

Charla +Taller Lenguaje y acciones inclusivas en diversidades sexuales y de género

En pos de espacios académicos que garanticen respeto y convivencia libre de discriminación.

Síntesis y metodología
Margarita Bustos C.

I. Objetivos:

- ✚ Conocer y comprender la necesidad de utilizar lenguaje y acciones inclusivas que propendan a disminuir o prevenir comportamientos de homo, lesbo y transfobia en espacios académicos de convivencia universitaria.
- ✚ Contribuir a la reflexión y la formación sobre la valoración de la diversidad humana, la equidad e inclusión educativa, utilizando lenguaje inclusivo en diversidades sexuales y de género.

II. Contexto:

Todas las personas tenemos una orientación sexual y una identidad de género. La sociedad se ha construido en torno a la creencia y representaciones de una orientación heterosexual. Es decir, se siente atraída por personas de otro sexo y se identifica con el género femenino o masculino. Pero también hay un porcentaje de la población que tiene una orientación y una identidad de género distinta, por lo que han sido discriminadas históricamente. Estas orientaciones sexuales (homosexualidad, bisexualidad y lesbianismo) e identidades de género (transgéneros/as y transexuales, identidad no binaria o género fluido), distintas a la mayoritaria, se conocen como diversidades sexuales y de género. Los grupos de diversidad sexual suelen ser víctimas de violencia física en espacios públicos, acoso escolar, universitario y laboral, así como violencia psicológica o institucional, al negárseles su reconocimiento y dándoles un trato inadecuado en los centros de salud, instituciones educativas, o en los tribunales.

Leyes nacionales

Para evitar las violaciones a los derechos humanos de todos los grupos históricamente discriminados, entre ellos las diversidades sexuales, se creó la **Ley 20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación**, que entró en vigencia en 2012. Algunos de sus puntos establecen la inclusión de la orientación sexual e identidad de género como factores prohibidos de discriminación, y la posibilidad de usar un mecanismo de reclamo ante los tribunales de justicia, para quienes se vean afectados/as por actos discriminatorios. Esta ley envía a la sociedad chilena un claro mensaje de rechazo a toda conducta discriminatoria y señala que es obligación del Estado implementar medidas legislativas y de política pública, para superar y erradicar todo tipo de discriminación. El año 2019 entró en vigencia la **Ley de Identidad de género 21.120** estableciendo que toda persona tiene derecho a ser reconocida e identificada conforme a la identidad de género con la que se autopercebe, permite el cambio de nombre y sexo registral.

Además, recordemos que la **Ley de Educación Superior 21.091** señala la necesidad de comprender y generar acciones en pos de la educación como un derecho que debe estar al alcance de todas las personas y sin discriminaciones arbitrarias, explicitando respecto a la Inclusión que: *El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de Educación Superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria (...)*

La Política de Equidad e Inclusión Estudiantil en la Universidad de Chile

Señala entre sus objetivos: “velar por la mantención de espacios libres de discriminación, violencia y cualquier tipo de acoso que impida el óptimo desarrollo de las potencialidades de los estudiantes, permitiendo el libre desarrollo de sus identidades” (2014).

Asumiendo los actos de exclusión y perjuicio a la que han estado expuestos históricamente nuestros estudiantes por su orientación sexual o identidad de género disidente, diversas universidades poseen sistemas para reportar actos de acoso, abuso sexual o cualquier otra instancia de discriminación. Nuestra Comunidad Universitaria debe generar estrategias de apoyo al desarrollo de identidades. Y es que, la necesidad de amparar los derechos de la población LGBTIQ+ ha generado la creación de programas, centros y sistemas de alerta en diversas universidades, procurando brindar apoyo, orientación y espacios de defensa y denuncia **desde un enfoque comunitario y de derechos**.

Cualquier persona que se dedique a la docencia, lo haga desde la asignatura que lo realice, tiene que hacerse cargo de su papel en el sistema como generador de estos contextos.

¿Qué tenemos que hacer como docentes?

Investigaciones demuestran que la formación en lenguaje inclusivo y metodologías que incorporen la diversidad resultan fundamentales. Sin ella, el profesorado no se atreve a intervenir en casos de homofobia y transfobia, se siente inseguro. A veces su falta de formación en estos temas, ni siquiera le permite tratar en el aula cuestiones emocionales o referidas a la sexualidad. Y es que para ello como para otros grupos y temáticas históricamente excluidas de la Educación Superior, se necesita formación específica.

A veces no vemos y no intervenimos, otras banalizamos los hechos que suceden en el aula; reproducimos patrones de conducta de forma inconsciente, otras permitimos comportamientos con el silencio. Percibimos los conflictos desde nuestros propios prejuicios y desconocimiento. Aprender a ver, a detectar, en espacios académicos y en nosotros mismos, y a intervenir con diferentes prácticas exige una formación permanente de los docentes, funcionarios, etc. que va más allá de conocer técnicas pedagógicas. Una formación que es trabajo personal y de autoconciencia, que nos permita (ver)nos para identificar también lo que transmitimos de forma inconsciente.

III. Contenidos

- ✚ Educación Inclusiva
- ✚ Conceptos claves: sexo biológico, orientación sexual, identidad de género, expresión de género.
- ✚ Breve marco legal para la Educación Superior inclusiva.
- ✚ Nuestras pre concepciones y emociones con la diversidad, especialmente ante las de identidades trans, no binarias y expresiones de género que tensionan imaginarios heteronormativos.

IV. Metodología

- ✚ Exposición y diálogo sobre Educación inclusiva, conceptos claves (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, etc.) y marco legal en Educación Superior.
- ✚ Exposición y diálogo sobre personas trans en Educación Superior (más allá del estamento estudiantil) y en espacios laborales
- ✚ Breve Taller grupal identificación de preconcepciones/imaginarios ante el género y construcción de Tips para generar interacciones más fluidas y aulas inclusivas (uso nombre social, etc.)
- ✚ Plenaria sobre prácticas inclusivas en el aula.

V. Programa

Duración: 1 hr 30 min.

Coordina	Lugar de realización y Horario	Exponen
<p>Área de Diversidad sexual y de género.</p> <p>Oficina de Equidad e Inclusión</p> <p>Con el apoyo Unidad de Igualdad de género y diversidad sexual Facultad Ciencias</p>	<p>Facultad de Ciencias (online)</p> <p>Martes 15 de diciembre 12:00 hrs</p>	<p>Margarita Bustos C. Coordinadora Área Diversidad sexual y de género (OEI)</p> <p>Martín Torres R. Sub Director de Género y Diversidades (FAU)</p>

VI. Evaluación

Posteriormente a la Charla/Taller se enviará un instrumento en línea orientado a recibir/conocer opiniones, sugerencias y comentarios sobre la Charla + Taller, ello con el propósito de generar nuevas jornadas en otras Unidades académicas e incorporar las valiosas reflexiones del cuerpo académico.