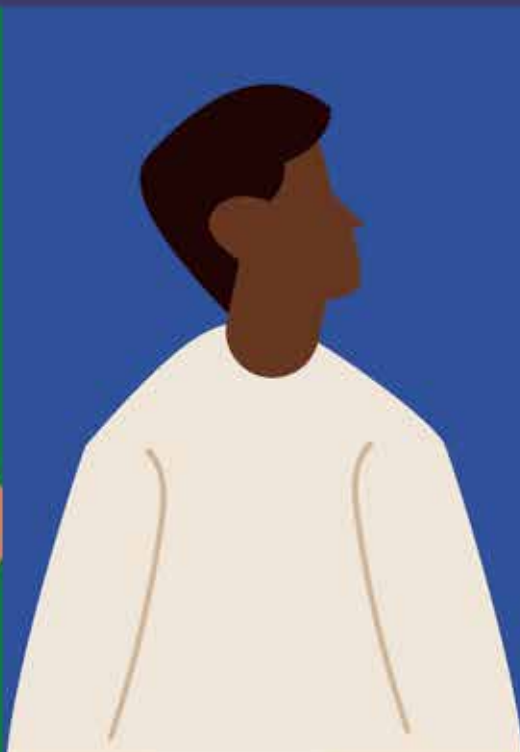


# 差別を許さない UNI LGBTI+ に関する手引き

《すべての人間は、生まれながらにして自由であり、  
かつ、尊厳と権利とについて平等である...》  
- 世界人権宣言 -



## はじめに

《深く根差したホモフォビア（同性愛嫌悪）やトランスフォビア（トランスジェンダー嫌悪）の態度は、しばしば、性的指向や性自認を理由とした差別に対する適切な法的保護が欠如していることと相まって、全世代、世界中のあらゆる地域のレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー（LGBT）の人々をひどい人権侵害に晒している。彼らは、労働市場、学校、病院で差別され、家族からも不当な扱いを受け、縁を切られている。身体的な攻撃の的となり一殴られ、性的暴行に遭い、拷問を受け、殺されているのだ。》

<sup>1</sup> United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights  
<https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>



30年前、世界保健機構（WHO）は、セクシュアリティを精神疾患として分類するのをやめ、LGBTI+ の権利の闘いの転機となった。いまだ、世界 70 ヶ国以上で、同性愛は処罰の対象となり、そのうち 7 カ国では死刑となる。

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーまたはインターセックスの人々、または、そうと認識されている人々は、職場、家庭、学校、医療機関、及びその他の多くの生活面で、社会的な不名誉、排除、差別に苦しんでいる。

職場では解雇され、学校ではいじめを受けている。適切な医療処置を拒否され、家庭からは追放され、両親からは勘当され、精神科施設に強制入院させられ、結婚や妊娠を強制され、名誉を傷つけられている。

LGBTI+ 労働者は、常に職場で嫌がらせや差別を受けているが、その差別は、教育から始まることが多い。更に、この差別は、雇用アクセスの際や、雇用サイクルを通して、一生ついて回る。

LGBTI+ 労働者の大多数は、差別を避けるために、職場で性的指向を隠すことを選ぶが、それによって多くの場合、当人の生産性やキャリアアップに否定的な影響が及ぶ。

トランスジェンダーの労働者は、職場で最もひどい形態の差別を受けているようだ。

彼らは、新しい性別や名前を反映した身分証明書を取得することができない、使用者が新たな性別を受け入れたがらない、同僚からいじめや嫌がらせを受けやすくなる、といった問題に直面する。多くの場合、トランスジェンダーの労働者は、

社会的な不名誉や差別、トランスフォビア、暴力等多くの要因から、正規雇用からは完全に除外され、HIV にも非常に感染しやすい。こうした要因によって、多くの場合、自分の家族から拒絶されたり、HIV 検査、カウンセリング、治療等の医療サービスの受診を拒否されている。

