

# 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.

## 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.»



Cofinanciado por  
la Unión Europea

## 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,



Cofinanciado por  
la Unión Europea

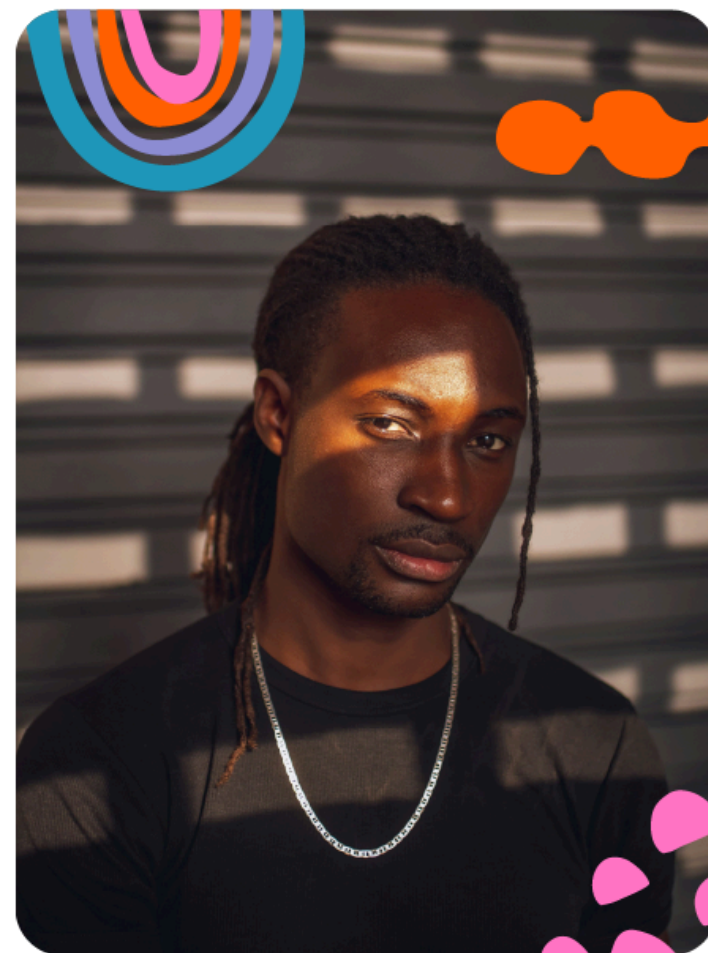
¡el acoso y creamos un clima integrador, ¡todo el mundo saldrá beneficiado!

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.



