



**INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS
E INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN**

trabajar en pro de los afiliados/as gays y lesbianas

UN ASUNTO SINDICAL

INCLUSIÓN

LIDERAZGO

RECONOCIMIENTO

APOYO

ORGANIZACIÓN

ALIANZA

CONCIENCIA

EDUCACIÓN

... Seamos claros

la gente tiene derecho a pensar que
la homosexualidad es algo erróneo,

pero no tiene derecho a usar la legislación

penal para imponer esto sobre otros ...

... lo que me irrita es la hipocresía

con que cierta gente

anda por ahí diciendo:

‘Hemos cambiado de actitud.

Ya no nos disgusta más esa gente’.

Pero por extraña coincidencia,

no se ha eliminado la injusticia.

las leyes siguen vigentes ...

Esta publicación ha sido escrita por Kursad Kahramanoglu, coordinador para asuntos internacionales de UNISON – el sindicato más grande del Reino Unido. Él ha escrito, dictado conferencias y hecho campañas sobre asuntos de igualdad de oportunidades en los últimos veinte años. k.k@unison.co.uk

Está permitida toda reproducción, parcial o total, a condición de citar los nombres de la IE y la ISP y enviar una copia a ambas organizaciones.

Esta publicación también está disponible en inglés y francés:

- Working for Lesbian and Gay Members.
- Oeuvrer pour les lesbiennes et les homosexuels, membres de nos syndicats

Prólogo

Esta es la primera publicación conjunta de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE). La ISP y la IE representan juntas 44 millones de trabajadores/as del sector público y el sector educativo en todo el mundo, y han llegado a un acuerdo de cooperación para trabajar más estrechamente en asuntos de preocupación mutua. Los derechos humanos y sindicales son uno de estos rubros importantes. Que mejor entonces que esta primera publicación conjunta de la SPI y la IE se ocupe de un tema de derechos humanos: los derechos de los/as trabajadores/as gays y lesbianas.

La ISP y la IE tienen una sólida tradición de lucha en favor de los derechos humanos. Uno de los aspectos principales de toda lucha en pro de los derechos humanos es el combate contra la discriminación. La discriminación es inaceptable en cualquiera de sus formas. Los sindicatos deben fomentar la diversidad y la inclusión social. Esto significa que debemos ponernos a la cabeza de las campañas por una sociedad justa.

Ningún trabajador o trabajadora debe sufrir discriminación. Sin embargo, los/as trabajadores/as gays y lesbianas sufren acoso, despidos y discriminación diariamente en razón de su orientación sexual. Algo que no tiene nada que ver con su desempeño en el trabajo. Ningún trabajador o trabajadora debe temer por su futuro laboral debido a los prejuicios.

La justicia social, por propio derecho, es un importante objetivo del movimiento sindical. Sin embargo también representa nuestro futuro. Para que el movimiento sindical crezca sólidamente y tenga un futuro asegurado, debemos ser capaces de llegar a todos los grupos de la sociedad. Debemos además desarrollar la capacidad de organizarnos en la diversidad. Un factor clave para lograrlo es nuestra habilidad para recoger las preocupaciones de grupos que tradicionalmente han estado al margen del programa sindical convencional. Uno de esos grupos son los/as trabajadores/as gays y lesbianas.

Esta publicación es un testimonio de nuestra determinación de apoyar a nuestros colegas gays y lesbianas. Tiene la intención de apoyar a nuestra membresía en esta importante tarea. Se ocupa de asuntos laborales que son claves para los/as trabajadores/as gays y lesbianas, proporciona ideas prácticas para la acción sindical, ofrece modelos de políticas y cláusulas de negociación colectiva, y una lista de contactos y personas- recurso de las organizaciones afiliadas alrededor del mundo.

Convocamos a los sindicatos del sector público y del sector educativo para que hagan suyo el tema de la igualdad de sus miembros gays y lesbianas. Esperamos saber de sus éxitos.

Hans Engelberts

Secretario General
Internacional de Servicios Públicos

Fred van Leeuwen

Secretario General
Internacional de la Educación

CONTENIDO

Capítulo 1	Página
Introducción	4
Plantear la problemática de los homosexuales y las lesbianas en el programa sindical	4
¿Por qué producimos esta publicación?	5
Punto de partida para los sindicatos	5
Capítulo 2	
¿Qué tienen que ver los sindicatos con la homosexualidad?	7
¿Quién es un/a sindicalista?	7
¿Sufren realmente discriminación las lesbianas y los homosexuales?	7
Cómo tratar con mitos	8
Capítulo 3	
Aislamiento	10
Crear un ambiente inclusivo en el sindicato	10
El papel de los dirigentes	11
Brindar espacio	11
Doble discriminación	12
Negociación colectiva	12
Una cultura inclusiva	12
Ofrecer servicios a todos los miembros	13
Alianzas comunitarias	14
Apéndice 1	
Resolución de la ISP n° 27 sobre trabajadoras y trabajadores homosexuales	15
Resolución de la IE sobre la protección de los derechos de los docentes homosexuales y lesbianas	17
Apéndice 2	
Asuntos de negociación y lenguaje contractual	19
Apéndice 3	
Labor de las organizaciones afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos en pro de los asuntos de los homosexuales y las lesbianas	21
Labor de las organizaciones afiliadas a la Internacional de la Educación en pro de los asuntos de los homosexuales y las lesbianas	27
Apéndice 4	
Organizaciones internacionales de gays y lesbianas	32

CAPÍTULO 1

... claro que hay progreso en el mundo
sin embargo la eliminación de la
discriminación a causa de la sexualidad
de una persona ha sido dejada
para el próximo milenio ...

Z. East,
hablando ante militantes gays y lesbianas
en Turquía, 1999

Introducción

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE) son Secretariados Profesionales Internacionales. Juntos representan 44 millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo entero.

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) representa a los sindicatos del sector público en 140 países y tiene 513 organizaciones afiliadas con 20 millones de miembros del sector público.

La Internacional de la Educación (IE) representa a los sindicatos de docentes y trabajadores/as de la educación en 153 países y tiene 294 organizaciones afiliadas con 24 millones de miembros.

Los sindicatos siempre han luchado contra la discriminación en el ámbito laboral y la sociedad. Es por eso natural extender nuestro trabajo a la lucha por una justicia social que incluya los derechos de gays y lesbianas. En los años 90 tanto la ISP y la IE han reconocido que los derechos de estos/as trabajadores/as son derechos humanos y sindicales fundamentales.

Tanto la ISP como la IE han adoptado explícitas resoluciones en sus congresos en apoyo a los/as trabajadores/as gays y lesbianas. El reto es ahora traducir estas políticas en acciones.

Plantear la problemática de los homosexuales y las lesbianas en el programa sindical

En 1998 se llevó a cabo en Amsterdam la primera Conferencia internacional sobre sindicatos, homosexualidad y trabajo. Esta conferencia se celebrará cada cuatro años, la próxima está programada para realizarse en Sydney en 2002.

