enfermería, la educación, el cuidado de niños o adultxs jóvenes, las personas mayores y las personas con discapacidad (segregación horizontal). Algunos ejemplos son los servicios de secretaría de la administración pública; los servicios comunitarios de salud; los servicios sociales; el cuidado de niños/adultxs/personas mayores/personas con discapacidad; la educación infantil y el apoyo escolar; la

¹ LRGNEXT2021, Síntesis nº 7, Derechos sindicales, condiciones de trabajo y relaciones laborales en el sector GLR, octubre de 2021.

restauración y los trabajos de conserjería. Las profesiones tradicionalmente muy feminizadas y poco cualificadas también tienden a subcontratarse primero y se ven más afectadas por las formas de empleo precario.²

Es más raro encontrar mujeres en profesiones formales de GLR que impliquen un esfuerzo físico, que supongan algún nivel de formación técnica/mecánica; que impliquen la conducción de un vehículo, el manejo de una máquina o el uso de tecnología digital; o que presten servicios puerta a puerta o nocturnos. En algunos países, las mujeres rara vez se dedican a la recogida y eliminación formal de residuos (por ejemplo, con camiones y levantando contenedores), pero son aceptadas en el barrido de calles. También están prácticamente ausentes en el mantenimiento de carreteras y espacios públicos; en los servicios de electricidad y agua; en los trabajos forestales y de guardabosques; en la policía municipal, en la seguridad y en los servicios penitenciarios, entre otros.

También es poco probable que las mujeres ocupen puestos de GLR con responsabilidades de supervisión, o para los que hay poca aceptación social si es una mujer quien los desempeña. La segregación vertical también es un problema importante, ya que las mujeres suelen estar poco representadas en los puestos más altos de la administración de los GLR y de los servicios públicos que implican poder, autoridad en la toma de decisiones y una mayor remuneración. Esto suele verse agravado por la falta de profesionalización de la administración pública local y de formalización de las vías de formación, empleo y desarrollo profesional.

Recuadro 1: Las trabajadoras del ayuntamiento de Glasgow organizan la mayor huelga por la igualdad salarial de la historia del Reino Unido

Los días 23 y 24 de octubre de 2018, más de 8.000 mujeres que trabajaban para la ciudad de Glasgow como personal escolar, de catering, de limpieza, de servicios sociales, de guardería y de atención domiciliaria hicieron una huelga de 48 horas por la igualdad salarial. Eran miembros de las afiliadas de la ISP UNISON, GMB y UNITE. La mayoría de ellas tenían más de 45 años, llevaban 20 años haciendo su trabajo y cobraban menos que sus colegas hombres de los servicios locales de recogida de residuos. La acción tuvo lugar después de una batalla judicial de 12 años, 21 reuniones y repetidas negativas por parte del Ayuntamiento de Glasgow a actuar después de que una sentencia de 2017 del más alto tribunal de Escocia dictaminara que el sistema salarial del Ayuntamiento era discriminatorio.

Introducido en 2006, el esquema salarial y de clasificación de lxs trabajadorxs del ayuntamiento de Glasgow afianzaba la discriminación al pagar menos a los puestos de trabajo con predominio de mujeres que a los de hombres, debido a un complejo sistema que penalizaba a las personas que trabajaban en turnos divididos y en horarios irregulares.³Incluía protecciones de tres años para las bonificaciones pagadas a los hombres, pero no a las mujeres. El lema de la acción era "Las mujeres hacen Glasgow", una referencia al eslogan de marketing del Ayuntamiento "Las personas hacen Glasgow". UNISON y GMB calculan que las reclamaciones de igualdad salarial contra el Ayuntamiento de Glasgow podrían ascender a 1.000 millones de libras.⁴Lxs trabajadorxs del ayuntamiento y la ciudad de Glasgow llegaron a un acuerdo en enero de 2019 estimado en más de 500 millones de libras.