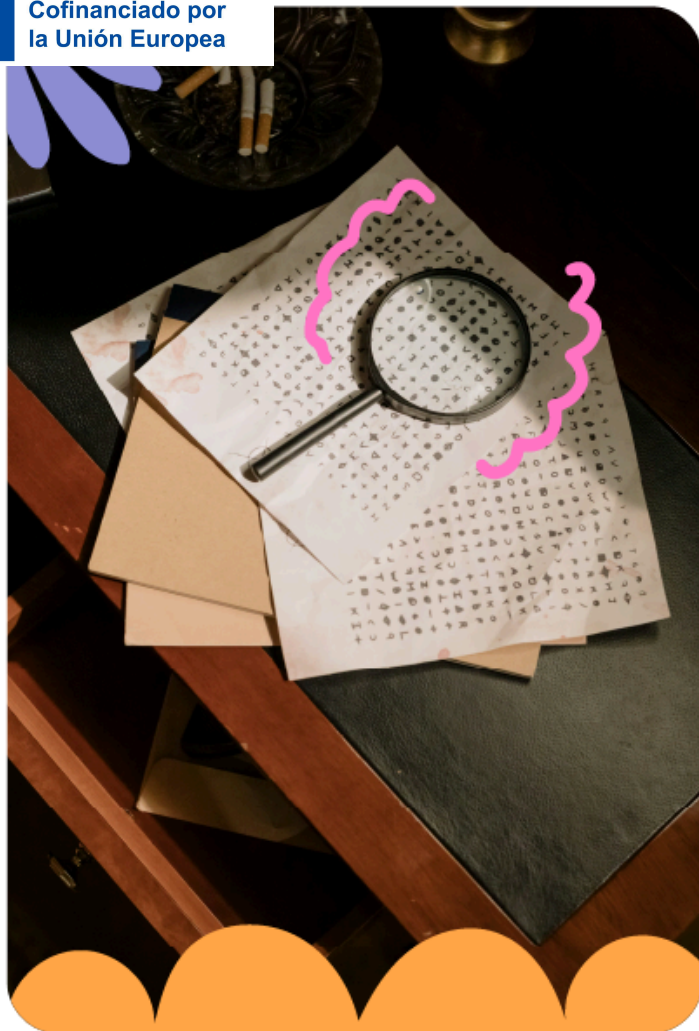


Cofinanciado por  
la Unión Europea

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 BÚLGAROS

Una ley muy importante, aunque no incluye el género y la identidad de género, es la Ley de Protección contra la Discriminación, que en su artículo 4 prohíbe la discriminación por diversos motivos, entre ellos el sexo y la orientación sexual.

También hay que recordar que en julio de 2023 el Parlamento búlgaro aprobó enmiendas al Código Penal que clasifican los delitos motivados por la hostilidad hacia la orientación sexual de la víctima como delitos agravados. Esto incluye el asesinato (art. 116), las lesiones corporales (art. 131), el secuestro y la retención ilegal (art. 142), la incitación al odio (art. 162) y la discriminación laboral (art. 172).

Por último, es importante mencionar el informe de país de la Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva (2023) de la UNESCO, que identifica los posibles obstáculos y barreras a la educación a los que pueden enfrentarse los alumnos como derivados del «género, la lejanía, la riqueza, la discapacidad, el origen étnico, el idioma, la migración, el desplazamiento, el encarcelamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, la religión y otras creencias y actitudes».

## RECURSOS FRANCESES

En la escuela, debido a su orientación sexual o identidad de género real o supuesta, los alumnos o adultos pueden ser víctimas de actos que entran en el ámbito de aplicación de la ley: abuso verbal, físico o moral, discriminación.





Cofinanciado por  
la Unión Europea

El delito de odio (insulto, difamación, incitación al odio, a la violencia o a la discriminación) se castiga severamente y se agravan las penas por insulto o difamación de carácter LGTB+fóbico.

El móvil LGTB+fóbico constituye una circunstancia agravante de los delitos y faltas: desde la Ley 2017-87, de 27 de enero de 2017, el artículo 132-77 del Código Penal establece una disposición general que agrava las penas aplicables a las infracciones penales cometidas con móvil homófobo o transfóbico, con independencia de que la víctima sea o no lesbiana, gay, bi o trans.

La discriminación homófoba y transfóbica es un delito castigado con sanciones penales (artículo L.225-1 del Código Penal).

Los menores no pueden ser juzgados ante los tribunales penales ordinarios, pero pueden responder de sus actos ante el juez de menores, el tribunal de menores o el tribunal de asistencia de menores.

La acción del Ministerio de Educación para combatir la homofobia y la transfobia se inscribe en un marco interministerial coordinado por la Delegación Interministerial de Lucha contra el Racismo, el Antisemitismo y el Odio Anti-LGBT (DILCRAH). Los objetivos del Gobierno se recogen en el Plan Nacional de Acción para la Igualdad y contra el Odio y la Discriminación LGTB+ 2020-2023, que define varias prioridades para promover la educación inclusiva y superar los prejuicios: formación del personal educativo, sensibilización del alumnado, integración del alumnado LGTB+, etc.

## RECURSOS ALEMANES

En Alemania existen numerosas normativas que pueden servirnos de apoyo en nuestra labor contra la discriminación.

Ley Fundamental alemana (Grundgesetz, GG): La Ley Fundamental alemana protege la igualdad de todas las personas y garantiza derechos fundamentales como la protección de la dignidad humana, la igualdad ante la ley y la igualdad de



Cofinanciado por  
la Unión Europea

derechos en todos los ámbitos de la vida. El artículo 3 es especialmente importante para garantizar que la discriminación está constitucionalmente prohibida en Alemania.