Tanto la ISP como la IE participaron en la conferencia de Amsterdam. En ella se hizo un claro llamado a la acción coordinada al interior del movimiento sindical internacional en favor de los derechos de los/as trabajadores/as gays y lesbianas. El Consejo Ejecutivo de la ISP estableció un grupo de trabajo sobre gays y lesbianas para supervisar la puesta en práctica de las recomendaciones de la conferencia. La primera tarea del grupo de trabajo fue la producción de esta publicación.

La ISP ha tenido una política sobre orientación sexual desde 1993.

La IE sostuvo una reunión con representantes de las organizaciones miembro interesadas en el propósito de desarrollar un borrador de declaración política que fue adoptada en su Segundo Congreso Mundial (Washington, EE.UU., 1998).

La ISP y la IE no están solas en la defensa de los derechos de los homosexuales y las lesbianas como derechos humanos fundamentales. Durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos (Viena, 1993) así como en la 4a Conferencia sobre la Mujer en Beijing (1995), se discutieron intensamente los problemas que enfrentan los homosexuales y las lesbianas en la sociedad y el trabajo.

Aún cuando los textos finales de estas conferencias internacionales no reflejaron la riqueza de la discusión, fueron oportunidades excelentes para el debate internacional sobre la orientación sexual y propiciaron la discusión sobre los asuntos que preocupan a los homosexuales y las lesbianas en muchos países.

Tanto la ISP como la IE estuvieron presentes en Viena y Beijing y los debates en ambas conferencias les dieron oportunidad a muchos/as sindicalistas para familiarizarse con las organizaciones que velan por los derechos de los homosexuales y las lesbianas e iniciar un diálogo que, en algunos casos, evolucionó y prosiguió en el ámbito nacional

¿Por qué producimos esta publicación?

La ISP y la IE esperan que las organizaciones miembro puedan usar esta publicación para:

- comenzar a organizar a los/as trabajadores/as gays y lesbianas;
- incorporar su problemática a la labor sindical;
- apoyar la labor de solidaridad internacional alrededor de los asuntos de los/as trabajadores/as gays y lesbianas;
- crear conciencia sobre este tema en el ámbito laboral.

También esperamos que sea un manual útil para los/as sindicalistas que deseen construir una red de homosexuales y lesbianas en su sindicato.

Punto de partida para los sindicatos

La ISP y la IE son conscientes de que pocos afiliados organizan trabajadores/as gays y lesbianas o enfrentan específicamente a la homofobia. Esto debe cambiar, los sindicatos deben hacer frente al prejuicio contra las lesbianas y los homosexuales. El prejuicio existe en muchos países y culturas. Se manifiesta en distintas formas y por ello se necesitan diferentes tácticas para luchar contra él. Sin embargo, hay un punto de partida común para todo sindicato en cualquier parte del mundo. Los sindicatos deben entender y aceptar que la discriminación contra los/as trabajadores/as gays y lesbianas existe. Es entonces responsabilidad e interés de los sindicatos hacer frente a esta discriminación donde esta ocurra.

CAPÍTULO 2

... lo que me irrita es la liviandad
con que cierta gente
anda por ahí diciendo:
'Hemos cambiado de actitud.
Ya no nos disgusta más esa gente'.
Pero por extraña coincidencia,
no se ha eliminado la injusticia,
las leyes siguen vigentes ...

Christophe Isherwood

Un asunto sindical

¿Qué tienen que ver los sindicatos con la homosexualidad?

Los sindicatos han sido formados con la misión de mejorar y proteger las condiciones de empleo de todos/as los/as trabajadores/as. Si un/a trabajador/a es discriminado/a y/o acosado/a en función de su orientación sexual, es responsabilidad de su sindicato ofrecerle protección legal. Esta defensa se hace más necesaria allí donde no hay protección legal frente a la discriminación por la orientación sexual.

Asimismo, los sindicatos forman parte del grupo más importante de organizaciones civiles que en una sociedad promueven y defienden los derechos humanos y civiles. Por tal motivo, parte de nuestra labor es contribuir a la construcción de una sociedad libre de todo prejuicio y discriminación.

¿Quién es un/a sindicalista?

En muchas partes del mundo la imagen estereotipada de un “sindicalista” es masculina, heterosexual, físicamente capaz, y no proveniente de ninguna minoría étnica. En otras palabras, mucho de la idea común de un “típico sindicalista” refleja esta percepción de la sociedad. La realidad, sin embargo, es muy distinta. Muchos miembros del sindicato pueden ser identificados como parte de grupos que difieren sustancialmente de este mito. Los sindicatos cuentan con muchas mujeres afiliadas, y tanto hombres como mujeres en el sindicato pueden formar parte de otros grupos. Pueden ser provenientes de minorías étnicas, comunidades indígenas, grupos de discapacitados o comunidades gays y lesbianas. Todas estas comunidades han luchado a lo largo de los años por hacer visible su problemática en los programas de sus sindicatos. Sin embargo, tan como sucede en la sociedad, no siempre están presentes en cargos de liderazgo o en los mecanismos de toma de decisiones de los sindicatos.

Durante los últimos 30 años se ha desarrollado una mayor comprensión de la diversidad social en la que vivimos. Las lesbianas y los gays emergieron de los oscuros días en que eran considerados como indeseables, desadaptados o seres invisibles e inexistentes. Comenzaron a ser reconocidos/as como miembros valiosos para la sociedad y como integrantes de sus sindicatos. Todo sindicato que se preocupe del reclutamiento y retención de sus miembros debe asegurarse que se toquen todos los asuntos que son motivo de preocupación para sus miembros. Los miembros gays y lesbianas de los sindicatos exigirán cada vez más que sus derechos sean respetados y defendidos.

¿Sufren realmente discriminación las lesbianas y los homosexuales?

Las lesbianas y los gays sufren discriminación en todas las sociedades. Las formas más comunes de discriminación son el acoso, la dificultad para conseguir empleo, la falta de promoción, los traslados frecuentes, los despidos, la falta de acceso a los derechos y beneficios sociales.

Cómo tratar con mitos

Abundan los mitos sobre la homosexualidad y el lesbianismo. Estos pueden estar basados en argumentos religiosos o ser a menudo prejuicios homofóbicos que hacen la vida muy difícil. Estos mitos fomentan el acoso que va desde las bromas, el aislamiento, las acusaciones de pedofilia, hasta la violencia. En muchas partes del mundo la gente con prejuicios utiliza la condena religiosa en lugar de pensamientos y argumentos racionales.

Es imposible responder en esta breve publicación a todos los argumentos en contra de la homosexualidad y el lesbianismo y a los prejuicios sobre la orientación sexual que existen en muchas religiones en el mundo. Sin embargo, se está dando una lenta pero segura liberalización de los dogmas de todo tipo. Las lesbianas y los homosexuales que enfrentan estos prejuicios y mitos en su sindicato deben contactar a las organizaciones que puedan ayudarles a lidiar con esos asuntos. Por ejemplo, existen organizaciones religiosas de lesbianas y gays, así como otros grupos que pueden ofrecer orientación sobre cómo manejar estos asuntos.