2.2 Trabajadorxs LGBTI⁵

Lxs trabajadorxs LGBTI experimentan con frecuencia múltiples formas de violencia, acoso, discriminación y exclusión en la sociedad en general y, en particular, a lo largo de sus trayectorias laborales: desde la educación y el acceso al empleo hasta las condiciones y la seguridad laborales,⁶incluso en el acceso a puestos de trabajo GLR, el desarrollo profesional y las oportunidades de carrera. 69 países en el mundo todavía criminalizan las relaciones entre personas del mismo sexo, y 5 de ellos disponen de la pena de muerte como castigo. Por lo tanto, el empleo en el sector público y en los servicios públicos locales en estos países es peligroso y está especialmente fuera del alcance para las personas LGBTI. Incluso en los casos en que existe protección legal, la realidad es que las personas LGBTI siguen sufriendo una considerable discriminación en el trabajo. Con demasiada frecuencia, los empleadores discriminan sin repercusiones si

² Ibid.

³ Brooks, L., "Las mujeres ganan una batalla de 12 años por la igualdad salarial con el ayuntamiento de Glasgow", 17 de enero de 2019

⁴ ISP, "Más de 8.000 mujeres en Glasgow irán a la huelga por la discriminación salarial de género en los servicios públicos", 18 de octubre de 2018

⁵ En consonancia con la [Declaración de Solidaridad de la Agrupación Global Unions con las personas trabajadoras LGBTI](#), la ISP se refiere a los trabajadores LGBTI para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales. Este acrónimo para incluir todas las expresiones de orientación sexual e identidad de género.

⁶ Global Unions, [El combate por la igualdad. La acción sindical por los derechos LGTBI](#), julio de 2021, p.10.

creen que una persona es LGBTI o les niegan beneficios tales como el permiso parental, las pensiones y los beneficios de salud.⁷

Recuadro 2: Buenas prácticas de las políticas de inclusión de LGBTI de las afiliadas a la ISP

La **Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina**, sindicato representante del personal no docente de la mayor universidad del país, ha estado luchando incansablemente durante décadas por los derechos laborales de las personas LGBTI. Su más reciente victoria sindical, en este ámbito, ha sido la equiparación de las parejas del mismo sexo con aquellas heterosexuales dentro del plan de seguro médico de la Universidad. Por otro lado, todos los niveles de la APUBA, desde la membresía de base hasta el secretariado general, militaron activamente por el reconocimiento de la unión de personas del mismo sexo, así como por la adopción de una pionera legislación sobre identidad de género en el país. La plena igualdad en permisos por matrimonio y por enfermedad conyugal está ahora estatutariamente reconocida por la Universidad. Recientemente, la APUBA ha fortalecido su compromiso con las problemáticas trans y, en particular, con la inclusión y representación de las personas trans en el seno del personal universitario. Argentina ha adoptado recientemente una cuota del 1% para personas trans en el seno de los servicios públicos federales. Muchas de las provincias y autoridades locales argentinas ya han aprobado o están a punto de aprobar disposiciones similares. APUBA ha apoyado plenamente la medida, pero reconoce que la discriminación en la educación sigue siendo un obstáculo mayor en el acceso de las personas trans a empleos de calidad en las organizaciones públicas.

En **UNISON, Reino Unido**, las agrupaciones LGBTI desempeñan un papel crucial en la configuración democrática del sindicato. El sindicato cree que la creación de grupos locales y nacionales fuertes de personal LGBTI permite al sindicato, en su conjunto, combatir más eficazmente toda forma de discriminación anti-LGBTI, tanto dentro como fuera de la organización sindical. La estructura LGBTI de UNISON tiene tres niveles y cada uno de ellos juega un papel distinto el servicio de una realidad inclusiva para membresía LGBTI:

Nivel sectorial: hay una red creciente de agrupaciones LGBTI que examina las regulaciones y condiciones de trabajo en cada contexto particular, apoyar a lxs miembros individuales LGBTI con problemas en el trabajo y debatir cuestiones que afectan a la comunidad LGBTI.