UNI は、全ての労働者は差別から守られるべきであり、多様な性的指向または性自認の労働者に対する差別は、他のグループに対する差別と全く変わらないものであると確信する。

異なる性的指向や性自認の人々を含む全ての労働者に対する抑圧は、人権侵害であり、平等を求める UNI の闘いにおける主要な課題である。

UNI は、LGBTI+ コミュニティの一員である組合員及び他の周縁化されたグループのために闘う。そして、より多様性のある職場が、より強く平等な社会につながると信じている。

この手引きは、LGBTI+ 労働者が見出した課題についての背景となる情報及び、課題に取り組むために組合がとりうる行動に関して、指針を提供することを目的としている。



<sup>1</sup> **Transgender persons:** includes persons who have a gender identity which is different from the gender assigned to them at birth and those people who wish to portray their gender identity in a different way from the gender assigned at birth. It includes those people who feel they have to, prefer to, or choose to, whether by clothing, accessories, mannerisms, speech patterns, cosmetics or body modification, present themselves differently from the expectations of the gender role assigned to them at birth. This includes, among many others, persons who do not identify with the labels "male" or "female", transsexuals, transvestites and cross-dressers. [http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf)

<sup>2</sup> "Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of pilot research" ILO, 2013. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_221728.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221728.pdf)

<sup>3</sup> "HIV and Young Transgender People – a technical brief" – World Health Organization, UNAids and others, 2015.

<sup>4</sup> Sexual orientation: An inherent or immutable enduring emotional, romantic or sexual attraction to other people. <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

<sup>5</sup> Gender identity: One's innermost concept of self as male, female, a blend of both or neither – how individuals perceive themselves and what they call themselves. One's gender identity can be the same or different from their sex assigned at birth <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

<sup>6</sup> LGBT: is an umbrella term used to encompass lesbian, gay, bisexual, and transgender persons. It is a heterogeneous group that is often bundled together under the LGBT heading in social and political arenas. [http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf), 131

## LGBTI+ 差別の原因

LGBTI+ の人々に対する差別は、時にホモフォビアやトランスフォビアとして知られるが、世界中の多くの文化や歴史に深く根付いた偏見に由来している。

この偏見が存在する原因は複雑であるが、いくつかの主な原因を理解することは重要である。

**性差別：**多くの社会には、女性より男性に有利な不均衡な権力構造がある。このような構造が存在するためには、男性と女性の間で明確な区別が存在し、男性が優れていて、女性は劣っているという観念が伴っている必要がある。

多くの場合、このような社会では、ゲイやバイセクシュアルの男性は、社会の厳格なジェンダー役割にそぐわないため、つまり、関係性の中で、女性だけに適用される「より重要でない」または、より受け身の役割を担うことで、劣った者とみなされる。

レズビアンも、通常は男性だけにあてがわれる、より支配的な役割を担おうとしているとみなされるため、同様の差別に直面する。トランスジェンダーの人々は、このような社会的慣習に適合しないため、排斥される。

**宗教的伝統：**多くの宗教では、同性間の性的関係は、聖典や伝統の冒涜であると信じられている。宗教が同性間の性交を不道徳であると信じるのは自由であるが、だからといって、LGBTI+ の人々の平等や基本的人権を認めないことを正当化することはできない。

### 自然法論：

差別的信念の正当化として、自然法論の一つの型があり、性交の目的は生殖であると主張するものである。

よって、生殖を目的としない性交は、いかなる形態であっても、不道徳である。しかしながら、この論理が正しければ、避妊具を用いたり、不妊のカップルが性交を行うのも同様に不道徳となるだろう。この悪質な自然法論は、猛反対に遭うだけでなく、性的関係には生殖以上の意味があることを理解していない。