Es importante subrayar que los sindicatos tienen una afiliación diversa y que esta diversidad constituye una de las fortalezas de la organización. Todo sindicalista debe comprender que los/as afiliados/as del sindicato son la base indispensable de su organización. Al margen de que sean visibles o no, los sindicatos tienen miembros gays y lesbianas y ellos/ellas sufren discriminación en la mayoría de países. Los sindicatos que reconocen la diversidad de sus miembros son más poderosos y capaces de captar miembros que anteriormente estuvieron al margen de los sindicatos.

Al interior de las instituciones de servicios públicos y de la educación, el personal que detenta cargos de responsabilidad social es particularmente vulnerable a la discriminación por motivos de orientación sexual. Los homosexuales y las lesbianas que atienden al público son a veces objeto de insultos homofóbicos, acusaciones y amenazas. En estas circunstancias a menudo se ven forzados/as a ocultar su orientación sexual en el ámbito laboral. Los sindicatos tienen la responsabilidad de mantenerse vigilantes, documentar los casos de discriminación y acoso por orientación sexual y asegurarse de que los casos registrados sean investigados y tratados por los canales apropiados.

CAPÍTULO 3

... Seamos claros

la gente tiene derecho a pensar que
la homosexualidad es algo errado,
pero no tiene derecho a usar la legislación
penal para imponer esto sobre otros ...

Primer Ministro Tony Blair,
entonces portavoz del Ministerio del Interior
del gabinete paralelo
Debate sobre la edad de consentimiento
Febrero 1994

Organizarse

Aislamiento

El aislamiento es un problema bastante común para las lesbianas y los homosexuales. A menudo sufren el rechazo de sus familias y comunidades. El anonimato permite protegerse de la discriminación. Este es el motivo por el que existen comunidades de gays y lesbianas en muchos países. Muchos sindicalistas gays y lesbianas piensan que ellos son los/as únicos/as homosexuales en el ámbito de trabajo o en el sindicato. Y bien a menudo este no es el caso. Los sindicatos pueden emprender iniciativas para reducir el aislamiento:

- haciendo visibles los temas concernientes a la homosexualidad y el lesbianismo, por ejemplo: publicando artículos en el periódico del sindicato, produciendo folletos, carteles o volantes sobre asuntos referentes a la homosexualidad y el lesbianismo;
- publicando la política del sindicato sobre asuntos concernientes a la situación de los homosexuales y las lesbianas y poniendo en claro que el acoso o la discriminación a causa de la orientación sexual son intolerables;
- brindando oportunidades a los miembros gays y lesbianas de reunirse y discutir estos asuntos, por ejemplo: organizar un seminario especial durante el próximo congreso, hacer sesiones de información sobre temas concernientes a la homosexualidad y el lesbianismo para todos los miembros de tal forma que ellos no teman revelar su orientación sexual;
- asegurando que exista información accesible sobre grupos de comunidades gays y lesbianas;
- nombrando a un funcionario responsable del contacto con los miembros gays y lesbianas. Publicando ampliamente la información sobre esto entre los miembros.

Crear un ambiente inclusivo en el sindicato

Un sindicato comprometido con los derechos humanos se opone tajantemente a todo tipo de discriminación. Los sindicatos pueden encontrar inspiración en su propia experiencia en otros campos de la lucha por la justicia social para extender su labor hacia sus miembros gays y lesbianas. Muchos sindicatos cuentan ya con políticas y/o estructuras para discapacitados, pueblos indígenas y miembros provenientes de grupos étnicos. Los grupos que vienen trabajando sobre temas de igualdad en los sindicatos pueden ofrecer apoyo pues son aliados naturales en la medida en que ellos mismos han experimentado la discriminación en carne propia. Ellos tienen la preparación y seguramente buenas ideas para apoyar a los miembros gays y lesbianas en su interés por que sus preocupaciones sean incluidas en la agenda general sindical.

El papel de los dirigentes

Los dirigentes de un sindicato son muy importantes en el momento de comenzar a trabajar la problemática de los homosexuales y las lesbianas. Es fundamental que los dirigentes comprendan por qué los asuntos concernientes a los miembros gays y lesbianas son importantes y merecen brindar apoyo incondicional en pro de la igualdad de estos/as trabajadores. Sin este apoyo desde el inicio, todo el proceso será más frustrante y difícil. Algunas sugerencias para la acción son:

- realizar un seminario para la dirigencia sindical;
- adoptar una resolución o declaración política en la cual el sindicato se comprometa a trabajar por los derechos de los/as trabajadores/as gays y lesbianas.

Brindar espacio

Es importante que los miembros gays y lesbianas tengan la oportunidad de reunirse y discutir los asuntos que les conciernen. A menudo esto puede ser difícil al interior de una reunión sindical general, sobre todo si aún subsiste hostilidad en su contra. Las posibilidades de hacer reuniones especiales permiten a los miembros gays y lesbianas encontrarse, compartir ideas, y establecer sus propias prioridades. Igualmente supone un mayor nivel de compromiso y participación de los/as militantes de estos grupos. Los miembros gays y lesbianas traen consigo su experiencia al sindicato, incluyendo la que se refiere a sus propios asuntos. El sindicato debe utilizar este aporte para desarrollar sus políticas. Hay muchas ideas sobre cómo podría realizarse esto.

El sindicato debería:

- organizar foros especiales tales como: seminarios, sesiones de capacitación, reuniones, conferencias;
- establecer un comité o un “caucus” de gays y lesbianas;
- establecer estructuras de organización propia, por ejemplo: cargos electos al interior del sindicato para miembros gays y lesbianas;
- permitir a los representantes gays y lesbianas ser elegibles para otros niveles apropiados de la organización sindical, por ejemplo: comité de negociación colectiva, comité de igualdad;
- brindar recursos para la realización de actividades, por ejemplo: un presupuesto adecuado y acordado, educación y capacitación, recursos publicitarios y de comunicación.

Doble discriminación

Muchos miembros gays y lesbianas enfrentan una discriminación por partida doble debido a que pueden ser miembros de otros grupos también discriminados. Por ejemplo: discapacitados, pueblos indígenas, y gente de diferentes comunidades étnicas. En general, la mujer es objeto de discriminación, por lo tanto las mujeres lesbianas sufren una doble discriminación.

Las políticas y estructuras gays y lesbianas deben ser inclusivas y apoyar a los miembros que sufren una doble discriminación. Esto significa en la práctica incluir a bisexuales y transexuales, y que no haya lugar en el sindicato para el racismo, sexismo o cualquier otra forma de discriminación.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es una de las funciones más importantes de un sindicato. Por medio de la negociación colectiva los sindicatos influyen de manera directa en la vida de sus miembros. Muchos sindicatos ya tienen acuerdos bien establecidos con los empleadores. Sin embargo, muchos de estos acuerdos ignoran totalmente las necesidades de los miembros gays y lesbianas o simplemente son letra muerta. Es muy importante que las estructuras y políticas que se refieran a la homosexualidad incluyan a la negociación colectiva en su trabajo.