Nivel regional: representan a los miembros LGBTI a nivel regional, diseñan formaciones para activistas, lanzan campañas por la igualdad LGBTI y trabajan estrechamente con otras agrupaciones de activistas de UNISON.

Nivel nacional: cada agrupación LGBTI regional cuenta con dos voces en el secretariado nacional LGBTI de UNISON, el cual colabora con la comisión directiva y las comisiones internas. Existen también otras voces reservadas a representantes de color, bisexuales+, transgénero y para los representantes LGBTI con discapacidad.

Fuente: extractos de *Global Unions, El combate por la igualdad. La acción sindical por los derechos LGBTI*, julio de 2021, pp. 14-19

3. Instrumentos de la OIT para promover lugares de trabajo GLR transformadores e inclusivos

Los Convenios [100 \(Igualdad de Remuneración\)](#) y [111 \(Discriminación en el Empleo y la Ocupación\)](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encuentran entre los ocho convenios fundamentales que sustentan el concepto mismo de [Trabajo Decente](#). Adoptado en 2019, el Convenio [190 de la OIT \(sobre la violencia y el acoso\)](#) proporciona una herramienta adicional para hacer frente a la discriminación y la violencia acumulada en el trabajo.

Recuadro 3: Principales instrumentos de la OIT para promover la igualdad de género y luchar contra todas las formas de discriminación, violencia y acoso en el trabajo

Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (nº 100)

Este [Convenio](#) fundamental consagra el principio fundamental de la *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. Esto último implica que las legislaciones nacionales deben garantizar no sólo la igualdad de remuneración por un trabajo que sea igual, el mismo o similar, sino que también deberían prohibir las situaciones en las que los hombres y las mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son de "igual valor". Para determinar si se trata de un trabajo de igual valor, es necesario adoptar un método determinado de medición y comparación del valor relativo de los diversos empleos, tomando en cuenta factores como la habilidad, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Este [Convenio](#) fundamental define la discriminación como " *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación* ". La legislación nacional ha incluido, en los últimos años, una amplia gama de motivos prohibidos adicionales de discriminación, entre los que se incluyen la condición real o percibida de VIH, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la orientación sexual y la identidad de género. En el convenio se contempla la discriminación en relación con el acceso a la educación y la formación profesional, el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, así como las condiciones de empleo. El Convenio también exige que la política nacional de igualdad sea eficaz. Por consiguiente, dicha política debería estar claramente formulada, lo que implica que se elaboren crear programas, si no se han creado ya, que se deroguen o

⁷ Ibid.

modifiquen todas las legislaciones y prácticas administrativas discriminatorias, se aborden los comportamientos estereotipados y las actitudes perjudiciales, se promueva un clima de tolerancia, y se instaure un sistema de control. Las medidas para abordar la discriminación, tanto en la legislación como en la práctica, deben ser concretas y específicas. Deben contribuir de manera efectiva a la eliminación de la discriminación directa e indirecta y a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las categorías de trabajadorxs, en todos los aspectos del empleo y de ocupación y con respecto a todos los motivos de discriminación abarcados por el Convenio.

Fuente: extractos de OIT, *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (Edición del Centenario 2019)*, 20 de febrero de 2019, pp. 45-46

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (nº 190)

El [Convenio](#) define la violencia y el acoso como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. "La violencia y el acoso por razón de género (VG) designan " la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual." La violencia y el acoso contra las mujeres por el hecho de ser mujeres es violencia de género. La violencia y el acoso contra las personas que son, o se percibe que son, no conformes con los roles de género tradicionales también es violencia de género. La violencia y el acoso adoptan muchas formas. Puede incluir:

- Violencia física, incluida la agresión, el abuso físico y el asesinato;
- Violencia psicológica (abuso verbal y emocional), incluyendo acoso, intimidación, amenazas, abuso verbal y comportamiento hostil
- La violencia virtual, a través de la tecnología e internet, incluyendo amenazas, insultos, comentarios abusivos, ciberacoso, trolling, discurso de odio, comentarios abusivos y el envío de imágenes obscenas.
- Acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, tocamientos, atenciones y violaciones
- Intimidación y acoso laboral
- La violencia económica, que incluye la denegación o el uso indebido de recursos o servicios, el incumplimiento de las responsabilidades económicas y las acciones que provocan consecuencias económicas negativas
- Prácticas, condiciones y acuerdos de trabajo abusivos, que conducen a daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.
- Violencia doméstica.

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (nº 206)

Según esta [Recomendación](#), la noción de grupo vulnerable o de grupo en situación de vulnerabilidad debe interpretarse de acuerdo con las normas internacionales del trabajo aplicables y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Aunque no se especifica en la Recomendación, esto podría incluir a los pueblos indígenas, las personas discapacitadas, las personas lesbianas, gays y transexuales, las personas discriminadas por motivos de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico y lxs trabajadorxs migrantes. Las mujeres embarazadas también están reconocidas como "grupo vulnerable" en varios tratados internacionales de derechos humanos. La Recomendación también se refiere específicamente a la protección de lxs trabajadorxs migrantes, en los países de origen, de tránsito y de destino, en particular de las trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus migratorio. Esto significa que se protege a quienes sufren formas de discriminación cruzadas. (Párrafo 13) La R206 también reconoce los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo que pueden exponer a las personas trabajadoras a un mayor riesgo de violencia y acoso, incluidos el trabajo nocturno, el trabajo en condiciones de aislamiento, la sanidad, la hostelería, los servicios sociales y de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio. (Párrafo 9)

Fuente: extractos de *Global Unions, Herramientas educativas - Convenio (No. 190) y Recomendación (No.206) de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo - Guía para facilitadores y facilitadoras, 2020, pp. 32-34*

4. La dimensión urbana y territorial de las políticas de género e interseccionalidad

En contextos en los que la desigualdad, la discriminación, la intolerancia, el racismo o la homofobia son sistémicos, los espacios públicos y las ciudades pueden ser lugares muy peligrosos; y los servicios públicos locales de difícil o imposible acceso para las personas que presentan una o varias formas de vulnerabilidad. Además de su responsabilidad para garantizar la igualdad y la no discriminación en sus lugares de trabajo como empleadores, los GLR son responsables de los territorios y las comunidades sobre los que tienen jurisdicción, así como de ofrecer un acceso equitativo a los servicios públicos locales de calidad a sus residentes. Debido a su función, están en contacto directo con las múltiples caras que pueden adoptar la discriminación, la violencia y el acoso en las comunidades, desde las megaciudades hasta los pueblos y las zonas rurales.

Las políticas públicas diseñadas y aplicadas por las autoridades locales son una palanca clave para abordar las cuestiones de género e interseccionales. Los servicios GLR tocan prácticamente todos los aspectos de la vida de las personas: desde la educación hasta el mercado laboral; desde los deportes hasta la cultura y las actividades de ocio; desde el espacio público hasta los servicios públicos. Por lo tanto, las políticas de GLR pueden ser palancas transformadoras para promover lugares y servicios públicos seguros, inclusivos y amigables para todxs, especialmente cuando no existe una legislación nacional adecuada, no se aplica o

esta es hostil. Algunas ciudades y municipios han empezado a desarrollar e integrar este tipo de políticas, a menudo diseñándolas junto con lxs residentes y lxs representantes de los grupos de la sociedad civil.

