

UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE POSTGRADO

**DISEÑO DE UN MODELO PARTICIPATIVO PARA EL DESARROLLO DE UNA
COMPRENSIÓN HACIA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y
ORIENTACIÓN SEXUAL EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS: CONSTRUCCIÓN
PARTICIPATIVA CON EL LICEO INDUSTRIAL DE SAN FERNANDO.**

**AFE para optar al grado de magíster en educación mención currículum y comunidad
educativa**

MARIANNE ESTER SCHELL RODRÍGUEZ

DIRECTOR DE AFE: VÍCTOR MARTÍNEZ RAVANAL

Santiago de Chile, año 2022

DEDICATORIA

A MIS ESTUDIANTES DEL LICEO POLITÉCNICO DE SAN RAMÓN, EL INSTITUTO REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ADULTOS Y EL COLEGIO RUDOLF DECKWERTH.

Conocerles fue reconocer que el rol docente es crear escenarios donde tod@s deben florecer.

AGRADECIMIENTOS

A mi papá y mamá por apoyarme cada vez que he decidido estudiar.

Agradecer a mis amigas Catherinne y María Teresa pues, me enseñaron con el ejemplo que, el tiempo para cumplir un sueño es el que uno decide.

A mis compañeras de este Magister, Camila, Elize, Francis y Rosita, quienes vieron en mí capacidades que yo no veía.

A Tante Inés, quien siempre me alentó a tomar la decisión de estudiar.

Gracias a Víctor León y sus compañeros del Liceo Industrial de San Fernando, quienes me abrieron sus puertas y entusiasmo para llevar a cabo esta AFE.

Finalmente, estaré eternamente agradecida de mi Profesor guía, Víctor Martínez, por su paciencia, acompañamiento y compromiso.

RESUMEN

Autora : Marianne Schell Rodríguez

Profesor Guía : Víctor Martínez Ravanal.

Magíster en Educación Mención en Currículum y Comunidad Educativa.

Diseño de un modelo participativo para el desarrollo de una comprensión hacia la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual en los espacios educativos: construcción participativa con el liceo industrial de San Fernando.

La existencia de un cuestionamiento a la heteronormatividad en la cultura es el producto histórico de la invisibilización y exclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual, siendo la escuela un núcleo social que ha construido sujetos bajo la lógica binaria desde el quehacer cotidiano y curricular. El cómo lograr la inclusión ha sido la interrogante de este trabajo, cuyo objetivo central es diseñar junto con las y los docentes, una estrategia de comprensión de la propia praxis hacia la diversidad de género y orientación sexual, bajo los principios de la I.A.P. (investigación acción participativa).

La presentación de esta AFE contempla un breve recorrido histórico de los objetivos que hubo en materia de educación sobre inclusión de la diversidad de género y orientación sexual, para continuar, con la exposición de principios teóricos y conceptos claves como heteronormatividad, binarismo, sexismo y heterosexualidad. Luego, se explica dos modelos, uno de análisis a utilizar en los grupos de conversación y otro de trabajo que incluye estrategias para la comprensión de la propia práctica con el objetivo de lograr la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual en los espacios educativos. Ambos modelos fueron presentados a los grupos de conversación de docentes del Liceo Industrial de San Fernando, quienes en los encuentros a través de la plataforma Zoom, focalizan su retroalimentación en las estrategias a trabajar, exponiendo su viabilidad en la comunidad educativa.

Datos personales Autor: mschellrodriguez2014@gmail.com

PALABRAS CLAVES: Inclusión, Integración, diversidad de género y orientación sexual, Heteronormalidad, IAP, género, sexo, diseño.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	- 1 -
CAPÍTULO I: POLÍTICAS EDUCATIVAS EN CHILE, ANTECEDENTES PARA UNA PROBLEMATIZACIÓN SOBRE COMPRESIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL AULA	- 2 -
1.A. UN ACERCAMIENTO HISTÓRICO DE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN HACIA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN CHILE. -	3 -
1.B. PROBLEMATIZACIÓN	6 -
1.C. OBJETIVOS (GENERALES Y ESPECÍFICOS)	7 -
CAPÍTULO II. DISEÑO DE UN MODELO INICIAL DE ANÁLISIS PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL SEXISMO Y BINARISMO COMO CAUSALES DE LA NATURALIZACIÓN DE LA HETERONORMA.	- 8 -
II.A. FUNDAMENTO TEÓRICO: MODELO, PERSPECTIVA Y CONCEPTOS CLAVES EN MATERIA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.	9 -
II.A.1. Perspectiva decolonial: deconstrucción del patriarcado, sexismo y la heteronorma. -	11 -
II.A.2. Sexo, género, orientación sexual desde una perspectiva no binaria.	15 -
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE TRABAJO INICIAL CON ESTRATEGIAS VINCULADAS HACIA LA COMPRESIÓN DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.	- 18 -
III. A. PASOS DEL TRABAJO: DESDE UN MODELO INICIAL HACIA UNO VALIDADO POR LOS Y LAS DOCENTES.	19 -
III.A.1. Construcción de pasos genéricos para la estrategia participativa.	21 -
III.A.2. Análisis reflexivo del discurso docente frente a la aplicabilidad de un modelo inicial de trabajo.	28 -
III.A.3. Diseñar una estrategia para la comprensión de la praxis docente en materia de inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual.	29 -
CAPÍTULO IV: VALIDAR Y RETROALIMENTAR, CON LOS Y LAS DOCENTES Y EQUIPO PIE DEL LICEO INDUSTRIAL DE SAN FERNANDO, EL MODELO INICIAL DE ANÁLISIS DE IDENTIFICACIÓN DE CREENCIAS SEXISTAS Y BINARIA	- 30 -
IV.A. EXPOSICIÓN DEL MODELO INICIAL AL LICEO INDUSTRIAL DE SAN FERNANDO. -	31 -
PASO 1- ELABORACIÓN DEL MODELO INICIAL DE LA EP.	31 -
Paso 2- Presentación del modelo inicial: talleres de conversación	40 -

Paso 3- Definiendo una ruta de acción.	- 55 -
Paso 4-Validación de propuesta de ejecución reflexiva.	- 65 -
CONCLUSIONES.	- 66 -
BIBLIOGRAFÍA	- 68 -
ANEXOS	- 71 -
DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO/ASENTIMIENTO INFORMADO.....	- 71 -
SESIÓN 1: GRUPO DOCENTES DE AULA Y REPRESENTANTES DEL PIE	- 73 -
SESIÓN 2: GRUPO DE DOCENTES	- 82 -

ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

TABLA 1 SÍNTESIS DE LA PROPUESTA DE UN MODELO INICIAL DE TRABAJO.	- 27 -
TABLA 2 PROPUESTA DEL MODELO INICIAL Y ESTRATEGIAS A TRABAJAR BAJO UNA ESTRUCTURA TALLER.	- 37 -
TABLA 3 SÍNTESIS DE LOS TALLERES Y ESTRATEGIAS HACIA LA COMPRESIÓN DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, DE ACUERDO A LOS APORTES DE LOS GRUPOS DE VALIDACIÓN DEL LICEO INDUSTRIAL DE SAN FERNANDO, SEGÚN CONVERSACIONES.	- 58 -
ILUSTRACIÓN 1 MODELO DE ANÁLISIS: ICEBERG DE LA NATURALIZACIÓN DE LA HETERONORMA	- 14 -
ILUSTRACIÓN 2 GENDERBREAD PERSON	- 16 -
ILUSTRACIÓN 3 ESQUEMA SÍNTESIS DE METODOLOGÍA DE TRABAJO.	- 20 -
ILUSTRACIÓN 4 ESQUEMA SÍNTESIS DEL GRUPO DE CONVERSACIÓN N°1: ACERCAMIENTO A UN MÉTODO PARA ABORDAR LA COMPRESIÓN HACIA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.	- 47 -
ILUSTRACIÓN 5 ESQUEMA SÍNTESIS DEL GRUPO DE CONVERSACIÓN N°2: VALIDACIÓN DE UNA METODOLOGÍA REFLEXIVA HACÍA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	- 50 -
ILUSTRACIÓN 6 APLICACIÓN MODELO DE ANÁLISIS: TRAS CONVERSACIONES GRUPALES	- 54 -

INTRODUCCIÓN

El diseño de un modelo participativo para el desarrollo de una comprensión de los y las docentes sobre la diversidad de género y orientación sexual, nace de mi interés por entregar una herramienta efectiva y real de trabajo aplicable en distintas comunidades educativas. Esto último, ha guiado dos caminos. La primera es la construcción de un modelo de análisis de reflexión pedagógica sobre la naturalización de la heteronormatividad instalada en el discurso y prácticas pedagógica, es decir, identificar los conceptos pilares que sostienen la heteronormatividad. El segundo camino es la participación de las y los docentes en la construcción de un modelo de estrategia participativa que involucre el cambio situacional de una heteronormatividad, concebida como discriminatoria, por el desarrollo de prácticas pedagógicas conscientes que normalicen la diversidad de género y orientación sexual cómo legítimas.

La participación de los y las docentes en el diseño es por sí misma una estrategia que, a través del involucramiento en la construcción y participación, establece una comprensión y compromiso hacia la propia práctica. El trabajo que se realizó en el Liceo Industrial de San Fernando fue gracias a la propia disposición de quienes son parte de la comunidad educativa pues, estábamos en un contexto de confinamiento producto del COVID-19, por lo cual estoy agradecida.

La estructura del trabajo contempla una viaje por las políticas educativas en materia de educación sexual; fundamentación teórica basada en la perspectiva decolonial; una aclaración de conceptos que se han de trabajar en el diseño del modelo de análisis de las conversaciones grupales de los y las docentes; la explicación de la metodología de trabajo para la construcción de un diseño participativo hacia la comprensión de las prácticas para la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual, el cual contempla la creación una modelo inicial a discutir; el diseño de la propia estrategia de inclusión, la que se bautizará como el descongelamiento de la heteronormatividad en el Liceo Industrial de San Fernando; para finalizar con las conclusiones y limitaciones del modelo a aplicar en otras comunidades educativas.

**CAPÍTULO I: POLÍTICAS EDUCATIVAS EN CHILE, ANTECEDENTES
PARA UNA PROBLEMATIZACIÓN SOBRE COMPRENSIÓN DE LA
DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL
AULA**

1.A. UN ACERCAMIENTO HISTÓRICO DE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN HACIA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN CHILE.

Desde una perspectiva económica se institucionalizó el cuidado del cuerpo, concebido como un factor que incide en la productividad y el progreso de un Estado. En la historia de nuestro país se observa un control del cuerpo en función de cada discurso político, es decir, el progreso, la industrialización, la modernidad y la globalización, requiere de una población moldeada para transitar en el proyecto político.

Es indudable que la visión médica del cuerpo también direcciona la educación sexual pues, cimienta una lógica de prevención de enfermedades y control reproductivo, dejando en un segundo plano la esfera emocional y relacional entre los sujetos, es decir, prima lo cognitivo y funcional al proyecto político. A principios del siglo XX, fue la higiene y salubridad del cuerpo que se consagró en los discursos políticos y se consolidó con el decreto de ley que instauró la “Institución Nacional de Defensa de la Raza y de aprovechamiento de hombres libres” (Aguirre, P. 1940) , donde los conceptos como raza, fortificación y moral, que bien pueden relacionarse con la *eugenesia*, buscan lograr el perfeccionamiento de una población por todos los medios biológicos y sociales disponibles, llegando a debatirse la posibilidad de esterilización como política de Estado (Sánchez, M. 2018)

Fue en el Gobierno de Eduardo Frei Montalva donde se instaura la primera política de planificación familiar (1967), al amparo del Ministerio de Salud (MINSAL), y el primer programa de educación sexual -Programa de vida familiar y educación sexual-, que estuvo a cargo del Ministerio de Educación (MINEDUC), medidas que fueron promovidas por organismos internacionales desde interpretaciones higienistas y neomalthusianas (Cubillos, J. 2019). Dicha política se comienza a alejar levemente del foco meramente médico sobre sexo y enfermedad que, los médicos como Waldemar Coutts (jefe de la división de higiene), promovían.

En tiempos de dictadura cívico-militar, fortalece el imaginario de mujer-madre-familia-heterosexual silenciando la diversidad de género y orientación sexual, excluyendo del sistema

escolar a las adolescentes embarazadas, restaurando un pensamiento conservador que termina con el proyecto de planificación familiar.

Los gobiernos de la concertación abren un camino hacia la integración de las mujeres, primero con la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de quien emerge un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1994), para luego acuñar el concepto de equidad.

La institucionalidad permite normar políticas de derecho como la no discriminación por sexo, “agrietando” los roles de género en el paradigma binario. Sin embargo, solo se logra la integración de las mujeres, en materia educacional con la visibilización de las adolescentes embarazadas con la circular 227 (1992) que les permitía la asistencia a clases. Desde dicho período, el cuerpo es controlado por la lógica de prevención del embarazo adolescente e I.T.S. Ante el escenario anteriormente expuesto, cabe preguntarse, ¿dónde estaban los conceptos de transgénero, homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales, heteroflexibles y demisexuales? En los márgenes del silencio.

Concebir la educación sexual como un derecho permite implementar las “Jornadas de conversación sobre afectividad y sexualidad” (JOCAS), instancias de diálogo entre profesores, apoderados y estudiantes junto con estudiantes universitarios quienes resolvían dudas. Sin embargo, lo que pudo generar las JOCAS se sepultó debido a las presiones del sector conservador (Salas, N. 2016).

Las agrupaciones de disidentes sexuales comienzan a visibilizar su vulnerabilidad en materia de derecho y en los distintos espacios sociales. Así, nacen algunas organizaciones no gubernamentales (ONG), tales como: Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH), que desde 1991 visibiliza y promueve la defensa de los derechos hacia la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales y trans e intersex (LGBTI); la Fundación Iguales, fundada el 2011, tiene por objetivo trabajar por la igualdad de derechos y la no discriminación de la diversidad sexual; Todo mejora, perteneciente a la red global It Gets Better Project, desde el 2013 se centra en apoyar a niñas, adolescentes y jóvenes que viven experiencias de violencia basada en su orientación sexual, identidad o expresión de género con el objetivo de evitar el

suicidio; la Asociación Organizando Trans Diversidades (OTD) nace el 2015 como una comunidad que defiende la promoción de los Derechos Humanos de las trans diversidades y su empoderamiento. Todas estas organizaciones y los movimientos sociales desde la comunidad LGBTQ+, visibilizan la violencia a la que están expuestos, presionando para que se legisle contra la discriminación. Así, nace la ley 20.609 (2016), la cual establece la categoría de discriminación arbitraria como aquella que:

“se funda en la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.” (*Ley 20.609, 2018*)

Lo expuesto se interpreta como la sanción ante actos discriminatorios hacia todo ser humano que hubiese sido vulnerado en sus derechos fundamentales, entre ellos, la libertad de expresión y educación, ambos consagrados en la Constitución de la República de 1980.