Algunas ideas sobre provisiones que se pueden en los contratos colectivos son:

- cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual;
- definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas gays y lesbianas;
- asegurar que los beneficios sociales, incluyendo las pensiones sean otorgados a las parejas del mismo sexo;

El apéndice 2 (página 19) incluye modelos de cláusulas que pueden ser utilizadas en acuerdos.

Los representantes gays y lesbianas deben ser incluidos en las negociaciones de los asuntos que les afectan directamente.

Una cultura inclusiva

Es fundamental que la cultura del sindicato apoye a todos sus miembros en su diversidad incluyendo a los miembros gays y lesbianas. La discriminación puede existir incluso al interior de un sindicato que se jacte de tener una buena política con respecto a la orientación sexual. Esta puede tomar la forma de una reacción negativa cuando alguien presenta una queja ante un representante sindical referente a un problema sobre la misma. Los/as dirigentes, representantes, delegados/as y miembros en general tienen

que comprender y apoyar los asuntos que atañen a los miembros gays y lesbianas de su organización.

La capacitación es una herramienta fundamental para desarrollar conciencia en el sindicato. Muchos sindicatos actualmente ya cuentan con programas de formación dirigidos a sus miembros y al personal. Es importante que incorporen temas sobre la discriminación contra los homosexuales y lesbianas en toda su labor educativa y asimismo desarrollen una formación especializada para sus miembros gays y lesbianas.

La ISP ha redactado un módulo sobre la diversidad para ser utilizado en sus programas de capacitación general. Este módulo se ocupa de la discriminación en general incluyendo la referente a la orientación sexual. Ha sido diseñado específicamente para ser aplicado en todos los países, incluyendo los países en desarrollo. Este módulo puede ser utilizado y modificado en las iniciativas de formación que realizan algunos sindicatos sobre los asuntos relativos a la homosexualidad y el lesbianismo.

Ofrecer servicios a todos los miembros

Muchos sindicatos prestan diversos servicios a sus miembros. Estos pueden incluir formas de crédito, asesoría, representación legal, etc. En este marco, los/as responsables de estos servicios deben comprender las necesidades de sus colegas gays y lesbianas y otros asuntos sobre la diversidad existente entre los/as afiliados/as. Esto significa que ningún servicio del sindicato puede discriminar a ninguno de sus miembros, incluyendo los homosexuales y lesbianas.

Los sindicatos deben ser lugares donde sus miembros puedan comunicarse con sus representantes libremente, sin ningún temor al prejuicio o la discriminación. En ese sentido el personal debe brindar su apoyo a los miembros gays y lesbianas. Asimismo, el personal debe comprender que la confidencialidad es la base para construir esta confianza y apoyo.

Algunas ideas para la acción del sindicato:

- llevar a cabo un estudio de todos los servicios del sindicato para asegurar que estos no discriminen directa o indirectamente a los miembros gays y lesbianas;
- adoptar una política de confidencialidad que sea comunicada a todo el personal del sindicato;
- enmendar las descripciones de trabajo para incluir el requisito de ser sensible a los asuntos que preocupan a los miembros de distintos grupos;
- brindar capacitación obligatoria al personal a todos los niveles (incluyendo a los cargos electos) sobre los temas referidos al respeto de la diversidad incluyendo la orientación sexual,
- hacer un seguimiento del número de quejas hechas en base a la discriminación por la orientación sexual.

Alianzas comunitarias

Existen organizaciones de apoyo a los homosexuales y lesbianas en la mayoría de países. Existen también organizaciones internacionales que trabajan en pro de los derechos de los homosexuales y lesbianas. Ellas constituyen una fuente valiosa para los sindicatos interesados en trabajar en favor de los asuntos de los homosexuales y lesbianas. Ellas tienen también recursos, experiencia y redes de trabajo que pueden apoyar las actividades del sindicato. Igualmente pueden convertirse en una forma de llegar a los trabajadores gays y lesbianas que aún no se hayan afiliado al sindicato y no saben de las actividades sindicales en pro de estos grupos. Se pueden incluir las siguientes sugerencias:

- publicar anuncios en publicaciones gays y lesbianas;
- apoyar eventos organizados en pro de los derechos de homosexuales y lesbianas, tales como marchas del orgullo homosexual, conferencias, etc.;
- organizar eventos en conjunto sobre asuntos de interés mutuo;
- apoyar campañas internacionales sobre los derechos de los homosexuales y lesbianas;

En el apéndice 4 del presente folleto se encontrarán algunos contactos útiles.

Ninguna sociedad puede considerarse racional o civilizada, si continua existiendo en su seno la discriminación sobre la base de la orientación sexual. El sindicato, como una de las instituciones democráticas de toda sociedad, tiene la responsabilidad de hacer realidad estas expectativas.

APÉNDICE I

Resolución n° 27 de la ISP sobre trabajadoras y trabajadores homosexuales

El 25º Congreso Mundial de la Internacional de Servicios Públicos, reunido en Helsinki, Finlandia, del 2 al 6 de agosto de 1993,

RECONOCE:

- que las libertades y derechos fundamentales de todos los pueblos han sido declarados por numerosas proclamas emitidas por diversas organizaciones internacionales de países, tales como la Carta de la ONU (1945), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Proclamación de Teherán (1968), la Convención Europea de Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1953), la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948) y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (1969), y que también el Comité Sindical Europeo de Servicios Públicos adoptó esos derechos en su "Declaración de Praga" (1992);
- que aun hoy la homofobia - el odio y la persecución de que son objeto lesbianas y hombres homosexuales, únicamente por causa de su sexualidad - sigue manifestándose de muchas maneras, desde la intolerancia social y la exclusión cultural hasta la criminalización, e incluso es un delito mayor en algunos países;
- que las trabajadoras y trabajadores homosexuales de todo el mundo se enfrentan a diversos tipos de opresión y discriminación basadas en su sexualidad, preferencias/orientaciones sexuales;
- que la hostilidad y la discriminación manifestadas contra las trabajadoras lesbianas y los trabajadores homosexuales por sus colegas y clientes y por el personal directivo de sus centros de trabajo, constituye hostigamiento y es una cuestión que legítimamente concierne a los sindicatos;
- que el nombramiento para un nuevo cargo o la promoción a un nivel superior deberían basarse en criterios de aptitud para el trabajo o nivel en cuestión, y no en la sexualidad, preferencia/orientación sexuales de la persona del caso;
- que entre las tareas de los sindicatos se cuenta la prevención activa de la discriminación, sobre la base que fuere, en el trabajo, y la lucha activa contra esa discriminación, y el mejoramiento de las condiciones y el ambiente de trabajo de todos los trabajadores;
- que entre las tareas de la ISP y sus afiliadas se cuenta el desarrollo de una política emancipatoria relacionada con la negociación colectiva y en el seno de los sindicatos;
- que en el trabajo de la ISP en pro de la igualdad de oportunidades deberían considerarse las cuestiones pertinentes a la minusvalía, a las lesbianas y a los homosexuales, a los negros y a las mujeres.