Cuadro 4: Iniciativas de GLR para abordar las dimensiones urbanas y territoriales del género y la interseccionalidad

Mujeres y niñas en el espacio público

Como consecuencia de la división del trabajo en función del género, el sector de la construcción y la planificación ha estado dominado por los hombres, mientras que las mujeres han estado tradicionalmente asociadas a los espacios privados (entornos domésticos). Esto se refleja en la prevalencia de espacios públicos que no incluyen áreas recreativas adecuadas donde los niños de diferentes edades puedan jugar con una supervisión limitada, en la falta de instalaciones sanitarias públicas separadas por sexo en los mercados públicos, así como en la ausencia de una iluminación adecuada en muchos parques públicos, todo lo cual afecta negativamente a la seguridad de las mujeres y lxs niñxs en los espacios públicos. Esto también se ha reproducido en muchos proyectos de vivienda que no incluyen espacios públicos adecuados y áreas comunes que podrían promover la interacción social de las mujeres y su inclusión en la esfera pública. Además de limitar el acceso de las mujeres a los asuntos públicos, la ausencia de espacios públicos seguros y adecuados para las mujeres aumenta su riesgo y exposición a la violencia de género y, en particular, al acoso sexual. Los lugares urbanos típicos que causan miedo e inseguridad a las mujeres son las zonas oscuras, los parques públicos aislados, las calles vacías y mal iluminadas, los aparcamientos subterráneos y los pasos subterráneos para peatones. La falta de instalaciones sanitarias adecuadas y culturalmente apropiadas en los espacios públicos también aumenta el riesgo de las mujeres de sufrir agresiones sexuales y su exposición a las enfermedades, lo que afecta de forma desproporcionada a las vendedoras ambulantes. Dado que las mujeres tienden a experimentar el acoso sexual en lugares públicos con mayor frecuencia que los hombres, con el 92% de las mujeres en Rabat, Marruecos, y el 68% de las mujeres en Quito, Ecuador, habiendo experimentado el acoso sexual en los espacios públicos (ONU-Mujeres 2017), el diseño e intervenciones urbanas que reducen la vulnerabilidad a la delincuencia y el acoso en los espacios públicos se convierte en un tema de gran relevancia para la igualdad de acceso de las mujeres a la ciudad. Esto incluye la promoción de la accesibilidad y los "ojos sociales" en los espacios públicos, lo que significa que estas áreas deben hacerse visibles desde las calles más cercanas y las ventanas que dan a ellas. En algunos contextos, además de promover cambios en el diseño urbano para que las ciudades sean más seguras para las mujeres, las intervenciones deben incluir campañas y actividades de sensibilización y concienciación dirigidas a grupos específicos de hombres, como los conductores de autobuses y microbuses, sobre su papel para frenar el acoso.

Fuente: extracto de Duren, Catarina Mastellaro, Pablo Brassiolo, Elena Cardona-Papiol, Edgar Lara, Angie Palacios, Xuesai Ma, Myles Sven Hallin; editores, Angela Mwai, David Thomas, [Desigualdad de género en las ciudades](#), U20, BID, CAF, 2020, p. 36

Interseccionalidad y políticas públicas: la experiencia de Montevideo

Como primer secretario de diversidad de la ciudad de Montevideo, Andrés Scagliola detectó un problema que nadie más veía en el gobierno. Se dio cuenta de que los programas sociales del municipio a menudo dividían a lxs residentes en categorías separadas: Políticas de accesibilidad para personas con discapacidad, por ejemplo, o financiación cultural para afrodescendientes. Scagliola pensó que a este enfoque le faltaba algo. Al reducir a las personas a un único marcador de identidad, como la edad, la raza, la orientación sexual, la discapacidad o el estatus de refugiado, la ciudad dejaba de lado el solapamiento que tan a menudo existe entre esas identidades. En otras palabras, uno puede ser ancianx y gay, o niñx y refugiadx, y estas experiencias vividas crean sus propios desafíos únicos en torno a los cuales el ayuntamiento puede elaborar políticas públicas. Desde 2015, Scagliola ha estado animando al gobierno municipal de Montevideo a adoptar un enfoque más matizado, conocido como interseccionalidad. A través de Metrópolis (la sección metropolitana de CGLU), reunió a sus homólogos de Barcelona, Berlín, Bogotá, Buenos Aires, Medellín, Ciudad de México y Rosario para identificar y compartir las mejores prácticas de pensamiento municipal interseccional en torno a las residentes lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI).