En la actualidad, se ha integrado a la diversidad de género y orientación sexual desde una perspectiva del derecho a través de la promulgación de la ley antidiscriminación (ley 20 609) la cual establece sanciones contra la exclusión, o la ley de identidad de género (ley 21.120) que otorga la “...*facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar la rectificación de éstos*” (*Ley 21.120, 2018*) , garantizando la confidencialidad y basándose en el principio de No patologización.

La necesidad de establecer una pedagogía del cuerpo desde lo afectivo y lo relacional debe superar las posturas esencialistas, es decir, ir más allá de los discursos de tolerancia e inclusión, es buscar la legitimación de las formas de vida disidentes (De Palma, R. y Cebreiro, I.), pero

¿cómo llegar a la legitimación de las formas de vida disidentes en la diversidad de escenarios educativos en nuestro país? La respuesta se encuentra a través del diseño bajo contextos reflexivos y participativos, es decir, desde la experiencia de los y las docentes frente a la realidad local donde desempeñan su labor educativa. Las instancias de diálogo reflexivo fomentan el pensamiento crítico, permite a la y el docente *re-conocerse* y abordar cuestionamientos, que pudieran nacer desde sí mismo frente a la propia práctica educativa como también, hacia el entorno.

1.B. PROBLEMATIZACIÓN

El actuar de las comunidades educativas, concebidas como un espacio donde los estudiantes están la mayor parte del tiempo del día y su vida, co-construye imaginarios. Debido a lo anterior, nacen las preguntas: ¿cómo una comunidad educativa enfrenta la diversidad de género y orientación sexual en los espacios relacionales?; ¿cómo la escuela construye una pedagogía del cuerpo desde lo relacional con el otro en un escenario de diversidad de género y orientación sexual?

Considerando el rol de los docentes como actores que crean y gestionan espacios relacionales en el discurso y la praxis, se hace necesario centrar la investigación en ellos para levantar un plan de acción. Así, nace la pregunta de investigación que permitirá generar un diseño educativo, que es:

¿Cómo construir una estrategia con los y las docentes para la comprensión de prácticas inclusivas hacia la diversidad de género y sexual en los espacios educativos del Liceo Industrial de San Fernando?

Ante la problematización expuesta, es importante conocer las prácticas docentes a través de un proceso dialógico con el fin de comprender y situar las problemáticas con relación a las prácticas inclusivas hacia la diversidad de género y sexual en el contexto escuela, para así diseñar un plan de acción que promueva el cambio cultural desde las aulas. Debido a lo anterior, la *Investigación acción participativa* (IAP) permite a los docentes comprender sus prácticas e invita al involucramiento en los procesos de cambios, siendo relevante la construcción de un diseño aplicable a contextos concretos.

1.C. OBJETIVOS (GENERALES Y ESPECÍFICOS)

Objetivo General.

Diseñar una **estrategia participativa**, que involucre a los y las docentes del Liceo Industrial de San Fernando, para el logro de la comprensión hacia la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual en las prácticas educativas.

Objetivos específicos

1. Diseñar un modelo inicial de análisis de identificación de creencias sexistas y binaria, pilares de la naturalización de la heteronorma, que guíe la construcción de estrategias hacia la comprensión de prácticas inclusivas en materia de diversidad de género y orientación sexual.
2. Validar y retroalimentar, con docentes y equipo PIE del Liceo Industrial de San Fernando, el modelo inicial de análisis de identificación de creencias sexistas y binaria.
3. Re-construir los pasos que fundamentan las estrategias hacia la comprensión de prácticas inclusivas en materia de diversidad de género y orientación sexual, de acuerdo a los aportes de los grupos de validación del liceo Industrial de San Fernando.

CAPÍTULO II. DISEÑO DE UN MODELO INICIAL DE ANÁLISIS PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL SEXISMO Y BINARISMO COMO CAUSALES DE LA NATURALIZACIÓN DE LA HETERONORMA.

II.A. FUNDAMENTO TEÓRICO: MODELO, PERSPECTIVA Y CONCEPTOS CLAVES EN MATERIA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

En el lenguaje común la palabra modelo hace referencia a una representación, es decir, una reproducción, un ejemplo de ello es cuando en la escuela se habla de modelos atómicos o, cuando se solicita una maqueta, se le asocia a un modelo habitacional. En ambos casos, existe una base racional, es decir, principios y estructura de funcionamiento u organización, por tanto, un modelo es “...un complejo de ideas, preceptos, precogniciones, conceptos y afirmaciones mediante las cuales se indaga y se percibe, se aprehende y se comprende” (Mujica y Rincón, 2011)

Los modelos permiten acercarse a una parte de la realidad y comprenderla desde ahí, identificando su funcionamiento, cuya construcción dependerá de “... los objetivos del modelador como de su capacidad para distinguir las relaciones relevantes con relación a tales objetivos” (Arnold y Osorio 1998). Un modelo persigue objetivos, los cuales pueden enfocarse en la comprobación de una hipótesis o diagnosticar para delinear un camino hacia un cambio situacional. Un ejemplo de modelo teórico que tiene por objetivo diagnosticar conductas que contribuyan o dificulten la educación no sexista de docentes hacia estudiantes, es el modelo teórico de Azúa y Farías (2019), el cual establece una taxonomía que:

“...parte desde la base de la invisibilización a la transformación, con lo cual se postula que la discriminación de género es predominantemente invisibilizada y, cuando se hace explícita, en general o se rechaza o naturaliza, y lo que la comunidad escolar debe propender es a modificar para finalmente transformar las prácticas discriminadoras y sexistas” (p. 76)

El modelo teórico de Azúa y Farías se aplicó observando las clases grabadas de evaluación docente, valiéndose de la descripción para categorizar e identificar conductas relativas al tema de sesgo de género y educación sexista, cuyos sus resultados son un diagnóstico, es decir, una base para trabajar¹.

La estrategia es esencial para llevar a cabo un cambio situacional de una realidad descrita a través de un modelo teórico, pero ¿qué se entiende por estrategia? El concepto estrategia ha estado presente en varios escenarios tales como el mundo empresarial, militar, política y educativo. Según la RAE (2022), una estrategia se asocia al arte para dirigir operaciones militares o un asunto, aludiendo también a un conjunto de reglas que buscan una decisión óptima en cada momento. Lo anterior lleva a concebir que toda estrategia persigue objetivos, es decir, posee una intencionalidad, donde una *decisión óptima en cada momento* implica un pensar y evaluar constante, lo que hace que una estrategia sea cambiante si impide el logro de la meta u objetivo planteado.

Para efectos de esta AFE se entenderá al diálogo grupal de experiencias sobre la diversidad de género y orientación sexual de la y los docentes como una estrategia, la cual se fundamenta en el involucramiento y la participación para el cambio situacional través de la comprensión donde el conocer o re-conocer lo vivido en una realidad concreta lo hace viable en tanto se guía hacia la concientización de las prácticas pedagógicas y relacionales con la y los estudiantes.

El Liceo Industrial de San Fernando abrió sus puertas para participar en un diseño participativo para la inclusión de la diversidad sexual y género, lo que implica dibujar una estrategia de acción basado en una realidad concreta, reproducible en escenarios similares, cuya base será el enfoque de investigación acción participativa, mientras que sus pilares se irán

¹ El estudio reveló que un discurso y prácticas heterosexistas, es decir, el binarismo sexual continúa siendo el orden y se replica en el aula, anulando la existencia de identidades diversas. Se concluyó que el nivel de Educación Parvularia es donde más se evidenció las prácticas sesgadas por el binarismo, invisibilizando y rechazando la diversidad de género y orientación sexual.

construyendo desde un pensamiento decolonial. A continuación, se explicarán conceptos claves para la construcción del modelo.

II.A.1. Perspectiva decolonial: deconstrucción del patriarcado, sexismo y la heteronorma.

El concepto de colonialidad nace desde la imposición histórica del racionalismo europeo, por consiguiente, asociado al poder y control sobre un otro desde lo cultural hasta lo territorial, que en palabras de Quijano (2014) incluye:

“1) el trabajo y sus productos; 2) en dependencia del anterior, la “naturaleza” y sus recursos de producción;3) el sexo, sus productos y la reproducción de la especie; 4) la subjetividad y sus productos materiales e intersubjetivos, incluido el conocimiento; 5) la autoridad y sus instrumentos, de coerción en particular, para asegurar la reproducción de ese patrón de relaciones sociales” (p. 289)

Sin embargo, lo expuesto por el autor se centra en la colonialidad del género binario como una disputa racial entre el hombre blanco por sobre la mujer negra, es decir, las diferencias se piensan en los mismos términos con los que la sociedad lee la biología reproductiva (Lugones, 2008). El colonialismo institucionalizó a través de la familia, el credo y la educación, roles de género, patrones de comportamiento basados en el sexo y que han involucrado una violencia estructural hacia lo femenino y a quienes estén fuera de la norma social. Para Quijano será la mujer no blanca a quien se le ejerce mayor violencia pues, se normaliza su opresión, pero, para este trabajo, la violencia es hacia quienes cuestionan la heterosexualidad obligatoria, la cual se entenderá como un legado colonial que ha perdurado en espacios educativos.

La conciencia de una heterosexualidad obligatoria nace desde el movimiento feministas de lesbianas y liberacionistas gay de la década del 1960 y 1970 (Seidman, 2009), lo que permitió abrir un campo de estudio hacia los dispositivos de control desde el ámbito cultural, educación, política, economía y la ciencia médica. Adrienne Rich (1980) señala que “han convencido a las mujeres de que el matrimonio y la orientación sexual hacia los hombres son componentes inevitables de sus vidas, por más insatisfactorios u opresivos que resulten” (p. 27). La autora

expone su idea con el objetivo de explicar la heterosexualidad obligatoria, por consiguiente, su análisis se centra en la matriz del poder vertical desde lo masculino hacia las mujeres, a través de la prohibición o naturalización de prácticas que fortalecen una dominación desde la conciencia, reflejadas en formas de relacionarse con el sexo opuesto, negando el amor entre mujeres. El género basado en el sexo biológico fortalece la heterosexualidad obligatoria como algo normal y lícito, por tanto, robustece aún más el sexismo. Según ONU Mujeres Guatemala (2016), se entiende por sexismo:

“La creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización” (p. 81)

Cabe mencionar que solo discrepo con la expresión “casi siempre” en la definición expuesta pues, el patriarcado corona en la cúspide de la jerarquía de poder al sexo masculino, por tanto, toda sociedad patriarcal es lo masculino quien predomina.

El patriarcado encuentra uno de sus argumentos en la dominación paternalista que, según Lerner (1986) se explica como:

“...la relación entre un grupo dominante, al que se considera superior, y un grupo subordinado, al que se considera inferior, en la que la dominación queda mitigada por las obligaciones mutuas y los deberes recíprocos. El dominado cambia sumisión por protección, trabajo no remunerado manutención” (p.60)

Lo anterior se expresa en la legislación, particularmente en el código civil de nuestro país, como también, en el amor romántico relatado en películas basados en cuentos infantiles donde el príncipe salva a la mujer desvalida sometiendo a su protección.

La dominación paternalista está presente en las conversaciones entre docentes al momento de relatar situaciones vividas en el Liceo y que serán analizadas en los capítulos siguientes.

Las escuelas son un espacio de modelamiento en términos cognitivos, sociales e inclusive afectivos, basados en normativas instaladas en el currículum, programas de estudios, reglamentos de convivencia y evaluación, cuyo objetivo es construir “ciudadanos” que se articulen a proyectos políticos-económicos. Su fundamento se observa en los cambios o adecuaciones curriculares o en los planes y programas en determinadas asignaturas después de cada gobierno de color antagónico a su predecesor.

Entendiendo que “todo sistema de educación es una forma política de mantener o de modificar la adecuación de los discursos, con los saberes y los poderes que implican” (Foucault, 1970, p.45), el sistema educativo nacional consagra un sistema patriarcal (con fundamentos paternalistas), sexista, modelando una heterosexualidad obligatoria y lograr así instalar la heteronorma.

Una heteronorma se establece con la naturalización de normas binarias y la heterosexualidad, sustento del sistema patriarcal y sexista, por tanto, genera una desventaja con respecto al resto de la sociedad, a quienes se desmarcan de la norma. La naturalización resulta ser un enemigo difícil de vencer debido a que se anula el cuestionamiento, es decir, se invisibilizan las barreras que impiden el cambio hacia sociedades más inclusivas y participativas.

Se ha naturalizado el binarismo, el sexismo y la invisibilización a la diversidad sexual, lo que ha graficado Cristeva Cabello (2018) en sus reflexiones en base a los talleres realizados con jóvenes de la Patagonia donde prevalecen las tradiciones culturales y militares que fortalecen un sistema patriarcal heteronormado.

Para graficar el modelo de análisis y así poder construir un modelo inclusivo hacia la diversidad de género y orientación sexual, me adhiero al enfoque cultural y al trabajo desde la androginia que ha propuesto Olga Grau (2020), el cual ha sido construido desde lo que se conoce como pedagogía queer.

El modelo de análisis descriptivo que se utilizará es la *analogía de un iceberg* donde, la naturalización de las prácticas pedagógicas heteronormadas es lo que vemos, mientras que aquello que no, porque está bajo el agua, es el binarismo, sexismo, la heterosexualidad obligatoria y el sistema patriarcal. Si el iceberg cuenta con la temperatura para mantenerse

congelado, no se moverá, es decir, se fortalece. Sin embargo, al aumentar la temperatura se producirá un descongelamiento y con ello el peso equilibrado que sostienen al iceberg a flote, desprendiéndose una parte de él, por tanto, cambiarán a tal punto su peso que lo hará girar quedando en evidencia todo aquello que sostiene la heteronormatividad. ¿Cómo dar vuelta el iceberg? Aumentando la temperatura a través de un trabajo permanente de diálogo entre docentes sobre las propias prácticas educativas, las que se recomienda sean lideradas por un grupo motor de cambio generado en el mismo establecimiento evitando al equipo directivo para asegurar un espacio de horizontalidad. Pero ¿cuál será la primera parte del iceberg en derretirse y desprenderse? Ésto será relativo, dependerá de lo que el grupo motor, del mismo establecimiento, siente que se ha promovido más. Así, el iceberg puede desequilibrarse con el debilitamiento de prácticas sexistas o desde el binarismo, lo importante es que girará y podrán evidenciar lo que ha sostenido la naturalización de la heteronormatividad. Ésto último, permitirá a las y los docentes trabajar los temas desde aquello que les haga sentido descongelar primero. Ante lo expuesto, ejemplifiquemos con un Liceo que tradicionalmente ha sido del sexo masculino: Al recibir mujeres, lo más probable es que se expongan en los consejos de docentes, conflictos de convivencia, discusiones que, supongamos, lleven a abordar el sexismo. Cuando el tema satura los espacios, se predice un nuevo cuestionamiento que pudiera ser el binarismo y con ello el patriarcado, hundiendo la naturalización de la heteronorma como lo presenta la siguiente imagen de lo que se bautizó como Iceberg de la Naturalización de la Heteronorma.