RECOMIENDA:

- que las afiliadas de la ISP apoyen activamente iniciativas tomadas por miembros lesbianas/homosexuales para prevenir o combatir la discriminación en el lugar de trabajo;
- que las afiliadas condenen explícitamente tal discriminación y expresen su condena en sus políticas;
- que las afiliadas incorporen cláusulas antidiscriminatorias en sus políticas y procuren que se incluyan en las políticas de los empleadores;
- que a las afiliadas se les anime a cabildear ante sus gobiernos para pedir la promulgación de leyes que protejan a las lesbianas y los hombres homosexuales de la discriminación y el hostigamiento, lo mismo que la derogación de disposiciones penales que establezcan tratamientos diferentes para las mujeres lesbianas y hombres homosexuales, por una parte, y las personas heterosexuales, por otra;
- que a las afiliadas se les anime a cabildear ante sus gobiernos para que se reconozca la legitimidad de la solicitud de asilo por causa de la persecución sufrida en el propio país por la persona interesada a causa de su sexualidad;
- que la secretaría de la ISP compile y difunda información sobre iniciativas para combatir y prevenir la discriminación en el trabajo contra homosexuales y lesbianas, mediante publicaciones y reuniones a nivel regional;
- que el Congreso apruebe la resolución de la Conferencia de Mujeres de la ISP de 1992, en la que se pide la creación del cargo de Funcionario/-a de Igualdad de Oportunidades, entre cuyas atribuciones se debería incluir el trabajo relativo a todas las cuestiones relacionadas con la discriminación por motivo de minusvalía, sexualidad, sexo o raza;
- que las secretarías regionales de la ISP promuevan mociones de política relativa a los derechos de las lesbianas y los hombres homosexuales a través de foros sindicales regionales, a fin de influir sobre las políticas y prácticas de sindicatos fuera del sector público;
- que la ISP use su influencia ante la CIOSL para que ésta incluya los derechos de las trabajadoras lesbianas y los trabajadores homosexuales en sus políticas y su competencia;
- que la cuestión de la política relativa a las lesbianas/los homosexuales, como parte de la política general del sindicato, sea incluida por la ISP y sus afiliadas en programas educativos pertinentes;
- que la ISP establezca nexos con organizaciones mundiales y regionales, tales como la ONU y sus organismos competentes, la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Europea, a fin de prevenir y combatir la discriminación de homosexuales mediante leyes y reglamentos;
- que la secretaría de la ISP adopte una posición explícita en apoyo de las afiliadas, en casos de violación de los derechos humanos de miembros lesbianos y homosexuales.

Resolución de la IE sobre la protección de los derechos de los docentes homosexuales y lesbianas

El Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación
reunido en Washington D.C. (Estados Unidos) del 25 al 29 de julio de 1998

1. Recuerda que el Artículo 2(h) de la Constitución de la Internacional de la Educación establece como uno de sus objetivos: luchar contra toda forma de racismo y prejuicio o discriminación en la educación y la sociedad por género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión política, posición social o económica, u origen nacional o étnico;
2. Toma nota que la Declaración de Viena y el Programa de Acción adoptados a raíz de la Conferencia de la ONU sobre Derechos Humanos declaran que los derechos humanos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, y que su protección y promoción son la primera responsabilidad de los gobiernos;
3. Respalda la Declaración de Viena, la cual añade que: Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados. La comunidad internacional debe tratar a los derechos humanos de manera global e igualitaria, en un pie de igualdad y con el mismo énfasis. Aunque se debe tomar en cuenta el significado de las particularidades nacionales y regionales, así como los distintos antecedentes históricos, culturales y religiosos, es deber de los Estados, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales;
4. Observa y denuncia el hecho de que los docentes homosexuales y lesbianas sufren discriminación y acoso, incluyendo violencia y abusos, por su orientación sexual.

El Congreso recomienda que la IE y sus organizaciones miembro

5. Defiendan los derechos humanos de todos los docentes y estudiantes;
6. Declaren claramente que la discriminación a causa de la orientación sexual es una violación de los derechos humanos;
7. Insten a los gobiernos, en el ámbito intergubernamental, a incluir en convenios, declaraciones y manifestaciones relativas a los derechos humanos que la discriminación a causa de la orientación sexual es una violación de derechos humanos;
8. Promuevan que la educación contra los prejuicios, la discriminación y el acoso, incluidos los que se refieren a la orientación sexual, forma parte esencial del papel de cada docente;
9. Hagan presión sobre sus gobiernos a fin de que introduzcan leyes contra la discriminación y políticas de igualdad en el trato concernientes a los derechos de docentes y estudiantes en materia de orientación sexual;

10. Apliquen políticas antidiscriminatorias y de igualdad de oportunidades en lo relativo a la orientación sexual en sus procedimientos y organización internos;
11. Apoyen el derecho de los docentes a no ocultar su orientación sexual en su centro de trabajo;
12. Registren casos de discriminación y acoso por concepto de orientación sexual en el sector de la educación. Los casos a registrar incluirán la negación de promociones, el despido, el traslado injustificado, el trato desigual en las condiciones de trabajo y el acoso o la violencia contra docentes o trabajadores y trabajadoras de la educación homosexuales y lesbianas.

APÉNDICE 2

Asuntos de negociación y lenguaje contractual

Los sindicatos canadienses son, hasta ahora, los que han tenido mayor éxito en las negociaciones en favor de la protección de los beneficios de las parejas de sus miembros gays y lesbianas. Según cifras recientes, hay más de cien lugares de trabajo donde los beneficios de cónyuge se extienden a las parejas de los empleados gays y lesbianas. Ellos van desde los gobiernos provinciales y territoriales hasta las autoridades municipales, desde el sector educativo al de salud, del sector público al privado, desde los servicios comunitarios y sociales a las organizaciones laborales.

