

Puntos de debate



«Permitir que los educadores tomen conciencia de los retos de la vida real a los que se enfrentan los alumnos LGBTQIA+ y conducir a los educadores hacia el establecimiento de objetivos personales de aprendizaje para mejorar la inclusión».

El objetivo de esta herramienta es proporcionar algunos puntos de debate para promover el progreso estructural a favor de la diversidad. La herramienta también identifica una serie de posibles reacciones negativas o escépticas y algunas sugerencias para abordarlas. Por último, el documento enumera algunas leyes y políticas nacionales que pueden ser útiles para promover la diversidad en los centros educativos.



Cofinanciado por
la Unión Europea



PUNTOS DE DEBATE

Una colección de ideas para fomentar el progreso estructural



1. CÓMO ABRIR EL DEBATE

¿Cómo puedes abrir el debate en tu centro educativo para promover el respeto a la diversidad, la lucha contra la discriminación y un enfoque interseccional?

Podemos convencer a nuestra comunidad de colegas para que se comprometan a desarrollar nuevas políticas, planes de estudio y prácticas animándoles con un enfoque positivo, proactivo y atractivo. Podemos partir de nuestras reflexiones, de episodios ocurridos en nuestra comunidad educativa o de la simple perspectiva de hacer mejor nuestra institución educativa.

He aquí algunas propuestas para abrir el debate

1.1 «Me he dado cuenta de que nuestro plan de estudios no representa las identidades LGBTQIA+. Creo que sería útil que nuestros cursos reflejaran la diversidad de más personas y permitieran que todos se sintieran incluidos. ¿Cómo podemos superar esta carencia?»





1.2 «Estoy orgulloso de que nuestra escuela tenga directrices muy eficaces contra las formas más visibles de acoso, pero creo que podemos hacerlo mejor. ¿Por qué no abordamos también las microagresiones y utilizamos un lenguaje inclusivo? Por ejemplo, me he dado cuenta de que nuestros formularios oficiales no tienen en cuenta a las personas en transición o con una identidad no binaria...»

1.3 «Hasta hace poco no había prestado mucha atención a las cuestiones relacionadas con la diversidad sexual. Empecé a informarme y me di cuenta de que son temas muy importantes en nuestro trabajo. ¿Por qué no organizamos sesiones de formación para el personal docente y administrativo?».

1.4 «Como sabéis, un alumno salió del armario como transexual y pidió a la escuela que fuera más eficaz. Creo que su petición es muy justa: tenemos que ofrecer a todos los alumnos un entorno seguro, acogedor y respetuoso con sus identidades. ¿Cómo podemos garantizar la igualdad en nuestra escuela? ¿Qué cambios son necesarios?»

1.5 «La salud mental de nuestros estudiantes es muy importante. ¿Podemos ofrecer un servicio de apoyo psicológico directamente o, si no es posible, podemos derivar a nuestros estudiantes a un servicio externo? Estamos seguros de que el psicólogo de referencia es capaz de apoyar también a los alumnos queer?».

1.6 «Un estudiante se quejó de que nuestra escuela apoye a las personas queer, diciendo que estas políticas escolares entran en conflicto con su cultura y sus creencias religiosas. En mi opinión, es importante desarrollar mejor nuestro enfoque intercultural para permitir una relación positiva entre personas con identidades diferentes. También podríamos ponernos en contacto con algunas asociaciones que tratan estos temas de forma interseccional: ¿qué te parece?».

1.7 «Una estudiante me dijo que la habían insultado por ser lesbiana, pero siente que nuestra institución no haría nada para apoyarla. Creo que es un tema muy serio: tenemos que ser claros sobre nuestra posición a favor de la seguridad, el bienestar y la inclusión de todos nuestros estudiantes. Es hora de desarrollar políticas más explícitas y proporcionar a los estudiantes directrices claras contra la discriminación y sobre la denuncia de comportamientos inadecuados. ¿No es así?»





1.8 «Una asociación LGBTQIA+ de nuestra ciudad propone una iniciativa muy interesante. En mi opinión, tenemos que aceptar su propuesta. De hecho, ¡podría ser una gran oportunidad para debatir con ellos y desarrollar nuevas políticas inclusivas!».