Ilustración 1 Modelo de Análisis: Iceberg de la Naturalización de la Heteronorma



Un papel relevante es la gestión del grupo motor pues, serán quienes guíen los cuestionamientos en base a la observación de la dinámica escolar de los y las docentes a través del discurso y prácticas.

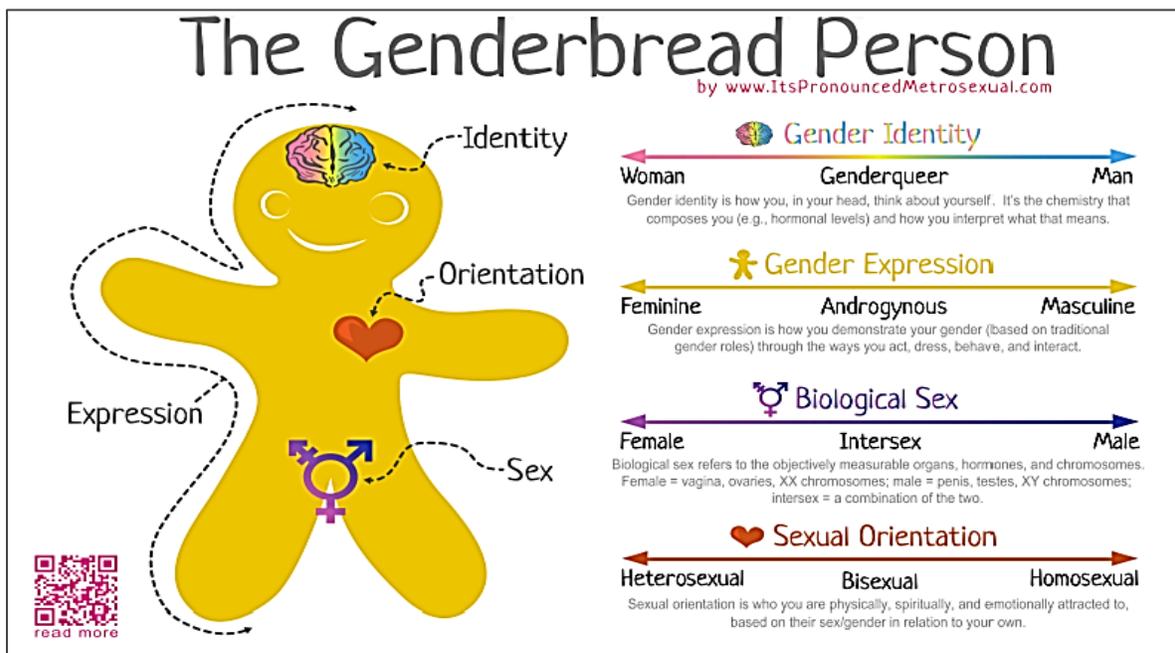
II.A.2. Sexo, género, orientación sexual desde una perspectiva no binaria.

Para efectos de esta AFE se hará la distinción entre sexo, género, orientación sexual y de género, basados en una perspectiva no binaria dado que ésta excluye la diversidad de género y orientación sexual.

El sexo se ha entendido como la asignación, es decir, clasificación de las personas como hombre, mujer o intersex, asignada al nacer basándose en sus características biológicas y anatómicas (MINEDUC, 2019) Sin embargo, el sexo no determina la orientación sexual, la identidad de género y expresión del género. El artista y activista Sam Killerman ha realizado una versión de *Persona de género* conocido como *Genderbread Person*², la que tiene por objetivo ser una herramienta para explicar conceptos básicos y diferenciadores entre género, sexo, orientación sexual, expresión del género, la que utilizaré debido a su fácil comprensión desde lo visual.

² La autoría de la “persona Genderbread” es difusa, sólo se habla de quienes la han desarrollado, aludiendo a las activistas trans* Cristina González, Vanessa Prell, Jack, Riva y Jarrod Schwartz pero, la que se ha difundido más en redes sociales ha sido la de Sam Kinderman, quien desarrolló visualmente, una herramienta más atractiva y utilizada como infografía, debido a las especificaciones dentro de la misma imagen, siendo descargable de manera gratuita, tras haber eliminado los derechos de autor el 2013, en su página <https://www.itspronouncedmetrosexual.com>

Ilustración 2 Genderbread Person



(Extraído en: [https://w ww-itspronouncedmetrosexual-com.](https://www.itspronouncedmetrosexual.com))

La identidad de género hace referencia a la vivencia individual del género, es decir, es la identidad psicológica y social sobre el género de cada persona. Dicho en palabras de Sam Killerman:

“La identidad de género tiene que ver con cómo tú, en tu cabeza, piensas sobre ti mismo. Se trata de cómo interpreta internamente la química que te compone (por ejemplo, los niveles hormonales). Tal como lo sabe, ¿cree que encaja mejor en el papel social de "mujer" o de "hombre", o ninguno de los dos suena particularmente cierto para usted? Es decir, ¿estás en algún lugar entre los dos? ¿O consideras que tu género está completamente fuera del espectro? La respuesta es tu identidad de género” (Killerman, 2011)

La *identidad de género* se construye en base a cómo se siente y piensa una persona, por lo cual, en la infografía se sitúa en la cabeza. Si una persona se siente de un género que corresponde con su sexo biológico (género: mujer - sexo: femenino o género: hombre - sexo: hombre), se llaman *cisgénero*. Mientras que, si su identidad de género no concuerda con su sexo biológico, se llaman *transgénero*. Pero, a las personas que no se identifican bajo la lógica binaria (hombre/mujer) se les conoce como *genderqueer*.

El término *expresión del género*, dibujado como lo que está fuera de la *persona de género*, se define como la forma en que una persona se manifiesta o expresa a través de vestimentas o formas de actuar, pudiendo transitar en el tiempo como masculino, andrógina o femenino.

La *orientación sexual*, graficada como el corazón, es la capacidad de sentir una atracción afectiva y sexual hacia otra persona, pudiéndose identificar a heterosexuales, bisexuales y homosexuales, aunque también, existen los asexuales (que no siente atracción sexual) y los pansexuales, personas que se sienten atraídos por todos los géneros.

La diferenciación entre sexo, identidad de género, expresión del género y orientación sexual ha permitido validar la existencia de la diversidad de personas más allá del binarismo y la heteronormatividad.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE TRABAJO INICIAL CON ESTRATEGIAS VINCULADAS HACIA LA COMPRENSIÓN DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

III. A. PASOS DEL TRABAJO: DESDE UN MODELO INICIA HACIA UNO VALIDADO POR LOS Y LAS DOCENTES.

La metodología de diseño está siendo incorporada con propiedad en los programas de magíster de la Universidad de Chile que tienen a las Actividades Formativas Equivalentes (AFE) como actividad de graduación. Es el caso del Magíster de Salud Mental y Psiquiatría Comunitaria de la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina, del Magíster de Psicología Comunitaria de FACSOS y del Magíster de Gestión Educativa.

En términos generales el diseño/rediseño refiere a un trabajo de carácter aplicado asociado a las actividades profesionales del estudiante o de cualquier realidad laboral que implique procesos de elaboración de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, modelos de gestión, sistemas de información, dispositivos, guías, manuales, etc. para abordar una situación-problemática, en este caso de naturaleza educativa. Si se trabaja con perspectiva comunitaria el diseño debiera contemplar la participación de actores que jugarán un rol clave en su implementación y puesta en práctica.

Considerando lo expuesto por Jorge Frascara³, diseñador visual, al crear un diseño de estrategia participativa hay que familiarizarse con el contenido y al mismo tiempo con el contexto porque “si uno deja de ver el sistema dentro del cual se inserta un proyecto, puede resolverse un problema, pero también puede crear otros” (Frascara, J. 2018) Es por eso que el diseño de una estrategia debe considerar el contexto, trabajar desde la empatía a través del diálogo, es decir, centrarse en la escucha para diseñar, desarrollando un proceso de estrategia participativa donde el modelo sea flexible de acuerdo a los contextos.

El diseño de modelos que consideran a los y las integrantes de una comunidad educativa en el escenario donde se desempeña, requiere del análisis reflexivo del discurso docente pues, éste

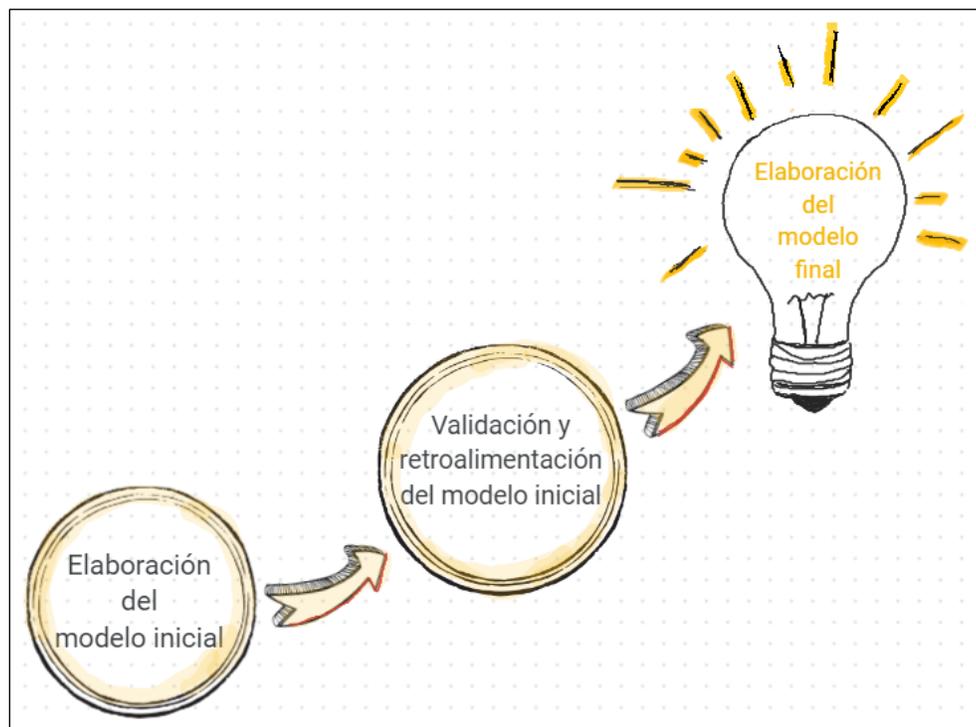
³ Diseñador gráfico, escritor y profesor argentino, autor de "El poder de la imagen" (1999), "Diseño gráfico para la gente" (2000), "El diseño de comunicación" (2006) y "¿Qué es el diseño de información?" (2011).

construye realidades que se reproducen en los distintos espacios de socialización, tales como es el aula y la sala de docentes entre otros.

La metodología de trabajo que sustenta esta AFE se basa en el diseño de un modelo con estrategia participativa que involucra una técnica de investigación cualitativa como es el taller participativo. Se construye así una mixtura de trabajo para la metodología de trabajo, cuyos pasos se organizan de la siguiente manera ante los y las docentes del Liceo Industrial de San Fernando:

1. Elaboración del modelo inicial a cargo de la investigadora
2. Validación y retroalimentación del modelo inicial por los dos grupos de taller conformados por docentes y equipo PIE, cuyas reflexiones enriquecen este modelo.
3. Elaboración del modelo final, el cual consiste en la reorganización del modelo inicial tomando como referencia los aportes de los grupos de validación.

Ilustración 3 ESQUEMA SÍNTESIS DE METODOLOGÍA DE TRABAJO.



Fuente: Creación dual entre docente guía y autora de esta AFE.

III.A.1. Construcción de pasos genéricos para la estrategia participativa.

El proceso de diseño de una estrategia participativa, en adelante EP, para el logro de una comprensión hacia la inclusión de la diversidad de género y sexual en los espacios educativos, requiere definir pasos que permitan guiar el trabajo desde una perspectiva contextualizada.

En primera instancia, se exponen pasos genéricos, es decir, una semilla de crecimiento que, de ser aceptada por los y las docentes, será iluminada y regada, ésto como consecuencia del contexto que perciben los y las docentes a transformar.

A continuación, se explican los pasos de una modelo inicial, sintetizado en una tabla adjunta al final de este apartado. Luego, en el capítulo IV, se explica cómo fue llevado a cabo en el Liceo Industrial de San Fernando, es decir, el modelo inicial es el que es presentado a los y las docentes en los grupos de conversación para luego, juntos y juntas validar y retroalimentar un modelo acorde a las necesidades del Liceo Industrial de San Fernando.

Pasos Del Modelo Inicial.

Paso 1- Elaboración de modelo inicial de la EP por parte de la investigadora.

a. Revisión bibliográfica.

Antes de dar forma a la maqueta y lograr la inclusión en la diversidad de género y sexual en cualquier establecimiento educacional, se debe realizar una revisión bibliográfica con relación a conceptualizaciones en materia de orientación sexual y definición de género, lo que permite establecer un mismo idioma. Siguiendo la misma línea, es imperioso conocer investigaciones y estudios de caso sobre la inclusión en materia de diversidad partiendo desde lo local, la que entrega una visión de las situaciones que se visibilizan y cuáles no. Entender las políticas implementadas por el Ministerio de Educación (MINEDUC), es decir, manejar el marco legal en materia de diversidad sexual y de género, entrega una carta de invitación para abordar los temas que, sumado a los acuerdos adscritos por nuestro país en materia de Derechos Humanos (DDHH), traza los principios claves como es la dignidad humana.

b. Contextualización del colegio: conociendo el escenario y sus protagonistas.

Para proponer un cambio situacional es necesario situarse en el colegio, reconocer su entorno desde el centro de la comunidad hacia su proyección territorial, lo que permite comprender cómo se sitúan en un contexto espacial y su relación con éste, el cual puede ser, comunal o inclusive regional. Lo anterior se extrae desde cómo la comunidad escolar presenta su documentación como el proyecto educativo, espacios virtuales tales como página web y redes sociales.

c. Construcción de un modelo inicial de trabajo.

Reunida la documentación, *se propone una situación problema a trabajar* para un cambio situacional bajo el foco de diversidad sexual y género, con el objetivo que representantes de los y las docentes posean un “dibujo” que observar, analizar y modificar. Lo anterior se logra a través de la conversación grupal, que permite develar, significados arraigados en el habla, las que se grafican en las situaciones vividas dentro de la comunidad educativa, a quienes perciben como agentes de resistencia y al mismo tiempo como promotores hacia la inclusión, tradiciones, creencias, prejuicios, expectativas y temores.

Paso 2 - Presentación de un modelo inicial a los grupos de conversación de docentes.

a. Propuesta de una situación problema a abordar mediante una Estrategia Participativa.