**異性愛を規範とする環境：**異性愛者が多数派であるため、同性愛者への偏見のかかった構造や理解を規定してしまう。

同性愛者は少数派であるため、よそ者と見られたり、悪のレッテルを貼られる。多様性に価値を見出さず、恐れる人もいる。

## はっきりさせよう

**誰もが異性愛者であると思いたくない。**

大多数の人が異性愛者であるため、性的指向や性自認に関する多様性は表にでてこない。私たちは、多数派が全体や規範であると思いがちである。

これには次のような影響がある。

・多くの人は、職場等の様々な生活圏には、同性愛者、バイセクシュアル、トランスジェンダー、またはインターセックスの人々はおらず、故に、差別や嫌がらせの問題はないと思いがちである。

・LGBTI+ の人々は、もし自分のセクシュアリティが表に出れば、自分が苦しむことになるかもしれないという恐怖から、これを隠しているのだ。彼らは、自由に自らのアイデンティティを表現することができない。それは同時に、他の労働者が有する（年金や許可等のような）権利や福利厚生を得られないということの意味する。

これが、可視性（visibility）が社会的ノーマライゼーションにとって、非常に重要なツールであることの意味である。言い換えれば、可視性によって、多様性が基準であるとの理解が深まり、尊厳を与え、差別と闘うことを可能にするのである。そのために私たちは、誰もが自らのアイデンティティを自由に、恐れることなく表明することのできる、差別のない安全な労働環境を作らなくてはならない。

**誰かがゲイ、レズビアン、またはトランスジェンダーであると思いたんではいけない。**

LGBTI+ には多くのステレオタイプがあり、それは、マスコミによって拡散することが多い。結果として、多くの人々は、服装、話し方、身振り手振り等から誰かをレズビアン、ゲイ、トランスジェンダーであると思いつく。時には、「彼女はレズビアンに見えない」などといった発言で言語化されることすらある。

この種のコメントや偏見により、LGBTI+ の人々は自由に自らを表現し、そのような見方に異議を申し立てることさえ非常に困難である。

実際には、あらゆる年代、外見、大きさの LGBTI+ の人々がいる。どのような人種、民族、宗教（または無宗教）にも属しており、他の人と同様、身体的または精神的障害を持っているかもしれない。

偏見に対する断固とした態度がステレオタイプをなくするための最善策であり、LGBTI+ の人々が自由に自らを表現するのに必要な自信を取り戻すことを後押しする。



## LGBTI+ とゲイは同意語ではない。

LGBTI+ は「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー及びインターセックスの人々」の略である。同性間の関係を築く人々やノンバイナリーの性自認を示す人々を指すために、異なる文化では様々な言葉が使われている。(例: ヒジラ (南アジアの国々で古来から男性でも女性でもないと言われる人々)、メティ (ネパールでのヒジラの呼び方)、ララ (レズビアンに対する中国語のスラング)、スケサナ (南アフリカのゲイの呼び方)、motsoalle (レソトの女性間の長期的関係)、mithli (アラビア語)、Kuchu (ウガンダ・スワヒリ語)、他に kawein、farce、muxe、fa' afafine、fakaleiti、hamjensgara、Two Spirits 等々)

偏見をなくすために、私たちは、「LGBTI+」がそれぞれ固有の経験と問題を抱えて生活している、多様な性同一性や性自認を抱く人々のグループを表すのに使われる総称であることを理解することから始めるべきだ。

## 性的指向と性自認は選択するものではない。

人類は、たとえ、社会が不当に「好ましい」とみなしたステレオタイプまたは社会的慣習を身につけることを選択したとしても、自身の性的指向及び／または性自認を選択することはできない。このことは、人の性的指向及び／または性自認は変えられないことを意味する。変わらなくてはならないのは、LGBTI+ の人々に不名誉を与える社会の否定的な態度である。それが、LGBTI+ の人々に対する暴力や差別につながるのである。