La residencia de ancianos LBGTI de Berlín

Berlín alberga una serie de proveedores de servicios sociales intersectoriales, entre ellos una residencia de personas mayores multigeneracional LBGTI. Se trata de una asociación entre la ONG [Schwulenberatung Berlin](#) y el Ayuntamiento de Berlín. El éxito del servicio radica precisamente en esta asociación, que reúne a la autoridad local como servicio público local responsable y a los proveedores de servicios sociales más cercanos a sus comunidades interseccionales.

Fuente: extractos de "[Interseccionalidad y políticas públicas: Lecciones de Montevideo](#)", Metrópolis, 29 de junio de 2020

Red de Ciudades Arco Iris

La Red de Ciudades Arco Iris es una plataforma internacional que reúne a un grupo de ciudades para debatir e intercambiar [buenas prácticas en materia de política local LGBTI \(en inglés\)](#) y trabajar conjuntamente para combatir la discriminación y la violencia contra las personas LGBTI en sus territorios y servicios públicos locales mediante políticas públicas innovadoras y programas de acción en sus respectivas ciudades. La Red cuenta con 33 ciudades miembros⁸ de 17 países y está abierta a nuevas adhesiones interesadas en fomentar la inclusión social de las personas LGBTI para que puedan disfrutar plenamente de sus derechos humanos e identidad sexual.

Fuente: [Sitio web: The rainbow Cities \(en inglés\)](#)

⁸ Aarhus (Dinamarca), Ámsterdam (Países Bajos), Barcelona (España), Bergen (Noruega), Berlín (Alemania), Berna (Suiza), Burdeos (Francia), Brujas (Bélgica), Bruselas (Bélgica), Colonia (Alemania), Cork (Irlanda), Esch-sur-Alzette (Luxemburgo), Frankfurt, Ginebra (Suiza), Gante (Bélgica), Hamburgo (Alemania), Hannover (Alemania), Heidelberg (Alemania), Helsinki (Finlandia), Kortrijk (Bélgica), Kotor (Montenegro), Lovaina (Bélgica), Linz (Austria), Liubliana (Eslovenia), Mannheim (Alemania), Ciudad de México (México), Múnich (Alemania), Nueva Ciudad de Taipei (Taiwán), Núremberg (Alemania), Oostende (Bélgica), Oslo (Noruega), París (Francia), Reikiavik (Islandia), Rotterdam (Países Bajos), São Paulo (Brasil), Taipei (Taiwán), Viena (Austria), Wiesbaden (Alemania), Zúrich (Suiza). <https://www.rainbowcities.com/the-rainbow-cities/>

5. Conclusiones

A medida que los sindicatos del sector GLR de la ISP sigan luchando por conseguir el reconocimiento y el pleno disfrute de los derechos humanos, laborales y sindicales de lxs trabajadorxs de GLR, la incorporación de un programa de transformación de género y de una perspectiva interseccional en las estructuras de sus propias organizaciones - al tiempo que se incorporan a todos los aspectos de sus estrategias sindicales - va a ser fundamental para que los lugares de trabajo y los servicios de GLR en todo el mundo sean equitativos, accesibles y justos para todxs. Para ello, también es necesario determinar los retos específicos de las profesiones y ocupaciones de los GLR y abordarlos con acciones y programas específicos, al tiempo que se organiza y moviliza a membresía en torno a estos para provocar un cambio transformador y duradero en los lugares de trabajo, las instituciones y las comunidades de los GLR.