Lograda la gestión de presentar un modelo inicial de trabajo bajo una propuesta de situación problema a trabajar para un cambio situacional, la cual pudiera ingresar a través del apoyo de algún miembro directivo o bien desde alguno de los integrantes del Consejo Escolar, es importante apoyarse de la legislación vigente sobre la temática de inclusión y las políticas con relación a educación sexual, exponiendo a las comunidades educativas la relevancia de abordar el tema. Lo anterior lo podríamos asociar a los primeros grados de calor para movilizar el iceberg. Sin embargo, la presentación de la maqueta inicial también es un recurso para comenzar la conversación sobre la aplicabilidad de un modelo de estrategia participativa para la inclusión, generando un espacio de análisis para comprender lo que llamaremos la *forma del iceberg*, es decir, identificar que sostiene al iceberg a flote y por dónde abordar la inclusión para visibilizar lo que ha mantenido a una comunidad educativa naturalizando la heteronorma.

b. Proponer un contexto de operación o aplicación: espacios de acción.

Los espacios y tiempos se transforman en variables dependientes que impactan en la aplicabilidad del diseño, por tanto, deben ser reconocidos por los y las docentes y facilitados por el equipo directivo. Lo anterior permite la factibilidad que impacta en la motivación para participar en el trabajo a realizar.

c. ¿Cómo definir a los líderes y participantes de la EP?, ¿quiénes serán los y las docentes que han de participar?

Es clave contar con docentes motivados en el tema, reflexivos con relación al cúmulo de historias vividas u observadas, dispuestos a deconstruirse e invitar a hacerlo, es decir, conscientes del proceso de cambio que llevarán a cabo basados en la empatía y en principios claros como son el respeto a la inclusión de la diversidad de género y sexual. Lo anterior debe ser el resultado de una dinámica de conversación pues, en ella se develan significados claves que permite conocer motivaciones y conocimiento sobre el tema, por tanto, se está en la génesis de quienes podrán organizar las distintas estrategias a llevar a cabo.

Para efectos de esta AFE, considerando su concepción práctica, se espera que cada estrategia llevada a cabo, guiar a los y las docentes hacia el cuestionamiento del cómo se ha actuado; porqué se actuó de dicha manera y no de otra (identificando influencias en el medio sobre la práctica) y el camino al cual se quiere llegar, sintetizada en lo que se llamará *pregunta de arranque*, es decir, aquella que invita al cuestionamiento hacia las prácticas docentes, el contexto educativo, la democracia en educación o la labor emancipadora y la disposición hacia el compromiso de cambio. Puede que el orden sea distinto al descrito, algo que es justificable considerando que la estrategia es el diálogo abierto.

La pregunta de arranque que se utilizó al presentar la maqueta inicial fue: *¿son aplicables las estrategias contenidas en la maqueta genérica al contexto del establecimiento?*

Paso 3- Propuesta de trabajo para definir una ruta de acción

a. Propuesta de trabajo para definir una ruta hacia la comprensión.

En esta etapa se redacta el camino hacia la comprensión, para lo cual se requiere desarrollar un *programa direccional*, es decir, acciones definidas por objetivos que involucren estrategias,

actividades y recursos. Esto último, se expone como temas a considerar donde, la comunidad educativa, deberá definir y evaluar de acuerdo con los contextos y recursos con los cuales se cuenten.

Toda ruta de cambio involucra visualizar de manera constante no solo la situación problema, sino también una situación objetivo y utópica, dicho de otro modo, el logro de un ideal se construye con proposiciones, las que impulsan el caminar. Lo anterior nos lleva a la metodología de trabajo.

b. Propuesta Metodología de trabajo: estructura de taller.

Considerando que se está trabajando bajo una estrategia participativa para la identificación de una situación problema con relación a la comprensión sobre las prácticas inclusivas, para su logro requiere de la estructura de taller donde los y las docentes develen sus experiencias que les permita re-conocerse como persona y desde su rol, de esta manera se podrá tener un antecedente para la conformación de grupos, organización de las temáticas a abordar y el apoyo que requieran en el proceso. Cabe mencionar que la modalidad taller implica un mayor diálogo con la experiencia de otros y la propia, razón por la cual, puede llevar a un proceso de “*comprensión sobre los actos de violencia hacia otros como hacia sí mismos*”, por lo que es necesario la contención de la comunidad docente a través de sus propias redes de apoyo, pudiendo ser el grupo de bienestar (generalmente conformado por docentes), el psicólogo o encargado de convivencia escolar. Siempre es recomendable considerar redes de apoyo externas para acudir a ellas en la construcción de talleres porque, se trabaja con la construcción o deconstrucción de identidad y su proceso de inclusión en espacios sociales.

Finalmente, dentro de la metodología es muy útil diseñar un cronograma donde se distribuyan las temáticas, estrategias y tiempo (duración de sesión y fecha), con el fin de visualizar el camino. Sin embargo, éste debe nacer desde el equipo de la comunidad educativa pues, son ellos en quienes conocen los tiempos de los y las docentes y manejan el cronograma escolar.

Paso 4- Propuesta de trabajo para una ejecución reflexiva.

a. Monitoreo cualitativo.

El equipo motor debe monitorear el proceso a través de entrevistas y grupos focales con docentes, evaluando las barreras que se observan con el objetivo de trabajar en ellas en la siguiente fase.

b. Fase Intermedia.

Se refiere a un ajuste del plan de trabajo en base a lo que llamaremos *nudos críticos*, los cuales pueden ocasionarse al proceso de *comprensión de la violencia* hacia la diversidad de género y orientación sexual, el *cuestionamiento hacia la propia construcción de identidad de género como un acto social impositivo* o bien, por otros motivos no previstos. Lo importante es detenerse para analizar, recordando la situación problema y el cambio situacional propuesto en un principio que es “*La inclusión de la diversidad de género y orientación sexual*”. Se recomienda declararlo y escribirlo con el objetivo de interiorizar.

Dentro de los nudos críticos puede estar la pasividad en los talleres, lo que impacta en el proceso de comprensión de la propia práctica docente, por lo cual, se requiere modificar las estrategias de taller para el logro del objetivo, considerando espacio o la posibilidad de *re-estructurar* los grupos de los y las docentes.

c. Continuar con el programa direccional.

Una vez reflexionado en los nudos críticos se continúa con el programa direccional con las modificaciones requeridas y acordadas.

d. Sistematización de experiencias.

Esta fase “final” paradójicamente también es un inicio, en tanto, se construye un conocimiento en base a la experiencia docente desde la comprensión de la propia práctica como la de sus compañeros y compañeras, el empoderamiento de la propia labor en materia de inclusión hacia la diversidad de género. Por ello, la sistematización es el resultante de una práctica docente reflexiva que, siguiendo los principios de Kenneth Zeichner (2003), implica: la reflexión centrada hacia la propia práctica y las condiciones en las que se sitúa; el impulso democrático

y emancipador hacia la política o el currículum y, el compromiso a favor de la reflexión en cuanto a la práctica social.

La reflexión docente sistematizada con la comunidad implica una interpretación crítica, lo que involucra un ordenamiento y reconstrucción, desmenuzado a través de preguntas, “apropiarse críticamente de las experiencias vividas (sus saberes y sentires), comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora” (Jara, O. 2014. p. 99). Pero ¿cómo y qué se requiere para sistematizar? Una estrategia propuesta, que está integrada en los talleres, es el registro del *cuaderno de memoria*, que maneje de manera personal los y las docentes, y otro llamado *cuaderno de registro* que maneje el grupo motor que organice los talleres. Ambos tienen por objetivo evidenciar el proceso de cambio que, perfectamente puede contribuir a un estudio cualitativo de carácter longitudinal si se mantiene en el tiempo una misma planta docente. El análisis cualitativo del *cuaderno de registro* permitirá identificar significados y sentidos con relación a la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual, desde el inicio hasta la finalización de los talleres, permitiendo visualizar en la comunidad de docentes hitos de cambio a través de una línea de tiempo. Ante esto último, es importante exponer la sistematización de experiencias a la comunidad docente a través de una línea de tiempo para reflexionar sobre el trabajo realizado y su mejora.

Tabla 1 Síntesis de la propuesta de un modelo inicial de trabajo.

<p>Paso 1.</p>	<p>- Elaboración de modelo inicial de la EP por parte de la investigadora.</p> <p><i>1.a. Revisión bibliográfica.</i></p> <p><i>1.b. Contextualización del colegio: conociendo el escenario y sus protagonistas.</i></p> <p><i>1.c. Construcción del modelo inicial de trabajo.</i></p>
<p>Paso 2</p>	<p>- Presentación de un modelo inicial a los grupos de conversación de docentes.</p> <p><i>2.a. Propuesta de una situación problema a abordar mediante una Estrategia Participativa (participación de los y las docentes)</i></p> <p><i>2.b. Proponer un contexto de operación o aplicación: espacios de acción.</i></p> <p><i>2.c. ¿Cómo definir a líderes y participantes en la EP?, ¿quiénes son los y las docentes que van a participar</i></p>
<p>Paso 3</p>	<p>- Propuesta de trabajo para definir una ruta de acción.</p> <p><i>3.a. Propuesta de cómo definir ruta con los y las docentes.</i></p> <p><i>3.b. Metodología de trabajo. Estructura de taller</i></p>
<p>Paso 4</p>	<p>- Propuesta de trabajo para una ejecución reflexiva</p> <p><i>4.a. Monitoreo cualitativo. (decidir y/o análisis de procesos como resulta la experiencia, a través de entrevistas y grupos focales con docentes, que barreras observan)</i></p> <p><i>4.b. Fase Intermedia: Ajuste del plan de trabajo y dar continuidad a la intervención.</i></p> <p><i>4.c. Sistematización de experiencia.</i></p>

III.A.2. Análisis reflexivo del discurso docente frente a la aplicabilidad de un modelo inicial de trabajo.

El diseño de una estrategia participativa (EP) para la comprensión hacia prácticas de inclusión de la diversidad de género y orientación sexual en el Liceo Industrial de San Fernando se inició a través del Encargado de Convivencia Escolar, quien, al mismo tiempo, se desempeña como Profesor de Historia dentro del mismo establecimiento. El cargo de Convivencia Escolar contribuyó a gestionar de manera más fluida las conversaciones con quienes conforman el equipo del programa de integración escolar (PIE), mientras que, como profesor de historia, favoreció la exposición de la experiencia de los y las docentes al ser validado por sus pares. En conclusión, el gestor dentro de la comunidad educativa generó un clima de confianza, siendo el puente entre docentes, equipo PIE y yo como agente externo.

Con relación a la convocatoria se amplió toda la comunidad docente, por tanto, a quienes participaron los movilizó el interés por el tema, mientras que el horario y día fue de acuerdo con la disposición horaria. La primera sesión estuvo conformada por cuatro integrantes, dos docentes de aula y dos miembros del programa PIE, cabe mencionar que uno de los docentes es también quien ejerce el cargo de convivencia escolar, mientras que, en la segunda sesión, estuvo integrada solo por docentes que ejercían en distintos niveles dentro del Liceo.

La presentación de la maqueta inicial se llevó a cabo en dos sesiones con dos grupos a través de la plataforma Zoom donde, los y las participantes decidieron libremente ser parte de la conversación. Para efectos de esta AFE, a cada miembro se le asignó una inicial como un acuerdo para crear un clima de confianza, sin embargo, se indican sus cargos para que el lector contextualice desde dónde proviene el discurso. Las sesiones y el formato de consentimiento entregado a los y las participantes están adjuntas como anexos.

Entendiendo que una conversación grupal, en un escenario investigativo, requiere de una simetría entre las y los interlocutores con el objetivo de lograr un discurso grupal y no habla individuales, por tanto, la conversación tuvo una tarea que orienta la producción de algo, es decir, el grupo tomó conciencia de su existencia para y por un objetivo (Canales, M.; Peinado, A., 1995). Basado en lo anterior, el análisis de las conversaciones, a través de una

categorización y codificación, permite visualizar el ordenamiento de la base del iceberg, así como también, determinar la zona de mayor temperatura por dónde ingresar y hacer que gire. Serán las conversaciones y su análisis lo que marcará la diferencia en el trabajo del diseño de la maqueta entre uno u otro establecimiento educacional pues, las necesidades serán siempre distintas.

III.A.3. Diseñar una estrategia para la comprensión de la praxis docente en materia de inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual.

El diseño de una estrategia para la comprensión de la práctica docentes hacia la inclusión implica reconocer, tras un proceso de diálogo y reflexión grupal, las necesidades y la ruta por donde comenzar a trabajar para evidenciar la existencia de una heterosexualidad obligatoria y naturalizada, la que ha impedido la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual. Sin embargo, como se dijo en el apartado anterior, la ruta a seguir varía según la realidad de cada establecimiento pero, lo que se mantiene es la forma de trabajo, es decir, por donde se abordará el tema es el resultado del análisis reflexivo docente, mientras que, los principios que sustentan la validación del trabajo es igual para todo establecimiento pues, el objetivo central es el diseñar con los y las docentes una estrategia de inclusión de la diversidad de género y orientación sexual en espacios educativos.

Al exponer el análisis de las conversaciones de los grupos de docentes, se hace entrega de una herramienta de trabajo para un cambio situacional que contempla: definir una ruta de acción y una ejecución reflexiva, es decir, el paso 3 y 4 de la maqueta, los cuales han sido explicados anteriormente.

CAPÍTULO IV: VALIDAR Y RETROALIMENTAR, CON LOS Y LAS DOCENTES Y EQUIPO PIE DEL LICEO INDUSTRIAL DE SAN FERNANDO, EL MODELO INICIAL DE ANÁLISIS DE IDENTIFICACIÓN DE CREENCIAS SEXISTAS Y BINARIA

IV.A. EXPOSICIÓN DEL MODELO INICIAL AL LICEO INDUSTRIAL DE SAN FERNANDO.

La construcción de una estrategia participativa implicó llegar con un modelo inicial, la cual fue sometida a discusión ante los dos grupos de docentes del establecimiento bajo *la pregunta sobre la viabilidad de llevar a cabo dicho modelo*. Lo anterior terminó siendo una estrategia para iniciar un diálogo sobre el tema y develar significados ante la percepción sobre la diversidad género y orientación sexual de los y las docentes en los establecimientos educacionales y los lineamientos dados por el MINEDUC. Sin embargo, antes de exponer el análisis de los diálogos de los dos grupos de docentes, se dará a conocer la aplicación del Paso 1, *Elaboración de modelo inicial de EP*, y el Paso 2 *Presentación de un modelo inicial*, la cual fue sometida a discusión por parte de los y las docentes.

PASO 1- ELABORACIÓN DEL MODELO INICIAL DE LA EP.

a. Revisión bibliográfica del liceo.