基本的人権の侵害を含む、ひどいトラウマを引き起こすような「方法」で人々の性的指向を変えようとする人々がいるのだ。

## 性的指向を理由とした差別は個人的な事柄ではない。

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックスの、またはそうと認識されている人々は、職場、家庭、学校、医療機関、その他生活の多くの面で社会的な不名誉、排除や差別に苦しんでいる。

職場で解雇され、学校ではいじめられ、家庭からは追放される。

適切な医療処置を拒否され、両親から勘当され、精神科施設に強制入院させられ、結婚や妊娠を強制されたり、名誉を傷つけられやすい。

特に職場における「カミングアウト」の影響は、昇進できないことから、からかいや攻撃的なコメントの対象になること、排除、雇用契約の非更新または不当解雇にまで及ぶ。

多くの場合、LGBTI+ の労働者の権利を守る法律は存在しない。法が存在する場合でも、適用が十分でなかったり、守られていないことが多い。

この問題が、社会全体そしてそれを構成する組織にもかかわっているのは、このためだ。

LGBTI+ の人々の基本的人権は、危機に瀕しているのだ。

## 職場での LGBTI+ 労働者の差別とは何か？

差別、嫌がらせ、労働市場からの排除は、女性と男性はこうにふるまうはずだ、という先入観との不一致から生じることが多い。しばしば、ふるまいや外見が「男っぽい」女性や「女っぽい」男性が、勝手に認知された性的指向を基にした差別や嫌がらせに苦しむ。

性的指向または性自認のせいで、他の人よりも不利な扱いを受けている人は、差別されている。

嫌がらせや暴力は、言語によるもの、肉体的、精神的、制度的なものさえある。

この種の状況は、嫌がらせに苦しむ人々に大きな影響を及ぼす：自尊心の低さ、心因性または肉体的症状、不満、不安、抑うつ、ひどい場合には自傷行為や自殺にまで至ることもある。

## 職場の性的指向に基づいた差別は次のように現れる：

・雇用拒否や解雇、雇用や研修にアクセスする際の差別

・職場でのいじめや嫌がらせ、嫌な冗談、当てつけ、含みのあるコメント、言葉による暴力、悪意あるうわさ話、中傷、虐待、子供を虐待しているとの誤った非難、落書き、電話で罵倒する、匿名のメール、器物破損、脅迫、暴力、殺害の脅しさえある。



・異性のパートナーには福利厚生があるが、同性のパートナーにはない。例えば、次のようなものである：医療、男性の育児休暇、産休・育休、異動、病気のパートナーの介護または弔慰休暇、従業員及びその家族向け教育その他の特典、無料または割引価格で提供される商品やサービス、保険。

・自己排斥（例：差別されるのを恐れて、特定の業務、キャリア、使用者を避けること）

- ・LGBTI+ 労働者に対する賃金差別
- ・カミングアウトの恐怖
- ・トランスジェンダーの人に対する差別

「私の職場では、誰も差別していない」…本当に？

同性愛嫌悪の冗談は、私たちの日常生活にあまりに深く溶け込んでいて、そうとすら気付かないことが多い。

この種の冗談が存在し続け、性的指向または性自認を理由に他者の尊厳を侮辱する軽蔑的な用語や表現を使用すると、このような態度や社会様式が当然のものとなり、強化されてしまう。それがまた暴力や差別を生むのである。

全ての人にとって平等で安全な環境を確実に生み出すためには、まず最初に私たち自身の態度を見直さなければならない：

・性差別的、同性愛嫌悪的、外国人嫌悪の冗談、表現、ジェスチャーを避けること。

・あなたが現在、性的指向や性自認を理由とする差別または嫌がらせのある状況にいる場合、沈黙を守らずに、何か行動すること！

・同性愛やトランスジェンダーについて知らない場合は学び、ステレオタイプを受け入れないこと。

性的指向を理由に、会社は労働者に関する決定を下すことができるのか？

いいえ。

労働者に関して、会社が下すいかなる決定も、仕事のスキルに基づくものでなければならず、性的指向または性自認に基づいてはならない。



## 労働組合として何ができるのか？

私達は、みな平等で、個人として唯一無二のそれぞれが異なる存在である。  
本当の信頼関係を作るために、他のみなと同じである必要はない。  
私達はみな異なっている。  
私達は平等である。  
そして、私達は組織化されている。