A continuación algunos de los ejemplos más exitosos del lenguaje contractual, utilizado por los sindicatos canadienses, en los acuerdos de negociación colectiva:

REGIÓN	SECTOR	SINDICATO	EMPLEADOR	DEFINICIÓN
Colombia Británica	Educación	CUPE	Escuela Superior de la Comunidad de Kootenay Este	Para efectos de este acuerdo se entiende por cónyuge: esposo(a), pareja conviviente femenina/masculina, y parejas gays y lesbianas en cohabitación.
Nacional	Organizaciones laborales	Sindicato Canadiense de Empleados	Alianza de Servicios Públicos de Canadá	“Cónyuge” significa la persona con la cual el/la empleado/a se encuentra legalmente casado/a, o la persona con la que el/la empleado/a convive y que ha sido identificada por el empleador como cónyuge del empleado al margen del sexo de la misma.
Alberta	Salud	Enfermeras Unidas de Alberta	Asociación de Asistencia Sanitaria de Alberta	LICENCIA POR DUELO “...” cónyuge” incluye relaciones de convivencia y/o del mismo sexo”.
Ontario	Educación	Asociación de Facultad de la Universidad de Carleton	Universidad de Carleton	BENEFICIOS POR SEGURO DE SALUD Para los efectos de los planes extendidos de salud y servicio odontológico, entre las

REGIÓN	SECTOR	SINDICATO	EMPLEADOR	DEFINICIÓN
				enmiendas de los textos definatorios en los planes, el término cónyuge puede incluir a una persona del mismo sexo del/de la empleado/a que haya estado cohabitando con el/la mismo/a en una relación de convivencia por un periodo de por lo menos un (1) año.
Saskatchewan	Interés Público/Organización de Desarrollo	CUPE	AKA Gallery Inc.	<p>PERMISO PARENTAL</p> <p>El permiso por concepto de maternidad, pareja y adopción debe ser un derecho, al margen del requisito previo del tiempo de servicio en el empleo, rango laboral, condición marital, sexo u orientación sexual.</p>
Yukon	Gobierno Provincial o Territorial	PSAC- Sindicato de los Funcionarios de Yukon	Gobierno de Yukon	<p>“Cónyuge” significa:</p> <p>a) esposa o esposo ante la ley; o</p> <p>b) una persona que vive en una relación de convivencia con el/la empleado/a. Se entiende que existe una relación de convivencia cuando un/a empleado/a ha vivido, por un período continuo de por lo menos un (1) año, con una persona en una relación de alguna permanencia como pareja, vive e intenta vivir con esa persona como pareja, y firma una declaración formal para este efecto.</p> <p><i>(N.B. Estos acuerdos incorporan los planes de beneficios sociales del gobierno federal que no reconocen el/la cónyuge del mismo sexo.)</i></p>

APÉNDICE 3

Labor de las organizaciones afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos en pro de los asuntos de los homosexuales y las lesbianas

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
ÖTV	Alemania	Política basada en las resoluciones y decisiones de los congresos. Publicación “Informe ÖTV sobre los gays y lesbianas”. Actividades: numerosos grupos de trabajo a nivel local; una conferencia de 3 días en marzo de 1999; seminarios y talleres. Recursos: personal (sólo ayudante personal del/de la presidente/a; no existe presupuesto especial pero sí se otorgan gastos de viaje a pedido especial).	Gudrun Mueller ÖTV Theodor Heuss Str.2 70174 Stuttgart ALEMANIA Tel.: +49 711 2097212 Fax: +49 711 2097518 Correo-e: gudrun.mueller@oetv.de
ASU	Australia	Política (resolución). Reuniones regulares de los miembros gays y lesbianas para discutir la política, campañas y la dirección de ASU en este campo. Las campañas incluyen: parejas de un mismo sexo y pensiones de jubilación; derecho a un ámbito laboral y sindical seguro y participación en el Mardi-Gras de Sydney. No existen recursos específicos.	Megan Jenner ASU, 1st floor 116 Queensberry St Carlton South Victoria, 305 AUSTRALIA Tel.: +61 3 9347 19559342 1400 Fax: +61 3 9348 1498/9342 1499 Correo-e: asuvic@asu.asn.au
CPSU	Australia	Diversas filiales llevan a cabo actividades en pro de sus miembros gays y lesbianas. Los tópicos se tocan en negociaciones y asuntos laborales. Una coordinadora se encarga de los asuntos en torno a la homosexualidad y el lesbianismo.	Rae-Anne Medforth CPSU, 191 Thomas Street, Haymarket, NSW 2000, AUSTRALIA Tel.: +61 2 933 49200 Fax: +61 2 933 49250 Correo-e: rae-anne_medforth@cpsu.org

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
GdG	Austria	No hay una política específica. No hay actividades específicas pero sí cooperación con la oficina contra la discriminación de Viena y publicación de un folleto informativo junto con esta instancia.	Thomas Kattnig GdG Maria-Theresien Strasse 11 A-1090 Vienna, AUSTRIA Tel.: +43 1 31316 83677 Fax: +43 1 31316 99 83677 Correo-e: thomas_kattnig@gdg.oegb.or.at
CUPE	Canadá	Política. Comités trabajando estrechamente con grupos de apoyo a gays y lesbianas en la comunidad. Dossier con materiales de investigación sobre el SIDA/VIH en el ámbito laboral. Beneficios laborales para los trabajadores gays y lesbianas y sus familias. Folletos y otras publicaciones. Seminario sobre homofobia para todos los miembros. Uso de la demanda legal para defender los beneficios de supervivencia para las parejas del mismo sexo.	Nancy Rosenberg Senior Officer, Equality branch CUPE 21 Florence Street Ottawa, ON CANADA K2P 0W6 Tel.: +1-613 237 1590 Fax: +1 613 237 5508 Correo-e: nrosenberg@cupe.ca
NUPGE	Canadá	Política (resolución). Representante en el Congreso Laboral Gay Canadiense, grupo de trabajo de lesbianas y bisexuales. "Caucus" de gays y lesbianas durante convenciones, conferencias. El grupo ad hoc sobre igualdad se ocupa de los asuntos homosexuales.	Derek Fudge, Director of Research & Campaigns NUPGE 15 Auriga Drive Nepean, Ontario K2E 1B7 CANADA Tel./Fax: +1-613 228 9801 Correo-e: dfudge@nupge.ca
PSAC	Canadá	Política (resoluciones/regulaciones). Escaño garantizado para un representante de los homosexuales y lesbianas en el Comité de igualdad de oportunidades. Planteamientos de acción positiva en los eventos	Janice Manchee, Human Rights Officer PSAC Suite 901, 233 Gilmour Street Ottawa, ON K2P 0P1, CANADA Tel.: +1-613 560 4318 Fax: +1-613 236 9402

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
		sindicales. Delegado/a en las conferencias regionales de negociación. Desarrollo y distribución de materiales educativos.	Correo-e: humanrights@psac.com
FSP-UGT	España	Política sobre igualdad de oportunidades. Los tópicos de la homosexualidad y el lesbianismo están considerados dentro de los asuntos de derechos humanos.	Elisa Gómez Amate FSP-UGT Avda de América 25, 3a planta 28 002 Madrid, ESPAÑA Tel.: +34-91 58 97 227 Fax: +34-91 4138513 Correo-e: federal@fsp.es
NTL	Noruega	Política. Aunque el NTL no tiene grupos de trabajo dedicados a este tópic, es parte de LO que sí cuenta con un grupo de trabajo dedicado a estos menesteres.	Irene B.
YS S	Noruega	Política (en curso de revisión). Considerada como una prioridad.	Bente Anes Rydland YS Stat Lakkegt. 3 0187 Oslo, NORUEGA Tel.: +47 21 01 36 00 Fax: +47 21 01 39 00 Correo-e: post@ys-stat.no
NZPSA	Nueva Zelanda	Los miembros gays y lesbianas han formado una red de trabajo para tratar estos asuntos (inauguraron sus funciones en diciembre de 1998). Un coordinador involucrado en el grupo de trabajo homosexual y lesbiano de la ISP.	Sean Rahui NZPSA P.O. Box 3817 Wellington, NUEVA ZELANDA Tel:+64 04 917 0333 Fax: +64 04 917 2051 Correo-e: sean.rahui@psa.org.nz
FDA	Reino Unido	Política. Red de homosexuales, lesbianas y bisexuales. Igualdad de derechos para las parejas de un mismo sexo en los esquemas de	Robyn Dasey FDA 2 Caxton Street London SW1H oQH, UK