El establecimiento cuenta con una página web donde expone los documentos tales como el proyecto educativo, plan de convivencia escolar, además de la historia y actividades que han realizado. Con las fuentes obtenidas desde el sitio web se pudo tener un primer acercamiento hacia la institucionalidad, cuyos objetivos se centran en el área cognitiva, lo que se explicita al declarar una visión como:

“...conseguir la excelencia académica otorgada por el Ministerio de Educación, junto con alcanzar un porcentaje mínimo de 80% en los ámbitos de titulación, de inserción laboral para los alumnos (as) que opten por dicha alternativa y, de continuidad de estudios superiores para los alumnos que tengan tal expectativa” (PEI, 2021)

El foco que guía a la institución es obtener el reconocimiento académico y proyección laboral o estudios superiores, algo que se potencia al establecer en la Misión “...una formación personal emprendedora, innovadora y respetuosa del medio ambiente para desenvolverse con sólidos valores y principios, una adecuada preparación técnica en el marco de las habilidades del siglo

XXI” (PEI, 2021) , es decir, se impregna un sello educativo de carácter técnico-profesional de “prestigio”, al fijar como proyección la excelencia académica y la formación “personal” ligada a principios progresistas como emprendimiento e innovación.

Lo anterior se sustenta con la historia de la propia institución, la cual se gesta en el marco del concepto de *progreso* y *Estado Docente* propios de principios del siglo XX. Sin embargo, el discurso institucional, expuesto desde la documentación, omite conceptos como la inclusión o el desarrollo de habilidades sociales, solo indican *principios y valores sólidos para desenvolverse*, pero no los explicita, menos aún, indica cómo han de desarrollarse, es decir, mencionar las estrategias. Lo institucional se declara, pero no se desarrolla en profundidad. Ahora bien, lo declarativo es la señalización hacia donde se camina, por tanto, al revisar el perfil de los y las estudiantes, aparecen los conceptos de *respeto, diálogo, espíritu crítico, capacidad de discernir, honestidad, lealtad y la aceptación de las diferencias*, los cuales confluyen en el principio de la racionalidad propios del movimiento ilustrado.

En materia de inclusión de la diversidad de género y orientación sexual, solo se enuncia como aceptación de las diferencias, más aún, se las deja en lo interpretativo cuando se finaliza la frase con la palabra “*otras*”.

En conclusión, se carece de una declaración abierta y explícita sobre la inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual, más bien, deja abierta la interpretación al omitirlas.

b. Contextualización del Liceo: conociendo el escenario y sus protagonistas.

San Fernando es la capital de la provincia de Colchagua, Región del Libertador General Bernardo O’Higgins. Considerada como una ciudad no turística, con un total de 58.357 habitantes y un total de 22.068 viviendas (INE, 2017), es de fácil acceso a través de la carretera cinco sur, rodeada de una actividad rural. Por la avenida Manso de Velasco, se observa el extenso liceo Industrial de San Fernando, cuya puerta de entrada es la enumeración #761. Sus inicios se forjaron como Escuela de Artesanos, a través del Decreto N° 1001 del 22 de marzo de 1941, hasta 1951, cuando pasa a bautizarse como Liceo Industrial de Segunda Clase, construyendo en 1957 el internado, el cual hoy alberga alrededor de 120 estudiantes. En 1960 pasa a escuela industrial de primera categoría, lo que implica que, en esta modalidad, se

comienza a otorgar el Título de Sub-técnico. Aunque en 1978, con la Promulgación de la Ley de Carrera Docente, pasó a llamarse LICEO INDUSTRIAL A-Nº 21, en 1998 recupera su nombre por resolución exenta Nº 1510 de la Secretaría Regional Ministerial, sexta región. Con relación a su administración y diseño curricular, no estuvo exento de las políticas educativas, lo que se evidencia en aspectos tales como su nombre, dependencia e implementación de planes y programas. El Liceo Industrial, desde su creación hasta diciembre de 1986, fue administrado directamente por el Ministerio de Educación, posterior a dicha fecha, la administración ha recaído en dos instituciones. En 1987, en manos de la Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural (CODESSER), dependiente del Servicio Nacional Agropecuario, luego, en 1996, pasa a la Universidad Tecnológica Metropolitana (U.T.E.M.) Sin embargo, el año 2006, el Liceo se basa en un modelo de gestión directiva, el cual se estructura a través de flujos de gestión Docente - Administrativa; cuyas líneas de acción tienen la responsabilidad de coordinar, planificar y evaluar los procesos que se viven al interior de la Unidad Educativa. La Autoridad del Establecimiento recae en el Sr. Director.

En materia curricular, el liceo comenzó con carreras tales como Mecánica de Tornería; Mecánica para la Agricultura; Mueblería; Herrería; Fundición y Mecánica de Tornería entregando el grado de Artesano, para el año 2016 impartir carreras técnicas de Electricidad; Mecánica Industrial con mención en Máquinas-Herramientas; Mecánica Automotriz; Construcciones Metálicas; Construcción con mención en Terminaciones de la Construcción. En el 2015 el establecimiento se transforma en un Liceo Mixto, es decir, desde ese año conviven hombres y mujeres.

c. Construcción de un modelo de trabajo para el Liceo.

Una vez que se acuerda reuniones online para la socialización de un modelo inicial participativo para el desarrollo de una comprensión prácticas inclusivas hacia la diversidad de género y sexual, se construye una maqueta inicial la cual contempla una serie de actividades en formato taller, con el objetivo de instalar el tema y la metodología de trabajo ante el grupo de docentes.

c.1. La construcción de la maqueta inicial.

▪ *Instalar el tema sobre las prácticas inclusivas hacia la diversidad de género y sexual desde una perspectiva de derecho.* Recordar la promulgación de la ley antidiscriminación (ley 20.609) la cual establece sanciones contra la exclusión. También se recalca la relevancia de diseñar bajo contextos reflexivos y participativos pues, asegura un compromiso en la práctica educativa y una mejor comprensión de cada estrategia al estar situada en la experiencia vivida y en la realidad de la propia comunidad educativa.

c.2. Explicación de las estrategias que se proponen a trabajar en los talleres con los y las docentes.

Los talleres constan de objetivos, es decir, el foco que guiará el trabajo, con una cantidad de sesiones, lo que permitirá organizar el tiempo de acuerdo a la situación en que se encuentra la comunidad; módulos, que es el tema específico a trabajar; actividad de motivación, el cual consiste en recordar la motivación de ser parte del grupo de trabajo además de socializar los logros en cada sesión (lo que me llevo, lo que aprendí); la estrategia de trabajo, que consiste en las actividades que incentiven el trabajo colaborativo y la valoración del rol docente con relación al tema y objetivo a llevar a cabo; una meta final, la que consiste en despertar en el o la docente una reflexión de la propia práctica o valorar los logros de cada sesión con relación al objetivo a desarrollar en la próxima sesión. Las estrategias propuestas como actividades en los talleres están inspiradas en mi propia formación universitaria y práctica docente, las que se centran en el trabajo grupal y la indagación de conocimientos previos. Ante esto último, los módulos inician con estrategias tales como:

- mesas de conversación, basadas en preguntas exploratorias ante la práctica docente en materia de inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual;
- estrategia SQA, sigla que resume tres preguntas claves, ¿qué sé?, ¿qué quiero saber? y ¿qué aprendí?, donde la primera pregunta indaga en los conocimientos previos, abordando las inquietudes y motivaciones por aprender para después, cuestionarse acerca de lo aprendido, es decir, tomar conciencia de lo adquirido en la sesión;

- la triada de respuesta anterior, pregunta y respuesta posterior, conocida como RA-P-RP, pretende construir significados en tres momentos representados por una pregunta, una respuesta anterior o anticipada y una respuesta posterior;
- tres QQQ, que significan ¿qué veo?; ¿qué no veo? y ¿qué debo hacer?, estrategia que busca que los y las docentes, tras sesiones anteriores, lean u observen situaciones y dialoguen sobre situaciones problemas y cómo corregir. La estrategia está pensada para trabajar el reglamento de convivencia y los relatos que hayan emergido en sesiones anteriores.

Para quien desee profundizar en las estrategias, se recomienda la compilación realizada por Julio Prieto en su libro Estrategias de enseñanza-aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias (2012).

c.3. Grupos de trabajo.

Se propone agrupar a los y las docentes de acuerdo con los niveles donde concentran en mayor medida sus horas de aula. El foco inicial de conversación sería reflexionar sobre las prácticas docentes con relación a las disidencias sexuales, considerando lenguajes utilizados y compartir situaciones vividas en distintos niveles.

Los grupos de trabajo serían tres, uno que aborde la realidad de los primeros medios donde, los y las docentes indiquen su percepción sobre cómo los y las estudiantes nuevos se enfrentan a las normativas del colegio. El segundo grupo reúne a los y las docentes de segundos medios, nivel donde el o la estudiante debe decidir sobre su área técnica, por tanto, se hace necesario recoger los significados de quienes guían la elección de la especialidad, es decir, evaluar si existe algún sesgo de rol por sexo. Finalmente, el tercer grupo corresponde a terceros y cuartos medios, lo que permitirá conocer la percepción del o la docente sobre las expectativas en materia de habilidades sociales en dichos niveles, pudiendo identificar, a través del lenguaje, el nivel de compromiso y acción sobre temáticas de inclusión y diversidad, es decir, si el o la docente cree necesario trabajar dichas temáticas en estudiantes que están próximos a egresar.

c.4. Recursos.

Se propone la utilización de un cuaderno de trabajo, idealmente diseñado para que cada docente, cuyo objetivo es que lleven un registro de las sesiones en base a los temas trabajados, por ello, es necesario crear una tabla de cada sesión de taller y asignar un espacio a completar como es la motivación y el logro. A continuación, se expone el modelo inicial que se propuso al Liceo, donde se indican estrategias, actividades de motivación y la organización de los temas de cada sesión, llamados caminos a emprender.

Tabla 2 Propuesta del modelo inicial y estrategias a trabajar bajo una estructura taller.

Sesiones/ Camino	Actividad de motivación.	Estrategia de trabajo	Meta
<p>Dos sesiones.</p> <p>Camino: Establecer una meta junto al grupo con relación a la comprensión de la diversidad de género y orientación sexual.</p>	<p>Presentación del grupo con relación a las motivaciones para participar del plan.</p>	<p>Mesa de Conversación.</p> <p>a. <i>La experiencia vivida como docentes ante la diversidad de género y orientación sexual.</i> Se sugiere apoyarse de las preguntas: <i>¿recuerdas alguna situación vivida como docente con relación a estudiantes homosexuales, bisexual, pansexual o asexual?; ¿crees que tienes las herramientas para orientar a los y las jóvenes en materia de género y orientación sexual? ¿Sientes que se debe hablar de inclusión o legitimación de diversidad de género y orientación sexual?</i></p> <p>b. <i>Definir una situación problema en las prácticas docentes con relación a la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual.</i></p> <p>La conversación puede ser guiada con preguntas como: <i>¿cuál es la situación problema que reconozco en mis prácticas educativas con relación a la legitimación de la diversidad de género y sexual?; ¿qué dice nuestra normativa sobre la diversidad de género y orientación sexual?; ¿por qué hablar de inclusión de diversidad de género y sexual en educación? El Diálogo debe retomar el recuerdo de situaciones trabajadas en sesiones anteriores.</i></p>	<p>¿Qué me llevo? Los y las docentes escriben en su cuaderno el relato de los docentes con el objetivo de reforzar la motivación de ingreso a trabajar del taller.</p> <p>b. ¿Cuál es la situación problema de los y las docentes con relación a la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual?</p>

Módulo N°2. Objetivo: Generar un lenguaje en común con relación a los conceptos de género, identidad de género, orientación sexual

Sesiones/ camino	Activación	Estrategia de trabajo	Meta
<p>Dos sesiones</p> <p>Reaprender.</p> <p>El objetivo de este taller es exponer conceptos en materia de identidad y expresión de género, orientación sexual y sexo biológico.</p>	<p>El recuerdo me guía.</p> <p>En cada sesión los y las docentes recuerdan su motivación y se complementa con lo que querían saber y lo que aprendieron.</p>	<p>Talleres</p> <p>a. Compartiendo el SQA</p> <p><i>Lo que sé:</i> es la información que se tiene.</p> <p><i>Lo que quiero saber:</i> Son las dudas o incógnitas que se tienen sobre el tema.</p> <p><i>Lo que aprendí:</i> Permite verificar el aprendizaje significativo alcanzado.</p> <p>Para el desarrollo de la actividad se utilizará la herramienta didáctica, popularizada por el activista Sam Killermann, “galleta de jengibre”, recurso con el cual se explica las diferencias entre identidad de género, expresión de género, orientación sexual (o atracción) y sexo biológico.</p> <p>b. La estrategia RA-P-RP (Respuesta Anterior-Pregunta-Respuesta posterior)</p> <p>Construir significados en tres momentos representados por una pregunta, una respuesta anterior o anticipada y una respuesta posterior, apoyados de organizaciones o fundaciones que trabajan con disidencias sexuales, lo que ayudará a la construcción y fundamentación de las estrategias para el plan de acción.</p>	<p>a. Indagar sobre el propio conocimiento, reflexionar sobre las prácticas con relación en el uso de conceptos en materia de inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual.</p> <p>b. Fundamentar la legitimación de la diversidad de género y orientación sexual, apoyadas de información recabada de las distintas instituciones que abordan el tema.</p>

Módulo N°3. Objetivo: Diseñar una estrategia para el cambio situacional en la praxis docente con relación a la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual.

Sesiones/ Camino	Activación	Estrategia de trabajo	Meta
Seis sesiones Camino: ¿Qué debe tener el plan?	<p>El recuerdo me guía.</p> <p>¿Cuál es la situación problema?</p> <p>¿Qué hago en mi práctica docente para la inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual?</p> <p>El reglamento de convivencia escolar, ¿legítima las disidencias sexuales?</p> <p>¿Qué consideramos para el diseño de la secuencia de estrategias?</p>	<p>a. ¿Cómo llegamos a una situación objetivo? Los y las docentes apoyados de las situaciones recordadas sobre las prácticas docentes hacia las disidencias sexuales, llevadas a cabo en la primera sesión de sensibilización, utilizan la estrategia de las tres QQQ (qué veo, que no veo, qué debo hacer) para reflexionar sobre la situación problema a definir.</p> <p>b. Las prácticas docentes dejan huellas. Los y las docentes, a través de una matriz, cuyo centro es la situación objetivo, indican en los extremos las prácticas realizadas para la inclusión.</p> <p>c. Lo escrito y la práctica. Organización del plan en base al lenguaje hacia la diversidad de género y orientación sexual, utilizado en lo escrito y la práctica, estableciendo acuerdos para el logro de su inclusión.</p> <p>d. Educo, acompaño e integro. Elaboración de una secuencia de estrategias para ser aplicadas en los distintos ciclos durante la clase de Orientación en la unidad de Afectividad y sexualidad. Considerar: Ciclo, Objetivo, Lenguaje. Se organizan en mesas de trabajo por: enseñanza básica y enseñanza media.</p> <p>e. Aprendo con mis compañeros y compañeras. Exposición de las estrategias diseñadas en la sesión anterior y aplicación de éstas. Elaboración del plan de afectividad y acuerdos en las prácticas concretizadas en el reglamento de convivencia escolar.</p>	<p>¿Cuál es la situación problema que observamos todos y todas?</p> <p>b. Releer el reglamento de convivencia escolar.</p> <p>c. ¿Cómo educó con la práctica sobre la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual?</p> <p>d. ¿Empatizo con el lenguaje y los intereses de mis estudiantes al momento de hablar sobre inclusión en materia de diversidad de género y orientación sexual?</p>

Paso 2- Presentación del modelo inicial: talleres de conversación

Analizar las conversaciones de los grupos de docentes a los cuales se les presentó la maqueta inicial, permitirá identificar cómo y desde dónde abordar la inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual en el Liceo, según el modelo del iceberg propuesto en el marco teórico, para finalmente cumplir con el objetivo de esta AFE, es decir, diseñar con una estrategia participativa que involucre a los y las docentes del Liceo Industrial de San Fernando para el logro de la inclusión de la diversidad sexual y de género en las prácticas educativas.