労働組合はあなたの居場所 - UNI キャンペーン

GUF は、決議採択、意識啓発キャンペーン、ディスカッション・フォーラム、連帯と包摂の表現を取り入れた議題により、十年以上 LGBTI+ 労働者の権利保護に取り組んでいる。

2004 年以来、UNI は、全てのグローバル枠組み協定に平等と反差別条項を含めることで LGBTI+ 組合員の保護に取り組んできた。2016 年 5 月、世界中で LGBTI+ 労働者が苦しむ差別と暴力についての意識向上キャンペーンを立ち上げた。2018 年に UNI は、リバプールで開催された UNI 世界大会で、決議を採択し、LGBTI+ 組合員に対する差別と闘い、LGBTI+ 差別に対する行動を計画・調整するために、他の GUF と協力することを誓った。

UNI は、包摂的な労働環境の創出に役立つ方針と行動を策定する上で、全ての労働者のためのディーセントワーク推進者として、労働組合は不可欠であると固く信じている。

**労働組合役員として、この闘いを支援するには、次のような手段がある：**

- ・ 平等に関し、組合が実施する活動についてもっと学習する。
- ・ この問題に対応する組織機構について組合代表に尋ねる。組合本部に連絡することもできる。
- ・ 多くの組合には、LGBTI+ 問題に適切に対処することができる平等推進オフィス、委員会、または組織がある。



・ 反差別、平等及び LGBTI+ の権利促進を目的とした方針の策定。しっかりと宣伝し、簡単に利用できるものにする。

・ 組合員が抱える LGBTI+ 問題に対する懸念に対処するために、組合はどのような行動を取る必要があるのかについて把握するため、組合員にオンライン調査を実施する。

・ LGBTI+ の権利と労組への適用の仕方について議論する教育リソースを組合員に提供する。

・ LGBTI+ の権利促進のために労組内に支援グループまたはネットワークを構築する。

・ 労組のホームページを更新し、平等に関するページや、性的指向や性自認、及び労組の行動についての議論を掲載する。

・ LGBTI+ の権利、グループ、その他の取組みに対するコミットメントを伝えるチラシ、ポスター、またはパンフレットを作成する。

・ LGBTI+ の権利を促進する教育的ワークショップを開催する、またはそのようなワークショップに参加する。

・ 連帯を表明する。毎年5月17日に、国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビア (LGBTI+ フォビア) の日を祝う。この日は、1990 年の同日に世界保健機関 (WHO) が同性愛を国際疾病分類から除外した日である。

連帯を表明する場合は、連帯を要請されている国の LGBTI+ コミュニティの言葉に耳を傾け、特別に要請されている場合にのみ、LGBTI+ コミュニティの人々の利益になるように主張することが必要である。

<sup>8</sup> 1998 - EI adopted a Congress resolution to protect the rights of its LGBTI+ workers

2001 - ETUC included the protection of the rights of LGBTI+ workers in its agenda

2004 - EI and Public Services International (PSI) set up an EI-PSI LGBT forum made up of representatives from affiliates of the two organizations

2014 - for the first time, the International Trade Union Confederation (ITUC) at its international congress recognised explicitly the equal right of LGBT trade unionists to full inclusion in the global trade union movement and the responsibility of trade unions to advance and protect the right to equality of LGBT+ workers and LGBT+ communities

<sup>9</sup> See Annex 1

<sup>10</sup> <http://en.breakingthecircle.org/>

<sup>11</sup> The European Trade Union Confederation (ETUC) created a Model statement of equality that may be used as a starting point:

[http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_ETUC\\_inside-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_inside-2.pdf)

## 労働者として私たちにできること

職場の誰か（またはあなた）が性的指向または性自認を理由に差別されている、または嫌がらせを受けているときにできることは、次の通り：

- ・ 苦情提訴の仕方を知るために、あなたの会社の苦情処理や平等方針について調べる。
- ・ 自分が受けた被害の記録を付ける。
- ・ 職場の組合代表に連絡を取って問題を提起し、アドバイスをもらう。
- ・ このような問題に対応している社会組織または地域組織について調べる。
- ・ 上司に連絡し、問題を報告する。
- ・ LGBTI+ の権利促進のために、特に反差別、反ハラスメント、福利厚生、忌引き及び休暇条項に関する協約を見直し、策定する。

### もっと大規模にできること：

- ・ 政治家や他組織に LGBTI+ の権利を促進する行動を称賛し、そうでない行動を非難する手紙を送る。
- ・ LGBTI+ の権利を支援する地元のセクシュアル・マイノリティのパレードやイベント、その他の行事に参加する。
- ・ 地域または各国の LGBTI+ の問題に取り組む NGO と連携する。



<sup>12</sup> CAW (National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers Union of Canada) has created a checklist and suggested contract language which are tools for bargaining committee members, LGBT activists, and our allies. See more here: <http://www.caw.ca/en/9207.htm>

<sup>13</sup> Some examples of LGBTI+ NGO's:

- ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association) <http://ilga.org/>

- Amnesty International <http://www.amnesty.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity>

- ARC International <http://www.arc-international.net/>

- International Gay and Lesbian Human Rights Commission <http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/home/index.html>



## LGBTI+ 用語集

### 一般

#### バイナリー (二元論)

性やジェンダーの関連において、バイナリーとは、2 つの異なる、正反対の、全く関連のない形態としての「男性／女性」という伝統的な理解のことを指す。

#### ノンバイナリー

スペクトラム (連続する範囲) としての性自認であり、男性／女性という限定的な男女二元論の外部にある。ノンバイナリーの人々には、2 つ以上のジェンダーがある；ジェンダーがない (A ジェンダー、ジェンダーレス、ジェンダーフリーまたはニュートロウ)；2 つの性を行き来している、または性自認が揺れ動く (ジェンダーフルイド)；第三の性またはその他の性 (自らの性に名称を付けない人々を含むカテゴリー) と自認している。

#### LGBTI+

同性愛者、トランスジェンダー、多様なジェンダー、インターセックスの頭文字語。LGBTI+ は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル (両性愛者)、トランスジェンダー、インターセックスの略省。+ は、その他すべての性、ジェンダー、性的多様性を表すが、その限りではない。LGB、LGBT または LGBTIQ (Q は「クィア (Queer: セクシュアル・マイノリティの総称)」または「クエスチョニング (Questioning: 自己のジェンダーや性同一性、性的指向を探している状態の人々を指す言葉)」を表す) 等の用語も一般的に使用される。

### 性

#### 生物学的性

女性、男性またはインターセックスと呼ばれる個々の生物学的性的特徴。

#### インターセックス

典型的な特徴を備えた男性と女性の間が存在する、様々な先天的な身体的特徴や状態を表す用語。インターセックスの人々は、完全な女性でも男性でもない、または、男女を組み合わせた身体的、ホルモンの、遺伝的特徴を備えて生まれてくる。インターセックスであることが、特定のジェンダーをあらかじめ決めることにはならない。インターセックスの人の中には自らのジェンダーや法的性別を X とする人もいるが、大多数は、性別を M (男性) または F (女性) としている。

#### 法的性別

出生証明書、パスポート、公的医療制度の記録やその他の公的書類等による法律上の個人の性別。個々の性別を M、F、X として記録することのできる自治体が増えている。個人の法的性別は、生物学的性または本人の性自認を反映する場合もあれば、反映しない場合もある。

