

# Modelo Política interna



*Permitir que los educadores tomen conciencia de los desafíos reales que enfrentan los estudiantes LGBTQIA+ y guiarlos hacia el establecimiento de objetivos de aprendizaje personales para una mejor inclusión.*

En esta sección, compartimos consejos prácticos para crear un entorno inclusivo y promover la diversidad en tu equipo y organización. El objetivo es crear un espacio seguro donde todos se sientan apoyados.

Puede explorar los modelos sugeridos y ajustar sus políticas internas para satisfacer las necesidades específicas de su organización.

Al final de esta sección, encontrará un conjunto completo de documentos recomendados para respaldar sus políticas. No proporcionamos ejemplos, ya que cada documento puede ser muy específico según el contexto. Estos deben redactarse en un lenguaje claro y sencillo para que todos en su organización puedan comprenderlos fácilmente. No es necesario crear todos los documentos de la lista ni usar los mismos títulos. Lo importante es centrarse en aquellos que aportan valor a sus procesos. También es importante revisar y actualizar estos documentos al menos una vez al año en función de los comentarios y la situación actual.





## **Documento modelo de política interna**

Este documento se propone establecer un marco para fomentar un entorno inclusivo, diverso y de apoyo para todos los miembros de la organización.

Los principios de inclusión enumerados en este documento pretenden ser aplicables a todos los alumnos, instructores del curso, socios del proyecto, empleados y miembros del personal de la organización.

### **Estado de compromiso**

Nuestra organización está comprometida a crear un ambiente de aprendizaje y trabajo donde se celebre la diversidad y todos sean tratados con dignidad y respeto.

Nos gustaría señalar que la inclusión es interseccional y para nosotros abarca la raza, la etnia, la nacionalidad, el género, la orientación sexual, la capacidad, la edad, el origen socioeconómico, la religión y todas las formas de identidad y experiencia.

Reconocemos los derechos de los estudiantes LGBTQIA+ a una educación equitativa libre de discriminación, acoso o intimidación.

Afirmamos la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y variaciones intersexuales como parte integral de la riqueza de nuestra comunidad educativa.

Fomentamos la conciencia educando a la comunidad escolar sobre las experiencias LGBTQIA+ para generar comprensión y alianza.

Incluimos a empleados de diversos grupos en los procesos de toma de decisiones sobre el desarrollo curricular y de programas.

Creamos Espacios Seguros a través de áreas designadas y promovidas donde todos los estudiantes y especialmente LGBTQIA+ Los estudiantes se sienten seguros para expresar sus identidades.

Ofrecemos recursos y adaptaciones para estudiantes que están en proceso de afirmación de género o que enfrentan desafíos relacionados.

Celebramos la diversidad reconociendo y honrando las contribuciones LGBTQIA+ a través de eventos, contenido curricular e iniciativas lideradas por estudiantes.

### **Derechos y responsabilidades**

Nuestro liderazgo debe garantizar la inclusión de las preocupaciones LGBTQIA+ en las políticas, los procesos y la toma de decisiones institucionales.

Los empleados y miembros del personal deben promover aulas inclusivas, combatir el comportamiento discriminatorio y modelar el respeto por todas las identidades.

Se invita a los estudiantes, participantes y socios del proyecto a contribuir a una cultura de respeto, inclusión y apoyo entre pares.

## **Estrategias de implementación**

- Estructura organizativa

Estableciendo unaLGBTQIA+equipo de inclusión que supervisa la implementación de esta política, aborda las inquietudes y brinda capacitación y recursos.

Baños y vestuarios neutrales en cuanto al género.

Apoyo para cambios de nombres y uso de pronombres en listas de clases, registros y documentos oficiales.

Canales transparentes y confidenciales para denunciar casos de acoso y discriminación. Aplicación estricta de sanciones contra este tipo de conductas.

Revisiones periódicas de la implementación de la estrategia e informes transparentes de progreso.

Encuestas periódicas (dos veces al año) y grupos focales para recopilar la opinión de alumnos, instructores, socios del proyecto, empleados y personal. Revisión de esta política y ajuste de prácticas (si es necesario) después de cada ronda de retroalimentación.

- Estructura educativa y de apoyo

Todos los empleados y miembros del personal participan en una capacitación obligatoria sobre inclusión y sensibilidad LGBTQIA+.

Ofrecer talleres, seminarios y campañas de sensibilización a la comunidad educativa de nuestra organización, pero también a las redes educativas de las que formamos parte.

IncorporandoLGBTQIA+perspectivas en el currículo y los programas.

Servicios de apoyo accesibles y confidenciales para la salud mental y el bienestar.

Emparejamiento de programas de mentoríaLGBTQIA+estudiantes, empleados o miembros del personal con profesores o ex alumnos que los apoyan.

Conmemorando importantesLGBTQIA+eventos, como el Mes del Orgullo y el IDAHOBIT (Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia).



Mostrar símbolos inclusivos, como banderas de arcoíris, para señalar alianza.

## **Apéndices**

LGBTQIA+Lista de nombres y contactos de los miembros del equipo de inclusión

Formulario de informe de muestra para incidentes

Instrucciones para la revisión de informes de incidentes

Formulario de encuesta

Lista de organizaciones locales, líneas directas, grupos de apoyo y servicios de defensa.