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
		pensiones y otros términos de empleo. Eliminación de la sexualidad como condición para ser juzgado apto para el ejercicio de un trabajo determinado como en áreas de alta seguridad. Un pequeño porcentaje del tiempo de los coordinadores está asignado a los temas sobre la homosexualidad y el lesbianismo.	Tel.: +44 171 343 1111 Fax: +44 171 343 1105 Correo-e: robyn@fda.org.uk
IPMS	Reino Unido	Política. Fomento de la afiliación de gays y lesbianas (volante especial). Cuenta con una red de trabajo de gays y lesbianas. Participa en las actividades del TUC. Búsqueda de alianzas para la reforma de la legislación. Coordinador de igualdad a medio tiempo.	Valerie Ellis IPMS 75-79 York Road London SE1 7AQ, UK Tel.: +44 171 902 6643 Fax: +44 171 401 2241 Correo-e: ellisv@ipms.org.uk
UNISON	Reino Unido	Política (reglas específicas en el reglamento de UNISON). Comité nacional de lesbianas y gays. Conferencia nacional anual de lesbianas y gays. 13 comités regionales/grupos locales establecidos en las filiales. Serie de publicaciones e informes. Recursos asignados para 2 empleados, publicaciones y presupuesto específico.	Carola Towle UNISON 20 Grand depot Road London SE18 6SF, UK Tel.: +44 181 854 2244 Fax: +44 181 316 7770 Correo-e: c.towle@unison.co.uk
Sindicato del cuerpo de bomberos	Reino Unido	Política. Conferencia anual de lesbianas y gays. Tema tocado en todos los cursos y escuelas de capacitación. Presencia de funcionarios gays y lesbianas en los comités regionales y delegación en la conferencia anual. Representado en el comité	Mr T. Richardson Fire Brigades Union Bradley House, 68 Coombe Road Kingston-upon-Thames Surrey KT2 7AE, UK Tel.: +44 181 541 1765 Fax: +44 181 546 5187 Correo-e: office@fbu-ho.org.uk

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
		de lesbianas y gays del TUC. Recursos para coordinadores, publicaciones y presupuesto específico.	
GMB	Reino Unido	Política (resolución). Trabajo en pro de las lesbianas y los homosexuales como parte del programa de igualdad de derechos establecido anualmente por la Conferencia nacional sobre igualdad de derechos. Labor de reclutamiento llevada a cabo en las regiones. Publicaciones. El coordinador de igualdad se ocupa de los asuntos de gays y lesbianas. Recursos para publicaciones.	National Officer (Equal Rights) GMB 22-24 Worple Road London SW19 4DD UK Tel.: +44 181 947 3131 Fax: +44 181 944 6552
FICSA	Suiza	Política. FICSA ha abogado significativamente por los beneficios de las parejas del mismo sexo en la ONU para otorgarles los mismos derechos que las parejas casadas (documentos).	FICSA Secretariado Pavillon le Bocage, Office BOC 74, 10 route de Pregny, CH-1211 Ginebra 10, SUIZA Tel: +(41 22) 917 3150 Fax: +(41 22) 917 0660 Correo-e: ficsa@ficsa.org
VPÖD	Suiza	Política (resoluciones). Actividades: apoyo jurídico en caso de discriminación; declaraciones públicas proponiendo cambios en la legislación o constitución. Existe una asociación entre sindicatos donde los miembros del VPÖD son activos. El VPÖD no cuenta con una estructura propia.	Doris Schüepp VPÖD Sonnenbergstrasse 83 Postfach 8030 Zurich, SUIZA Tel.: +41 1 266 52 52 Fax: +41 1 266 52 53 Correo-e: vpod.vs.zh @usa.net
AFSCME	USA	Política (resoluciones). Comité asesor para gays y lesbianas de AFSCME. Volantes. Enumeración	Ginny Cady, Department of Research and Collective Bargaining Services

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
		de tópicos de gays y lesbianas en un sitio web. Presupuesto para las reuniones del comité.	AFSCME 1625 L Street, NW Washington DC 20036, USA Tel.: +1-202 14291238 Fax: +1 202 12233255 Correo-e: gcady@afscme.org
SEIU	USA	Política (resoluciones). Desarrollo de material educativo (el sindicato está actualmente revisando su currículum sobre justicia social que incluye el tópico). Volantes. Recursos para publicaciones.	Roy Bannis SEIU 1313 L St, N.W. Washington DC 20005 USA Tel.: +1 202 898 3498 Fax: +1 202 898 3304 Correo-e: bannistr@seiu.org

Labor de las organizaciones afiliadas a la Internacional de la Educación en pro de los asuntos de los homosexuales y las lesbianas

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
GEW	Alemania	Política específica. Desde 1979 organiza una reunión anual de docentes homosexuales. Las docentes lesbianas celebran este año su quinta reunión. "Caucus" de docentes lesbianas al interior del departamento de asuntos de la mujer. Publicaciones y presupuesto.	Anne Huschens GEW Vogelsangstr. 19 70176 Stuttgart ALEMANIA Tel.: +49-711/627219 Correo-e: a.huschens@z.zgs.de
CTF/FCE	Canadá	Política específica a nivel nacional y regional. (British Columbia Teacher's Federation, Alberta Teacher's Association, etc.) CTF secunda la producción de la película "OUT" del National Film Board dirigida a sensibilizar a los docentes y alumnos sobre el asunto de los alumnos gays y lesbianas.	Damian Salomon CTF/FCE 110 Argyle Ave. Ottawa CANADA Tel.: +1-613 232-1505 Fax: +1-613 232-1886 Correo-e: dsolo@ctf.fce.ca
CSQ	Canadá	Resolución política específica adoptada en el Congreso Nacional de junio 1997, Laval, Quebec. Actividades: inclusión de demandas específicas en negociaciones colectivas. Demandas para cambios específicos en la legislación. Comité de gays y lesbianas. Presupuesto específico.	Claire Lalande Directrice Générale CSQ 9405, rue Sherbrooke Est Montreal, Canada H1L6P3 Tel.: +1 514 356 8888 Fax: +1 514 356 9999 Correo-e: lalande.claire@ceq.qc.ca
EIS	Escocia	No cuenta con una política específica. Los tópicos de la homosexualidad y el lesbianismo están considerados dentro del Comité de igualdad de	Veronica Rankin EIS 46 Moray Place Edinburgh EH36BH ESCOCIA