1.9 «Queridos colegas, siento la necesidad de deciros que soy gay. Os lo digo para vivir más tranquilos en nuestro lugar de trabajo, pero también porque creo que nuestros estudiantes necesitan saber que las personas queer son bienvenidas en nuestra institución. Y espero que desarrollemos políticas inclusivas que permitan a otros profesores queer, pero también a profesores pertenecientes a minorías étnicas o culturales, poder trabajar sin presiones añadidas aquí.»

1.10 «Escribimos las directrices para la inclusión en nuestra institución hace 5 años. En mi opinión, es hora de revisarlas, implicando también a los estudiantes. Debemos mejorar constantemente nuestras prácticas y seguir siendo un modelo para nuestra comunidad.»

2. ...¿Y SI ALGUIEN ES ESCÉPTICO?

No siempre todo funciona a la perfección a la primera, ¡lo sabemos! Incluso en tu centro educativo, algunas personas pueden mostrarse escépticas u hostiles hacia la diversidad, la lucha contra la discriminación y un enfoque interseccional, a menudo porque comparten y difunden ideas erróneas y malentendidos comunes.

¿Cómo puedes responder a estos comentarios hostiles o escépticos y reiterar la importancia de hacer que nuestros entornos de estudio y trabajo sean más inclusivos?

Hemos recopilado las objeciones más comunes y ahora te ofrecemos algunas respuestas para rebatirlas con eficacia y confianza.

2.1 «No creo que las escuelas deban abordar estas cuestiones: ¡nuestro trabajo es enseñar nuestras asignaturas!»

Abordar la discriminación es una parte importante de nuestro trabajo. Construir un entorno socioemocional positivo es esencial para el éxito del aprendizaje: nuestros alumnos no pueden aprender adecuadamente si no se sienten seguros y felices.





2.2 «¡Queréis imponer vuestras posiciones ideológicas, pero nuestro trabajo es educar, no hacer política!»

Lamento su reacción. Mi objetivo es simplemente crear un entorno educativo inclusivo para todas las personas. Creo que garantizar el bienestar y el respeto de nuestros alumnos es un valor fundamental para una institución educativa. ¿Qué beneficios habría en hacer que algunos de nuestros alumnos se sintieran marginados?

2.3 «Me parece un error imaginar políticas específicas para algunas personas o para algunas situaciones... ¿Por qué debemos prestar atención a algunos y no a todos en general?».

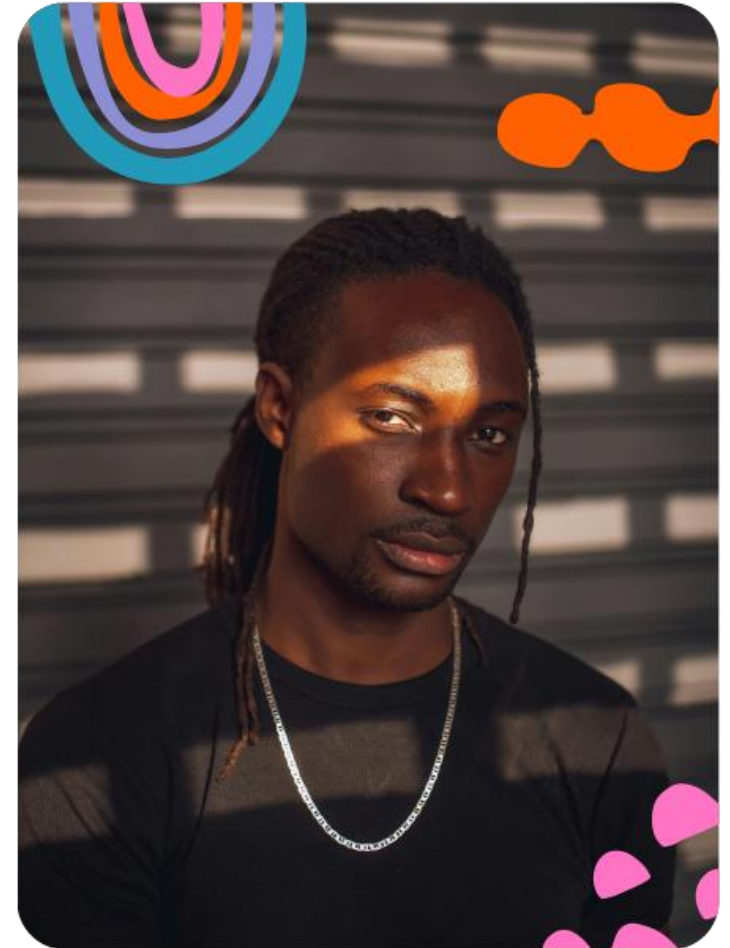
Estoy de acuerdo en que nuestro objetivo debe ser construir un entorno inclusivo para todos en general, pero es importante recordar que estamos en una sociedad que crea diferencias y discriminación y en la que la igualdad y la equidad no se dan por sí solas. Por eso debemos actuar proactivamente por el bien de todos: si aumentamos la participación de los marginados, luchamos contra el acoso y creamos un clima integrador, ¡todo el mundo saldrá beneficiado!