2.a.1. Instalando el tema: análisis de los diálogos grupales.

Una vez finalizada la presentación del modelo inicial se instala la pregunta que abrió al diálogo: ¿es aplicable la maqueta expuesta en la realidad escolar? El objetivo de dicha pregunta a discusión es explorar en el discurso de los y las docentes los obstáculos con relación a la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual, como también, el significado de las prácticas docentes, identificando una situación problema a resolver.

El diálogo de los miembros de la primera y segunda sesión permitió conocer los obstáculos que perciben al implementar medidas inclusivas en materia de diversidad de género y orientación sexual. En primera instancia surgen códigos como *“lo tradicional”, “lo binario”;* *“peso de la costumbre”*, todas enmarcadas en la categoría de una *“mentalidad conservadora”* que, bajo nuestro modelo de análisis del iceberg, representa la *Naturalización de la Heteronorma*, dicho de otro modo, *se naturalizó el conservadurismo en materia de sexualidad y género*. La génesis de este fenómeno es un *status quo*, que envuelve las relaciones sociales de los y las docentes en los espacios escolares. Lo anterior se refleja en frases tales como: *“... inclusive, cuando uno va al liceo es como volver al pasado”;* *“Mira acá en la zona todavía existen varios internados y para Cardenal Caro también, es como institución del siglo XIX” (V.); “con una escala de valores de profesores, que hemos sido formados en ambiente extremadamente conservador...y esto no tiene que ver con las edades, tengo colegas que son veinte años menor, o sea tienen conductas tremendamente conservadoras, en lo valórico en lo conceptual, en lo epistemológico, gente más vieja, es parte de ese universo”(P).* Las

afirmaciones expuestas permiten interpretar una concientización sobre su formación y el entorno en el cual se desempeñan, como una constante circular donde, se reconocen “formados y modelados” por la realidad escolar y el currículum, normalizando el binarismo que, desconoce lo diverso e impone la homogeneización, interpretación que surge de la siguiente afirmación: *“somos una sociedad diversa, somos una sociedad heterogénea, pero forzosamente homogenizada, todo el modelo de reproducción cultural se proyecta hacia la homogeneización, más que hacia la diversificación”* (P.)

La normalización del binarismo, se enraíza gracias a una fuerza centrípeta que se ha codificado como el *peso de la tradición* y, que los y las docentes, declaran observar entre pares, como lo han manifestado dos de los integrantes del grupo al afirmar que: *“...en la estructura curricular hay una invisibilización de la diversidad sexual, si uno revisa, por lo menos de mi asignatura, si uno revisa la estructura curricular parte de supuestos equívocos, hay cuestiones tan complejas que dice que el matrimonio está concebido por un hombre y una mujer, la cuestión jurídica está estrictamente enraizada en la estructura cultural”*(P.) ; *“...en la sala de profesores, hablan de cosas tan sencillas como los colores, y ellos atribuyen a cierta condición de género sexual a ciertos colores”*(V.); *“Algunos profes cuestionaban a todos, que uno era muy femenino que otros eran así, el cuestionamiento se daba más en la sala de profes que en la misma sala, yo por lo menos lo veía desde ese punto, que no me daba cuenta, que casi no era tema entre los cabros, eran los mismos profes, creo yo”*(P.) Al analizar las afirmaciones se concluye que, en esta primera sesión, el binarismo está asociado a la heteronormatividad, la que está instalada desde lo curricular y que se fortalece desde lo cultural y visibiliza en la congregación de afirmaciones dadas en la sala de profesores.

Las instancias reflexivas ante el tema de la diversidad de género y orientación sexual, es reconocida como un pilar fundamental para un cambio situacional, la que en este contexto se categorizó como *metodología reflexiva*, debido al objetivo en que se enmarca esta AFE, donde las acciones se focalizan en el desaprender, la desestructuración e identificación de las barreras u obstáculos para lograr así, legitimar la diversidad, transformando la reflexión como el resultado de una serie de pasos que se centran en los y las docentes. El desaprender es concebido como un proceso más complejo que aprender, algo aceptado abiertamente de manera

verbal y gestual por el grupo cuando dos de sus integrantes expresaron las siguientes frases: *“son cosas que tiene que desaprender, para poder aprender otras nuevas, sobre todo lo relacionado con el tema de las disidencias sexuales”* (E.); *“el desaprender implica que ya tienes conexiones neuronales asociadas, aprendizaje que están instalados. Entonces desaprender es un tema que no es menor, aprender algo que aprendiste mal, es mucho más complejo que aprender”* (A.) En este escenario reflexivo sobre el desaprender, uno de los integrantes del grupo llega a afirmar que los y las colegas capitalizaron *“esas ideas”* desde la infancia, por tanto, recalca que hay que desaprender. La desestructuración ingresa en el acto reflexivo de los y las docentes como una voz imperativa que debiera guiar el proceso de desaprender/aprender, apelando a un acto individual al plantear que: *“...el tema de acción participativa, más que mirar a los otros es mirar a nosotros, en términos de reconocer nuestra propia diversidad sexual en términos de sujetos, en términos de cómo hemos interactuado con nuestros pares”* (P.) La desestructuración es una fuerza centrífuga que parte desde el y la docente para luego abarcar la interacción con los otros, por tanto, se visualiza como una reorganización de los códigos de interacción social. Debido a lo anterior, el proceso reflexivo se acepta como una etapa esencial, la cual requiere de un mayor tiempo y dedicación, lo que se podría asociar, bajo la lógica del diseño de una estrategia y el modelo de análisis del iceberg, como el aumento de la temperatura a través del diálogo más que de una orden Ministerial, es el calor del pensamiento reflexivo.

Instalar el pensamiento reflexivo es aumentar la temperatura ambiental del iceberg, el que estuviera envuelto por el gélido conservadurismo heteronormado. Para el logro de un aumento de temperatura ambiental hay que hacer partícipe a los y las docentes, independiente si ejercen jefatura o no, y a los asistentes, generando un concepto de comunidad en torno a los y las estudiantes. Así lo expresa una de las docentes del grupo: *“Yo creo que este tipo de actividades, de sensibilización, programa debe ser establecido para todos por igual, y tal vez en distinto horarios, y distintas maneras, debe ser un trabajo conjunto, y en profundidad”* (O.). Son la totalidad de los integrantes de la comunidad escolar quienes deben ser parte de la estrategia de cambio, lo que se evidencia al enunciar la búsqueda de estrategias horarias y formas de trabajo flexible.

Legitimar la diversidad fue concebido por uno de los y las docentes y aceptado por el grupo como “un concepto muy cercano a la normalización de cierto ejercicio...libre de toda connotación valórica”(P.), aludiendo que todos debieran ser parte de este “ejercicio”, recalcando que la legitimidad es naturalizar la diversidad, cuyo acto, según uno de los docentes, implica: “reconocer la diversidad entre nosotros y entender, que aquí, hay una tensión de carácter ideológica que se tiende a dar desde el punto de vista lo que dice la diversidad sexual en el desarrollo educativo en el aula”(P.) El concepto tensión se yuxtapone al de ideologías que se ha interpretado como *mentalidad tradicional*, código inserto en la categoría de orden conservador, la que descansa mayormente en los y las docentes que en los propios estudiantes. Lo anterior se sustenta en la siguiente afirmación: “para los chiquillos no es tema, son los adultos, y comentan más de la cuenta...en la sala de profesores se escucha todo, cosa que circulen por fuera, “- como la mamá se le ocurre mandarla así”, “son comportamientos, que no debiesen suceder -” (A.) Pareciera que el peso de la costumbre cayera en los delantales de los y las docentes, envolviéndolos a tal punto que es aceptada el hecho de iniciar con ellos y ellas un *desaprender/deseestructurar*, su fundamento se encuentra en la memoria de algunos y algunas de las integrantes del grupo de conversación, al relatar el proceso de transformarse en *Liceo Mixto*:

“La integración de la mujer, especialmente las profesoras eran reacias a que llegaran mujeres porque esto se iba a echar a perder el orden, la disciplina, lo que nos ha ido mostrando” (V.); “Me daba cuenta de los comentarios que hacían mis colegas en sala de profesores, obviamente no todos, pero había un grupo – “oye, pero como en el curso no se tanto, hay una niña que se viste como hombre, la mamá que le dice, yo le daría unos azotes”-. De ese tipo, finalmente, ahí nos damos cuenta de que estas niñas, a lo menos en la percepción visual” (P.)

La mirada hacia el pasado con la transformación de Liceo de Hombres a Mixto permite al grupo visualizar una tercera categoría que llamaremos *ruta de cambio*.

La ruta de cambio se apoya en códigos como la de Liderazgo/Acompañamiento, Sistema de creencias, Proximidad, Derecho intrínseco v/s Creencias, todas en un escenario de lo que llamamos *Metodología reflexiva*.

La existencia de una diversidad de profesores impulsa la idea de trabajar un liderazgo/acompañamiento, es decir, encabezar y acompañar a los y las docentes la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual que, dicho por los y las docentes sería validar que: *“la cabeza del establecimiento tiene que liderar este cambio” (O.); “...tendría que ser monitoreado por alguien de nosotros del equipo psicosocial, para hacer un trabajo más fluido” (V.)*. Ante lo expuesto, se devela la incertidumbre de abordar el tema desde la autonomía docente, pero, no implica validar una imposición, sino más bien, acompañar el proceso de cambio y a la vez, comprender el sistema de creencias arraigadas en cada docente y poder trabajar en ellas porque, como dice una de las integrantes del grupo: *“...podemos tener un profesor que diga: independiente que esto sea una obligación o un derecho yo no tengo las mismas creencias. - ¿qué se hace?”* agregando que: *“...podemos toparnos donde se haga el análisis, se problematice, pero a partir de eso se abra la caja de pandora, eso tenemos que darnos cuenta de acuerdo a los tiempos, que somos todos distintos, tenemos distintos tiempos, para sentarnos a llegar hablar con los estudiantes respecto de este tema, tienes que estar muy bien preparado anímicamente, haber trabajado muy bien tu sistema de creencias, esa es como mi opinión” (A.)*

Conocer la diversidad de docentes se concibe como una etapa previa al diseño de un modelo de estrategia participativa que, juntamente con una metodología reflexiva y liderazgo/acompañamiento, se transforman en la matriz del diseño de este modelo de inclusión. Sin embargo, el recuerdo de los inicios del Sistema de Admisión Escolar (SAE) impacta en las proyecciones de las decisiones futuras en materia de inclusión, algo que se evidencia en la siguiente afirmación: *“antes había selección, se rendía una prueba, desde que comenzó el*

SAE, ya no hay selección de estudiantes, por lo tanto, llega el que quieran, entonces estaban un poco asustados...” (O.)

La incertidumbre al cambio se refleja en preguntas o afirmaciones tales como: “... *¿estaremos preparados?, ¿tendremos las herramientas suficientes? Porque podemos ser analfabetos en este tipo de cosas, entonces podemos creer que saber que creemos, pero darnos cuenta en la práctica que no usamos un lenguaje inclusivo...” (A.)*

Ante este escenario se instala el debate entre la acción punitiva y el derecho frente a la inclusión en todo ámbito. En común acuerdo del grupo, el discurso dado por directivos, como: “*Hay que hacerlo o sino va a venir la superintendencia*”, es igual a un sonido en el vacío, es decir, existe un ruido, pero no germina en el Liceo. Frente a esto último, se acepta la idea de: “*comprender a los profes que es parte de una nueva convivencia*” (V.) pero, trabajando el concepto de derecho bajo la evidencia de una sociedad diversa donde los y las docentes deben ser preparados y no consultados en el ejercicio del derecho de inclusión, lo que se expresa en voz de uno de los integrantes del grupo como: “*es un derecho, hay leyes que respaldan todo esto, es como que dijeran por qué tengo que hacerles clases a las mujeres, por qué le tengo que hacer clases a los hombres, o sea si tú quieres trabajar en otro lado, donde no hay NEE, o dónde haya selección, tendría que irse a trabajar a otro lado. Yo creo que no es una pregunta, ni una imposición. Nuestra sociedad es heterogénea, entonces tenemos que estar preparados como profesores, para estos cambios*” (O.) De lo antes dicho se desprende que la inclusión es un derecho intrínseco, pero, cuya aplicabilidad se basa en la comprensión de un sistema de creencias que envuelva a los y las docentes, fortaleciendo la idea de un liderar/acompañar en el proceso de aplicación.