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
		oportunidades. Existe una red de miembros gays y lesbianas que se reúne varias veces al año. El EIS está representado por miembros gays y lesbianas en el Festival anual del orgullo gay.	Tel.: +44 131 225 6244 Fax: +44 131 220 3151 Correo-e: membership@eis.org.uk
FUURT	Finlandia	No cuenta con una política específica.	Joel Knortti Tel.: +358 3 215 6131 Fax: +358 2 215 7146 Correo-e: joel.knortti@nta.fi
SGEN/CFDT	Francia	Política/actividades.	Michel Debon De Beauregard Tel: +33 1 40 03 37 00 Fax: +33 1 42 02 50 97 Correo-e: fede@sgen-cfdt.org
SNUipp/ FSU	Francia	No cuenta con una política específica. Realiza actividades específicas. Reuniones con docentes gays y lesbianas.	Sophie Zafari SNUipp/FSU 128, bld. Blanqui 75013 Paris FRANCIA Tel.: +33 1 44 08 69 34 Fax: +33 1 44 08 69 40
TUI	Irlanda	El borrador del “Acta de los derechos y responsabilidades específicas de los docentes” del TUI señala que los docentes no deben ser discriminados en razón de género, edad, estado civil, raza, religión ni orientación sexual.	Billy Fitzpatrick TUI 73 Orwell Road Dublin 6, IRLANDA Tel.: + 353 1 4922588 Fax: +353 1 4922953 Correo-e: bfitzpatrick@tui.ie
CGIL/ Scuola	Italia	No cuenta con una política específica.	Toniello Maria Gigliola CGIL Via Corso d'Italia 25 00198 Roma, ITALIA Tel.: +39 06 8476390 Fax: +39 06 8476490

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
NUTP	Malasia	No cuenta con una política específica.	Tan Ban King NUTP 13b Jalan Murai Dua Kompleks Batu (Batu 3 Off Jalan Ipoh) 51100 Kuala Lumpur MALASIA Tel.: +603 6210621/6210623 Fax: +603 6211060 Correo-e: nutp@tm.netmy
MUT	Montserrat	No cuenta con una política específica.	H. Cramble-Browne MUT PO Box 460 Brades Montserrat WI Tel.: +1 664 491 2412/7034 Fax: +1 664 491 5779 Correo-e: heb@candw.ag
NL	Noruega	Política específica. Asistencia legal si fuese necesario. Revisión de los currículos y textos escolares para prevenir los prejuicios contra los gays y lesbianas. Intervenciones en los debates públicos.	No existe ningún contacto oficial.
AoB	Países Bajos	Política y actividades específicas. Publicaciones y presupuesto. Comité de docentes gays y lesbianas. Revista. Actividades de capacitación.	Maryke Lok AoB PO Box 2875 3500 Gw Utrecht Países Bajos
NUT	Reino Unido	Política específica. Orientación para escuelas y orientación en la promoción de la igualdad de los gays y lesbianas a nivel local. Capacitación para los miembros del NUT. Grupo de trabajo ejecutivo sobre la igualdad de los gays y lesbianas. Conferencia	Ruth Blunt NUT Hamilton House Mabledon Place London WC1H 9BD Tel.: +44 171 388 6191 Fax: +44 171 387 8458

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
		anual “El orgullo en la educación”. Igualmente, labor en pro de la igualdad de los bisexuales y transexuales. Publicaciones y presupuesto (parte de un presupuesto mayor).	
NASUWT	Reino Unido	Política específica. El Comité asesor nacional del NASUWT sobre sexualidad, educación y empleo informa al Comité nacional de igualdad de oportunidades. Seminarios para los miembros gays y lesbianas. El NASUWT está representado en el Comité nacional de gays y lesbianas del TUC. No cuenta con presupuesto.	Jennifer Moses Education & Equal Opportunities Dept. Hillscourt Education Centre Rose Hill, Redal Birmingham B45 8RS, UK Tel.: +44 121 453 6150 Fax: +44 121 457 6208 Correo-e: jennifer.moses@nasuwt.org.uk
VPOD	Suiza	Política específica. Defensa del derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral. Intervenciones públicas cuando se discuten los cambios de legislación.	Doris Schüepp VPOD Sonnenbergstrasse 83 Postfach 8030 Zürich SUIZA Tel.: +41 1 266 5252 Fax: +41 1 266 52 53
AFT	USA	Política específica. Publicación recurso sobre la homosexualidad y el lesbianismo. Conferencia/seminarios. Labor en alianza con otros grupos sobre homosexualidad y lesbianismo. Presupuesto específico.	Barbara Van Blake AFT 555 New Jersey Ave. N W Washington D.C. 20001 USA Tel.: +1 202 879 4434 Fax: +1 202 393 8648 Correo-e: bvanblak@aft.org

SINDICATO	PAÍS	POLÍTICAS/ MATERIALES/RECURSOS	CONTACTO
NEA	USA	<p>Política y actividades específicas. Presentación de concienciación sobre la homosexualidad y el lesbianismo ante el comité directivo de la NEA. Concentración en la publicación de información para los miembros del Consejo de fortalecimiento del entorno educativo: una guía para el personal educativo sobre tópicos relativos a la homosexualidad y el lesbianismo publicado en 1999. Inclusión de los temas de orientación sexual en la capacitación de sus miembros. Seminarios dirigidos al respeto e igualdad en la diversidad de nuestra sociedad: temas sobre la homosexualidad, el lesbianismo y la bisexualidad en la educación para los afiliados en los estados. Presupuesto específico.</p>	<p>Ron Houston NEA 1201 16th Street N W Washington D.C. 20036 USA Tel.: +1 202 822 7710 Fax: +1 202 822 7578 Correo-e: rhouston@nea.org</p>

Apéndice 4

Organizaciones internacionales gays y lesbianas

International Lesbian and Gay Association (ILGA)

Centro Administrativo ILGA

81, rue du Marché au Charbon, 1000 Bruselas, Bélgica

Tel. & Fax: +32 2 502 24 71

Correo-e: ilga@ilga.org

<http://www.ilga.org>

ILGA también tiene organizaciones regionales.

Federation of Gay Games

584 Castro Street, Suite 343, San Francisco, CA 94114, USA



INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS E INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN

Ninguna sociedad puede considerarse racional o civilizada, si continúa existiendo en su seno la discriminación sobre la base de la orientación sexual. El sindicato, como una de las instituciones democráticas de toda sociedad, tiene la responsabilidad de hacer realidad estas expectativas.

Internacional de la Educación

5, Bd du Roi Albert II • B-1210 Bruselas, Bélgica • Tel: +32 2 224 0611 • Fax: +32 2 224 0606 • headoffice@ei-ie.org • <http://www.ei-ie.org>

Internacional de Servicios Públicos

BP 9 • F-01211 Ferney-Voltaire Cedex • Francia • Tel: +33 450 40 6464 • Fax: +33 450 40 7320 • psi@world-psi.org • <http://www.world-psi.org>