2.4 «Nadie ha salido del armario como queer en nuestra escuela: ¡quieres resolver un problema que no existe aquí!»

No podemos asumir que todas las personas que no se declaran queer son cisgénero y heterosexuales. Por el contrario, el hecho de que nadie haya salido del armario como queer podría ser una señal de que en nuestra escuela es difícil expresar la propia identidad sexual de forma pacífica y con confianza.

2.5 «Nuestro colega es abiertamente bisexual y dice que nunca ha sufrido discriminación en nuestra institución: ¡no necesitamos políticas contra un problema que afortunadamente no tenemos aquí!»

En mi opinión, no podemos sacar conclusiones generales de las experiencias de una sola persona. Sin embargo, puede ser cierto que nunca haya habido discriminación en nuestra institución, pero creo que es importante tener un enfoque proactivo: es mejor prevenir la discriminación y promover la inclusión que esperar a que surjan los problemas e intentar resolverlos más tarde.





2.6 «Si empezamos a aplicar políticas contra la discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género, ¡también deberíamos hacerlo contra el capacitismo o el racismo! Menudo lío!»

En mi opinión, esto es exactamente lo que tenemos que hacer: tenemos que luchar contra el hecho de que las personas sean injustamente discriminadas, no solo contra formas específicas de discriminación. Un enfoque interseccional nos ayudará a abordar de forma más amplia y profunda todas las diferentes formas de discriminación y sus conexiones. Además, abarcar todas las formas de discriminación ayudará a los estudiantes a empatizar y solidarizarse con los demás.

2.7 «No estoy en contra de las políticas de inclusión de las personas LGBTQIA+, pero corren el riesgo de restar recursos y atención a otras formas de discriminación, que en mi opinión están más extendidas, como el sexismo o el clasismo».

La lucha contra las distintas formas de discriminación no es una competición, ¡al contrario! Las distintas políticas de inclusión se refuerzan mutuamente, porque crean un entorno en el que no se acepta la discriminación en sí misma. Además, un enfoque interseccional nos ayudará a reconocer y abordar las formas de marginación que surgen de diferentes formas de prejuicio y odio.

2.8 *«En nuestra escuela hay personas con orígenes culturales y religiosos muy diferentes. Muchas personas tienen posturas conservadoras y pueden sentirse incómodas al abordar estos temas.»*

No pedimos a nadie que cambie de postura, sino que respete la identidad de los demás. Si hay quejas, tendremos que explicar que nuestra escuela está abierta a todas las formas de diversidad: en un entorno que respeta a todos, todos son respetados, incluso los que se quejan.





3. EN BUSCA DE RECURSOS

¿Sabías que existen algunas leyes y políticas nacionales que pueden ayudarte a promover el respeto a la diversidad, luchar contra la discriminación y desarrollar un enfoque interseccional en tu centro escolar?

¡Aquí tienes algunas herramientas y consejos importantes!



RECURSOS ESPAÑOLES

Es importante conocer las leyes españolas que reconocen la igualdad de todos los ciudadanos y luchan contra la discriminación.

El artículo 14 de la Constitución Española garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 13/2005: Esta ley permite la celebración del matrimonio entre personas del mismo o distinto sexo/género, con plenitud e igualdad de derechos y obligaciones con independencia de su composición.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas transexuales y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones discriminatorias para asegurar que en España se pueda vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto de medidas previstas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.