Siendo el foco de toda comunidad escolar l@s estudiantes, el código de *proximidad* es un antecedente por considerar para abordar la inclusión, es decir, quienes estén en una relación cercana constante con l@s estudiantes, debe ser parte de la estrategia de inclusión, tal como lo expresa uno de los docentes:

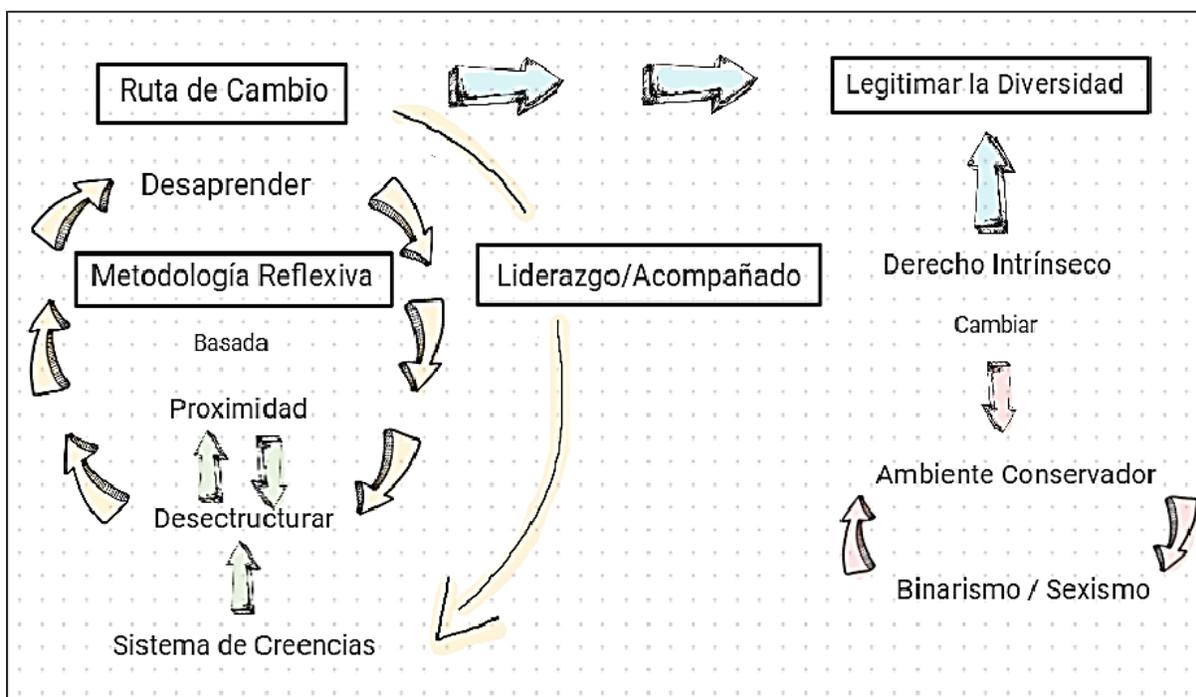
“Es la relación que tienen con los asistentes de la educación, el caballero que hace el aseo, con el caballero que está encargado de los jardines, es más a veces, a ellos los confidentes de sus problemas.... que es un grupo que es cercano, una problemática que les está pasando, dentro de su sexualidad e incertidumbre, a lo mejor no va a llegar, lo primero que es la psicóloga, se lo va a contar primero a un asistente de la educación, a los caballeros encargados de los jardines, los confidentes de sus problemas” (V)

Como resultado de esta primera sesión la conversación sobre la aplicabilidad del modelo de estrategia participativa, se centró en la metodología, es decir, cómo abordar la estrategia, cuya respuesta fue usar una *metodología reflexiva* fundada en los códigos de desaprender, desestructurar para legitimar la diversidad, donde se propone comprender el sistema de creencias de los y las docentes propio de un entorno conservador que sustenta el binarismo y el sexismo, para lo cual se requiere un *liderazgo/acompañado*, concepto que reemplazará al de *grupo motor* dado que, su función va más allá de organizar estrategias de taller o su diseño, es también, el de acompañar a los y las participantes en el proceso reflexivo, de desestructuración y concientización de la propia práctica. Lo anterior, permite aceptar el respeto de los tiempos en la comprensión de sociedad diversa. Por último, el concepto de *proximidad* contempla que otros miembros del Liceo, como son los asistentes de la educación, deben ser parte de las estrategias para la instalación de un derecho intrínseco como es la diversidad de género y orientación sexual propia de una sociedad heterogénea.

Las categorizaciones y codificaciones surgidas del análisis de este primer grupo de conversación se visualizan en el siguiente esquema, donde la ruta de cambio es legitimar la diversidad, entendida como un derecho intrínseco que debe instalarse tras un cambio del ambiente conservador, el cual, se basa en el círculo vicioso entre binarismo-sexismo.

La ruta de cambio se centra en una metodología reflexiva que trabaja con las y los miembros de la comunidad educativa por su proximidad, busca desplazar el sistema de creencias a través de un desaprender y desestructurar constante apoyados por un liderazgo/acompañado.

Ilustración 4 Esquema síntesis del grupo de conversación N°1: Acercamiento a un método para abordar la comprensión hacia la diversidad de género y orientación sexual.



Fuente: elaboración propia

La segunda sesión se llevó a cabo con solo docentes manteniendo al encargado de convivencia escolar. Se presentó el mismo formato de maqueta inicial y se les invitó a dialogar sobre la misma pregunta que el grupo anterior, es decir, ¿es aplicable la maqueta expuesta en la realidad escolar? La conversación coincidió con las categorías de *Metodología Reflexiva*, *Naturalización de la Heteronorma* y los códigos de *proximidad* y *binarismo*, enriqueciendo la red de análisis en la construcción de una estrategia participativa desde los y las docentes, explicando la necesidad de construir un *lenguaje en común* para disminuir el *analfabetismo* sobre la inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual, que a su vez, conlleva a develar un escenario que se categorizó como *desfase generacional*, permitiendo comprender la

discriminación como consecuencia del abismo generado entre el peso del *sexismo/binarismo* y el *cuestionamiento de la misma*.

El analfabetismo es reconocida por los integrantes del grupo como obstáculo para la comprensión de la diversidad de género y orientación sexual, es decir, el Liceo en un status quo, ha visto reducido su vocabulario en esta materia, lo que se lee en afirmaciones como: “yo siento, como decía V., somos bien analfabeto en el tema”; “... que uno es súper ignorante, respecto de los conceptos que manejan los chiquillos, que uno esta súper atrasado”(R.); “como en toda organización, habrá más o menos ignorancia” (A.) El código de analfabetismo se relaciona con el desconocimiento y no con una resistencia.

El *desfase generacional* se conecta con la categoría de *lenguaje en común* a través del código de *analfabetismo*, es decir, la incompreensión por parte de los y las docentes sobre la forma de vivir la sexualidad hoy, entendiendo que se habla más allá de definiciones, sino de una acción humana que implica conocer conceptos, antes desconocidos por el binarismo, entender las nuevas formas de concebir el género y la sexualidad, para luego reconocer cómo se relacionan las nuevas generaciones.

Sin embargo, se presentan barreras para la aceptación de la diversidad de género y orientación sexual que, según algunos docentes, advierten en la proyección poco favorable en las estudiantes que egresan del liceo industrial, las que en su mayoría no siguen la especialidad, exponiendo una barrera externa, el modelo de sociedad tradicional. Así lo mencionan dos de los integrantes del grupo: “En definitiva, es un problema grave en los colegios técnicos que muchas chiquillas que entran a trabajar principalmente en puestos de varones. Y si uno hace el seguimiento de estas niñas, la mayoría no sigue trabajando en la especialidad. No tiene que ver con la especialidad, el problema es el modelo de lo que está fuera” (V.); “...sumando a lo J. que sea desde la base de la discriminación de género” (R.)

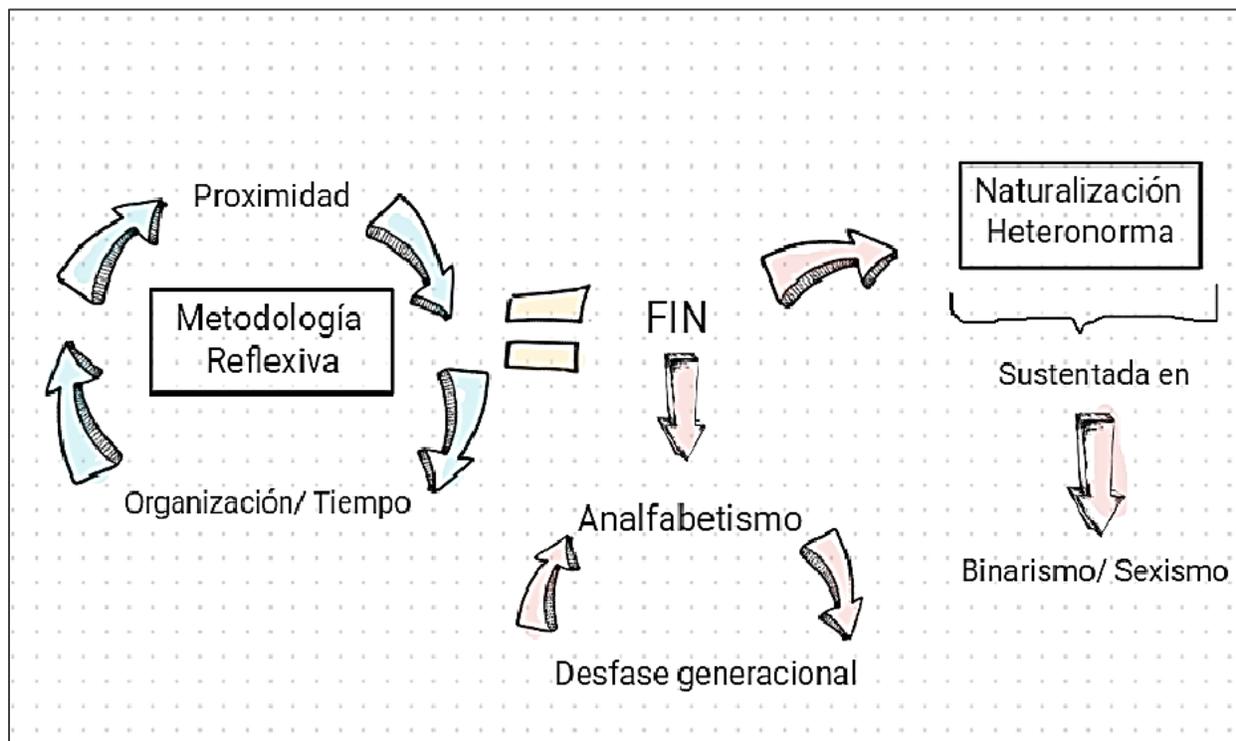
En esta sesión, el grupo vislumbra la organización/tiempo, es decir, una distribución de los tiempos para la construcción y aplicabilidad de estrategias para la concientización hacia la inclusión dónde, se concluye que toda la comunidad debe ser partícipe para su efectividad y eficacia, es decir, se mira más allá del aula validando las relaciones sociales entre auxiliares y/o

asistentes de la educación con l@s estudiantes. La propuesta organización/tiempo es: *“...podría ser una jornada de hora, hora y media. Cada dos semanas”; “Que no sea el día viernes. Y que las horas no sean más extensas que una hora y media. Este tema es bien teórico, la idea es que todos puedan opinar y cuenten la historia” (V)*

Finalmente, creo que una de las frases que sintetiza la idea de que, implementar un modelo con estrategias participativas para la concientización hacia la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual, se basa en incluir a toda una comunidad educativa. Lo anterior encuentra sus raíces en las siguientes declaraciones: *“Este trabajo, no debería estar internalizado solamente por los profes, porque, por ejemplo, es como hablar de democracia y habla sólo el profe de historia, no po. La democracia es una habilidad que tiene que ser transversal, en todas las asignaturas o lo mismo acá con este discurso de diversidad sexual, por ejemplo, que sacamos como docentes de tener un discurso, si a lo mejor el inspector va a tener otra mirada o el auxiliar” (V.); “...sumaría a toda la comunidad educativa. Incluso si se pudiera a los apoderados, creo yo. Pero ahí, los auxiliares. Yo sé que se va a extender, primeramente, por los profesores. Y entre más masivo se haga sería ideal”. (J).*

Dicho en una frase, las prácticas inclusivas nacen cuando la comunidad educativa es inclusiva desde su organización. El siguiente esquema sintetiza la sesión del grupo dos. Aquí se observa la validación de una metodología reflexiva como eje central donde, se incluyen a todos y todas que poseen cercanía con l@s estudiantes, por tanto, su participación circula con el significado organización/tiempo, el cual debe ser promovido por lo que llamamos grupo motor y que ahora codificamos como liderazgo/acompañado, dado por su función de organizar, pero también acompañar.

Ilustración 5 Esquema síntesis del grupo de conversación N°2: Validación de una metodología reflexiva hacia de diversidad de género y orientación sexual



Fuente: elaboración propia.

2.a.2. Definición de la situación problema a abordar mediante una estrategia participativa (participación panel de expertos, grupo motor).

Tras las conversaciones y el análisis de las reflexiones nace la definición de la situación problema para abordar mediante estrategia participativa. Para comenzar primero se aplicará el modelo del iceberg de acuerdo con los temas que nacieron desde las conversaciones grupales de ambas sesiones, luego se fundamentará la situación problema a abordar en el liceo.

En los dos grupos de conversación concuerdan en una metodología reflexiva para abordar el tema de la inclusión, además de la existencia de un grupo motor que cumpla la función de liderazgo/acompañamiento. La definición de la situación problema nace tras la visualización de las barreras que se observen en el grupo de conversación, teniendo en claro

que el objetivo es la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual. A continuación, se presentan los pasos para definir, bajo la estrategia participativa, la situación problema.

Grupos de conversación: la experiencia docente frente a la diversidad de género y orientación sexual.

El objetivo es organizar grupos de conversación donde se reúnan los y las docentes y expongan sus experiencias frente a la diversidad de género y orientación sexual, es decir, recurrir a la memoria en el rol docente donde, el grupo llamado liderazgo/acompañado, deberá registrar las creencias, problemáticas y necesidades del cuerpo docente frente al tema. Es importante llevar a cabo un registro escrito sobre los significados que estén presente en el ámbito de los grupos de conversación, por tanto, se recomienda preguntar o solicitar que expliquen los conceptos que surjan en las conversaciones.

Determinar el grado de Analfabetismo: ¿qué tanto sabemos de diversidad de género y orientación sexual?

En esta etapa el liderazgo/acompañado podrá definir si aplicar primero un cuestionario con relación a conceptualizaciones y luego otro de situaciones sobre diversidad de género y orientación sexual bajo una escala de aprobación, o de ambas (conceptos y situaciones). De acuerdo con lo expuesto por los grupos de conversación de esta AFE, es importante determinar el grado de conocimiento sobre diversidad de género y orientación sexual, en conclusión, es como dijo una de las integrantes del grupo de conversación “*hacer un paneo*”. Una vez obtenidos los resultados se propone organizar talleres, esto porque su formato es el más adecuado para una estrategia participativa debido a que: invita a la conversación más fluida debido a la organización espacial y participación de los y las integrantes; posee un objetivo de trabajo el cual es coherente con el contenido y actividad a realizar; se diseña pensando en los integrantes, lo que incluye la organización de los grupos y el aporte que pudiera entregar cada uno de los y las integrantes; se definen responsables y roles, lo que implica un compromiso con el trabajo; asignación de tiempo y recurso, lo que está íntimamente ligado con el objetivo y contenido a trabajar mediante la actividad asignada. (Cano, A. 2012)

Desaprender, desestructurar: el sexismo es cultural.

Una vez que se establece un lenguaje en común sobre diversidad de género y orientación sexual, el grupo de liderazgo/acompañado deberá invitar a los y las docentes, asistentes de la educación y auxiliares a trabajar con un cuaderno de registro individual, donde escribirán sus notas de lo que han ido aprendiendo. Se sugiere que en el inicio del cuaderno esté dibujada la galleta de jengibre sobre sexo, orientación sexual y diversidad de género con el objetivo de recordar conceptos.