Ley General de Igualdad de Trato (AGG): La AGG, o «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz», es una ley fundamental contra la discriminación que prohíbe la discriminación por motivos de raza, etnia, sexo, religión, discapacidad, edad y orientación sexual. Se aplica al empleo, la educación y el acceso a bienes y servicios. Al establecer una norma jurídica contra la discriminación, la AGG sienta las bases de las políticas de diversidad en organizaciones, instituciones y empresas, facilitando a los grupos marginados la interposición de recursos en casos de discriminación.

Charter de la Diversidad (Charta der Vielfalt): La Carta de la Diversidad es una iniciativa voluntaria para que las empresas e instituciones alemanas se comprometan con una cultura laboral integradora. Los firmantes se comprometen a crear un entorno respetuoso que valore las diferencias individuales de género, nacionalidad, origen étnico, religión, capacidades físicas y edad. La Carta de la Diversidad se ha convertido en un movimiento generalizado que cuenta con el apoyo de miles de organizaciones, ayudando a normalizar la diversidad en el lugar de trabajo y fomentando el cambio estructural a través de mejores prácticas y recursos compartidos.

Plan Nacional de Acción contra el Racismo: El «Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus» (NAP) de Alemania esboza acciones estratégicas para combatir el racismo, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. El PNA promueve medidas estructurales en múltiples sectores, como la aplicación de la ley, la educación, el empleo y la vivienda.

Ley de Inclusión y Plan Nacional de Acción sobre Inclusión: En virtud de la «Behindertengleichstellungsgesetz» (BGG) y de políticas posteriores como el Plan Nacional de Acción sobre Inclusión, Alemania se ha comprometido a aplicar la Convención



de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este plan aborda ámbitos como el empleo, la educación y la accesibilidad en espacios públicos.

Ley del Estado Civil (PStG), artículo 22, apartado 3. 3: Desde 2018, la Ley del Estado Civil de Alemania permite el registro de un tercer género etiquetado como «diverso» para las personas que no son ni hombres ni mujeres. Este cambio se basa en una sentencia del Tribunal Constitucional Federal (BVerfG, 1 BvR 2019/16, 2017), que reconoció el derecho a la identidad de género como constitucionalmente protegido. El registro requiere un certificado médico que confirme una variación en el desarrollo del sexo.

Políticas e iniciativas, como el Plan de Acción para la Aceptación de la Diversidad Sexual y de Género, trabajan para eliminar la discriminación contra las personas LGBTQ+, apoyando la diversidad en los lugares de trabajo y las instituciones públicas. La reciente reforma de la «Transsexuellengesetz» (Ley de Transexualidad) de Alemania y la próxima Ley de Autodeterminación pretenden simplificar el proceso legal para cambiar los marcadores de género y los nombres, fomentando la inclusión y la visibilidad de las personas transexuales.

## RECURSOS ITALIANOS

En Italia, la Constitución, algunas disposiciones legislativas y numerosas decisiones judiciales garantizan la igualdad de todas las personas, independientemente de su identidad sexual.

El artículo 3 de la Constitución italiana establece que «todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, lengua, religión, opinión política y condiciones personales y sociales». La jurisprudencia ha aclarado sin lugar a dudas que las «condiciones personales» también incluyen la orientación sexual y la identidad de género.





Cofinanciado por  
la Unión Europea

La Ley 164/1982 permite a los transexuales residentes en Italia cambiar de sexo. Numerosas sentencias han reconocido posteriormente el derecho a cambiar de sexo únicamente en el registro civil para adaptarlo a su identidad de género, incluso en ausencia de intervención quirúrgica.

El Decreto Legislativo 216/2003 prohíbe la discriminación directa o indirecta por motivos de discapacidad, orientación sexual, religión, creencias y edad en el lugar de trabajo. Según sentencias judiciales, la discriminación basada en la identidad de género es una forma de discriminación basada en el género.

La Ley 76/2016 introduce las uniones civiles, garantizando todos los derechos y deberes del matrimonio, a excepción de la adopción conjunta, algunas limitaciones fiscales y económicas y la obligación de fidelidad.

## **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.



Cofinanciado por  
la Unión Europea

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.