### ジェンダー

#### 性表現

自分の性別を外に表現する方法のこと。生物学的性及び／または法的性別と必ずしも一致するとは限らない。

#### 性自認

アイデンティティ、外見、マナー、その他ジェンダーに関連する特徴についての個々の感覚。人は、自分のことを男性、女性、男性と女性の両方である、またはどちらでもない、

#### ジェンダー移行

自らの性自認に合わせて生活するためにトランスジェンダーの人々が経験する過程。社会的側面 (服装、髪型、一人称の呼び方や人に呼んでほしい人称代名詞等の変更)、法的側面 (書類上の名前や法的性別の変更等) または医療的側面 (ホルモン療法または外科的手術) があるが、これらを伴う場合もあれば、伴わない場合もある。

#### トランスジェンダー

性自認及び／または性表現が出生時の性とは異なる人々を総称する時に使われる用語。トランスジェンダーの人は、自分のことを女性、男性、男性と女性の両方である、またはどちらでもない、と認識することがある。

#### トランスフォビア

トランスジェンダーの人々に対する恐怖や憎しみ、または嫌悪感。

### 性的指向

**A セクシュアル (アセクシュアル、エイセクシュアル)**  
他者に対して性的魅力を感じない人。

#### バイセクシュアル (両性愛者)

恋愛対象として、感情的に、肉体的に、及び性的に 1 つ以上の性／ジェンダーに惹かれる人。

#### バイフォビア

バイセクシュアル (両性愛者) の人々に対する恐怖や憎しみ、または嫌悪感。

#### ゲイ

恋愛対象として、感情的に、肉体的に、及び性的に同性／同じジェンダーに惹かれる人。一般的には男性に使われることの多い用語であるが、頻度は少ないが女性にも用いられる。

#### 異性愛者 (ヘテロセクシュアル)

恋愛対象として、感情的に、肉体的に、及び性的に異性／異なるジェンダーに惹かれる人。

#### ホモフォビア (同性愛嫌悪)

同性愛者の人々に対する恐怖や憎しみ、または嫌悪感。

#### 同性愛者 (ホモセクシュアル)

恋愛対象として、感情的に、肉体的に、及び性的に同性／同じジェンダーに惹かれる人。ゲイ及び／またはレズビアンは、同性愛者を称する時に使われる一般的な用語である。

#### レズビアン

恋愛対象として、感情的に、肉体的に、及び性的に他の女性に惹かれる女性。

#### クィア

性的指向が異性愛に限定されない人々を指す。通常、クィアを自認する人々にとっては、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルという用語があまりに限定的である、及び／または文化的含意をはらんでいると感じられ、彼らはそのような用語が当てはまらないと感じている。

#### クエスチョニング

自らの性的指向または性自認を定めていない／定まらない人々を指すときに用いられる用語。

#### 性的指向

同性、異性、両性、無性に対する個人の性的指向。

<sup>14</sup> As adopted by the Australian Human Rights Commission

<sup>15</sup> Beemyn, Brett Genny (2008). "Genderqueer". *gibqtq: An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture*. Chicago: gibqtq, Inc.

<sup>16</sup> «What is LGBTIQ» The Center – The Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Community Center. <https://gaycenter.org/about/lgbtq/#queer>

## ANNEXES

1. UNI Global Union Document: Equality Clauses for LGBTI+ workers in Global Framework Agreements

2. UNI Global Union: UNI World Congress Liverpool 2018 Resolution No. 5

3. UNI Global Union: Break the Circle Campaign! – 10 facts you should know about sexual diversity at work

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-and-working-environment-en.pdf>

4. UNI Global Union: Break the Circle Campaign! – Union practices to achieve an egalitarian workplace

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-sindicatos-en.pdf>



**UAW**  
global  
union  
equal  
opportunities