En esta etapa se iniciará con el sexismo pues, tras el análisis de las conversaciones y dado la historia del Liceo Industrial, como un centro educativo masculino, es algo que sigue estando presente y ha conllevado a discursos discriminatorios hacia quienes escapan de la norma de roles impuesta por el binarismo de género. Además, es más viable comenzar a hablar del sexismo porque es la problemática más cercana u observable para los y las docentes y que sienten debe ser atendido. La metodología de trabajo debe tener como objetivo la visibilización de las habilidades desarrolladas por las mujeres dentro del establecimiento para luego, ser proyectadas en el discurso de la misión del Liceo, en el mundo laboral. Así, el sexismo será la puerta de entrada para hablar temáticas como el binarismo, iniciándose el asfalto para construir el camino hacia la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual pues, abordar el sexismo conlleva a cuestionar el binarismo. Cabe mencionar que, como dijo una de las integrantes del grupo de conversación, los tiempos para la comprensión de una diversidad de género y orientación sexual son distintos y personales, por lo que partir por la aceptación y visibilización es un gran paso personal y grupal.

Legitimar la diversidad: un derecho intrínseco.

Legitimar va más allá que la aceptación de una ley. Es la validación del grupo en los espacios relacionales, en el discurso y el actuar diario, por tanto, su logro es complejo. Si bien los grupos de conversación aceptan la legitimidad como un derecho intrínseco, ¿cómo lograr que forme parte del sistema de creencia y valores? Es complejo considerando la diversidad de personas que han capitalizado creencias a través de los años. Sin embargo, lo

importante es visibilizar lo que antes se ocultaba, hacerlo parte del diario vivir y del convivir a través del diálogo, trabajando desde la empatía e incluyendo un lenguaje inclusivo, entendiendo que el habla construye realidades.

En conclusión, la metodología reflexiva y la inclusión de un lenguaje no sexista permite aumentar la temperatura del iceberg desprendiendo el sexismo existente en el Liceo, desestabilizando el bloque de hielo y pudiendo ver así el binarismo construido por la heterosexualidad obligatoria, el cual ha impedido el desarrollo de los derechos de género y sexuales de las personas además de, invisibilizar y discriminar la diversidad. El exponer lo que ha sostenido a flote al iceberg, es el inicio de la inclusión y legitimación.

Finalmente, se construyó un iceberg que sintetiza la forma a trabajar para desestabilizar la naturalización de la heteronorma.

Ilustración 6 Aplicación modelo de análisis: tras conversaciones grupales



Fuente: Creación visual propia apoyada de los conceptos que nacieron tras las conversaciones grupales con los y las docentes del Liceo Industrial de San Fernando.

2.b. Precisar su contexto de operación o aplicación: espacios de acción.

La asignación de tiempo propuesta por uno de los integrantes del grupo de conversación es de una jornada de hora a hora y media cada dos semanas, identificando un día que no fuese el viernes pues, todo están agotados o no se reúne a la mayor cantidad de integrantes. Sin embargo, la finalización del plan, no se acordó, pudiendo inferir que solo la ejecución se vislumbrará plazos de término.

2.c. Participación de los docentes en la EP: ¿quiénes son los y las docentes que han de participar?

En esta etapa, los grupos de conversación del Liceo se centraron en el concepto de *proximidad* con l@s estudiantes, es decir, el contexto de operación o aplicación está vinculado a los participantes. Bajo esta lógica, se habló de la organización/tiempo donde, los y las participantes se legitiman por su proximidad (confidencialidad/cercanía) con l@s estudiantes, por tanto, los tiempos deben estar coordinados como un encuentro comunitario reflexivo. También se habló de liderazgo/acompañado, es decir, se reconoce la necesidad de un que guíe, organice y acompañe los talleres para que la comunidad educativa cree la estrategia participativa de acuerdo con la naturalización y legitimación de la diversidad de género y orientación sexual. Este grupo debe estar integrado por el equipo psicosocial (integrantes del PIE) y docentes que deseen ser parte. A modo personal, sugiero que el cálculo de integrantes del grupo que asuma el rol de liderazgo/acompañado esté en concordancia con la cantidad de subgrupos de trabajo de los talleres, es decir, si el grupo motor está conformado por cinco personas, los subgrupos deben ser cinco.

Paso 3- Definiendo una ruta de acción.

3.a. Definir la ruta de cambio con los docentes.

En esta etapa se redactan el camino hacia la ruta de cambio situacional. El camino al cambio situacional se basa en la metodología reflexiva, como se ha dicho en los pasos anteriores de esta AFE y que, recordando los temas que surgieron tras las conversaciones grupales son: determinar el grado de analfabetismo, desaprender/desestructurar y legitimar la diversidad. El último paso permite desestabilizar el iceberg visibilizando el sexismo como un principio discriminatorio.

Cuestionar el binarismo nace como consecuencia del derretimiento del sexismo, permitiendo construir una cultura de inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual. Ante lo expuesto, el grupo motor, bautizado ahora como *liderazgo/acompañado*, deberá definir los tiempos de profundización para que los y las docentes generen prácticas inclusivas desde el lenguaje, invitándolos a trabajar en el diseño de un vocabulario inclusivo, derribar

prejuicios expresados en el habla y la omisión, cuyo logro se concretiza con la relectura del proyecto educativo, reglamento de convivencia y el plan de afectividad y sexualidad.

En conclusión, la ruta es:

- determinar el grado de analfabetismo;
- sensibilización del tema a través de casos e historias vividas;
- desaprender/deseestructurar;
- legitimar la diversidad;
- cuestionar el binarismo;
- derribar prejuicios en el habla (identificarlos y cuestionarlos);
- diseñar un lenguaje inclusivo comenzando desde la forma de abordar los contenidos y objetivos de las distintas asignaturas, para luego, releer el proyecto educativo, reglamento de convivencia y el plan de afectividad y sexualidad.

3.b. Metodología de trabajo. Reconstrucción de los pasos y estrategias.

La interpretación que nace de las conversaciones de los dos grupos de docentes es la validación de la estructura taller pues, es la que invita al diálogo reflexivo cuyo objetivo es el desaprender/ deseestructurar sobre los prejuicios y sistema de creencia ante la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual.

En el paso 2 se delineó la metodología de trabajo tras el análisis de las conversaciones grupales, pero, ahora explicaré con mayor precisión. Para determinar el grado de analfabetismo: se crea un cuestionario sobre conceptos sobre orientación sexual y diversidad de género a través de frases instaladas en el lenguaje de los y las docentes, las cuales son el reflejo de las creencias, para así identificar si aprueban el uso de dicho lenguaje o si está correcto su uso, ejemplos: “tu sexo determina tu género”; “es necesario determinar un mismo uniforme según el sexo”, “los hombres son mejores en mecánica”; “el género determina tu orientación sexual”; “una mujer que viste de manera masculina es lesbiana”; “por una cuestión biológica las mujeres son más sensibles que los hombres”; “solo existe en la naturaleza humana hombre y mujer”

El diseño de las frases debe estar en concordancia con lo que se desea conocer, es decir, si hay confusión entre los conceptos de identidad de género, expresión de género, sexo, orientación sexual. Finalmente, se puede agregar un vocabulario a completar de manera abierta o como términos pareados sobre conceptos como: intersex, homosexual, heterosexual, bisexual, andrógino; genderqueer/ queer.

Los resultados del cuestionario determinarán la organización de los grupos y el contenido de los talleres. Para la efectividad y compromiso hacia el trabajo, se recomienda que quienes sean parte del Liderazgo/acompañado organicen grupos con integrantes de no más de seis personas distribuidos de manera circular en torno a una mesa con materiales, dejando siempre un espacio para que cada participante escriba en un cuaderno de registro personal, las reflexiones de cada sesión. Esto último es una estrategia que tiene por objetivo trabajar con la memoria del y la docente, es decir, puedan visibilizar cómo ha vivido el proceso.

En el siguiente apartado se expone una tabla donde, se estructuran los talleres según el análisis de las conversaciones. Así, El modelo inicial se valida en sus ejes centrales y se enriquece con el aporte de los grupos de validación.

Tabla 3 Síntesis de los talleres y estrategias hacia la comprensión de prácticas inclusivas en materia de diversidad de género y orientación sexual, de acuerdo con los aportes de los grupos de validación del liceo Industrial de San Fernando, según conversaciones.

Objetivo: Conocer el grado de analfabetismo en materia de diversidad de género y orientación sexual a través del análisis de resultados por parte del grupo motor.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/roles
Determinar Grado de Analfabetismo	Dos sesiones.	<p>1era sesión: <i>aplicación de cuestionario que evalúe conocimiento de conceptos y grado de acuerdo frente a afirmaciones sobre género, identidad de género, sexo y orientación sexual</i></p> <p>2da sesión: <i>Inicio de diálogo grupal a través de la estrategia SQA, es decir, lo que el grupo sabe, lo que quiere saber y lo que han aprendido. Luego, exponer el modelo la galleta de jengibre popularizada por Sam Killerman.</i></p>	<p>El grupo de Liderazgo/acompañado: análisis de resultados para la organización de los grupos de trabajo.</p> <p>Grupos de trabajo por tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identidad de Género v/s Orientación sexual - Sexo y Género - Sexismo y Binarismo

Objetivo: Reflexionar con los y las docentes sobre las prácticas y el discurso en el aula y el currículum sobre la diversidad de género y orientación sexual.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/ roles
Sensibilización	Dos sesiones	<p>Mesas de conversaciones con relación a experiencias vividas como docentes ante la diversidad de género y orientación sexual. Se sugiere apoyarse de las siguientes preguntas: <i>¿recuerdas alguna situación vivida como docente con relación a un estudiante homosexual, bisexual, pansexual o asexual?; ¿crees que tienes las herramientas para orientar a los y las jóvenes en materia de género y orientación sexual? ¿Sientes que se debe hablar de inclusión o legitimación de las disidencias sexuales?</i></p> <p>Grupos de trabajo: ¿qué observamos en estos casos? Cada grupo posee un caso distinto a exponer en iceberg, de sesgo de género, discriminación hacia la diversidad de género y orientación sexual</p>	<p>Grupo motor organiza el espacio y los grupos de trabajo, los cuales rotan sus respuestas siguiendo las manecillas de un reloj.</p> <p>Grupo de tres a seis docentes cuyos roles se proponen sean: monitor, escriba, relator.</p>

Objetivo: Reconocer en la propia práctica la forma de relacionarse con la diversidad de género y orientación sexual en el aula.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/roles
Desaprender/ deseestructurar	Tres sesiones	<p>La estrategia RA-P-RP (Respuesta Anterior-Pregunta-Respuesta posterior)</p> <p>Construir significados en tres momentos representados por una pregunta, una respuesta anterior o anticipada y una respuesta posterior, apoyados de organizaciones o fundaciones que trabajan con diversidad de género y orientación sexual. Esto último, ayudará a la construcción y fundamentación de las estrategias para el plan de acción.</p>	Grupo de liderazgo/acompañado organiza el espacio para invitar a organizaciones que abordan el tema de la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual

Objetivo: Conocer la legislación en materia de diversidad de género y orientación sexual como consecuencia de una invisibilización que parte desde el sesgo sexista y termina en el binarismo.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/roles
<p>Legitimar la diversidad: Un derecho intrínseco</p>	<p>Una sesión/ cartulinas</p>	<p>Colaborativamente me hago experto y expongo en los grupos. Se organizan grupos de expertos. Cada grupo posee un espacio con una ley y/o artículos sobre legitimar la diversidad de género y orientación sexual. Leen para aprender colaborativamente sobre el tema hasta hacerse expertos (se recomienda que construyan un esquema síntesis o resumen). Luego, los grupos se separan para conformar nuevos grupos donde esté un experto de cada tema asignado anteriormente con el objetivo de que todos expongan su tema de manera rotativa.</p>	<p>Grupo motor organizan los grupos y eligen los artículos sobre legitimación de la diversidad de género y orientación sexual.</p> <p>Los grupos de docentes que han conformado no poseen roles pues, la dinámica es ayudarse mutuamente para hacerse experto ante un tema que deberán exponer cuando se disgregan en distintos grupos.</p>

Objetivo: Reconocer en el discurso como se ha instalado el binarismo para luego cuestionarlo.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/roles
Cuestionar el binarismo	Una Sesión	<p>El museo. Exponer en un espacio abierto diversas fotos o frases con relación a temáticas de género, sexismo y binarismo. Los y las docentes en grupos de tres a cuatro integrantes, escogen una imagen o frase y aplican la técnica de las tres QQQ (¿qué veo?, ¿qué no veo?, ¿qué se debe hacer?) para luego exponer los resultados en un plenario.</p>	<p>Grupo de Liderazgo/acompañado organiza el espacio a trabajar y las imágenes o frases a exponer, para luego analizar los resultados y reflexionar sobre si profundizar en el tema o seguir con la siguiente sesión.</p> <p>Grupo de tres a seis docentes cuyos roles se proponen sean: monitor, escriba, relator.</p>

Objetivo: Identificar prejuicios en el habla y su impacto en la discriminación hacia la diversidad de género y orientación sexual.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/roles
<p>Derribar prejuicios en el habla.</p>	<p>Dos sesiones</p>	<p>Verdadero / Falso. Cada docente tendrá una tarjeta con una V de verdadero y una F de falso. Luego, un integrante del grupo motor inicia el juego de verdadero/falso con frases que se encuentran en la realidad del Liceo y comunidad que lo rodea sobre sexismo y discriminación hacia la diversidad de género y orientación sexual. La idea es trabajar no más de cuatro frases que inviten al diálogo.</p> <p>Finalmente, cada docente recibirá una carta de quien ha sido discriminado para responder de manera anónima y dejar en un buzón.</p>	<p>El grupo de liderazgo acompañado organiza el espacio, las tarjetas y frases a trabajar. Analiza los resultados evalúa la organización de los grupos de docentes para el logro de una mayor sensibilización y aclaración de conceptos.</p>

Objetivo: Construir un lenguaje inclusivo hacia la diversidad de género y orientación sexual desde la asignatura y proyectado en la visión y misión del proyecto educativo.

Tema u/o contenido	Tiempo/recurso	Estrategia de trabajo	Participantes/roles
<p>Diseñar un lenguaje inclusivo hacia la diversidad de género y orientación sexual.</p>	<p>Cuatro sesiones/ cartulinas o papelógrafos.</p>	<p>a. Las prácticas docentes dejan huellas. Los y las docentes, a través de una matriz cuyo centro es la situación objetivo, indican en los extremos las prácticas realizadas y la práctica ideal. Se recomienda indicar la práctica desde lo apreciado o vivido por los docentes dentro de la comunidad educativa.</p> <p>b. Lo escrito y la práctica. Organización del plan en base al lenguaje hacia la diversidad de género y orientación sexual, utilizado en lo escrito y la práctica, estableciendo acuerdos para el logro de su legitimación.</p> <p>c. Educo, acompaño e incluyo. Elaboración de una secuencia de estrategias para ser aplicadas en los distintos ciclos durante la clase de Orientación en la unidad de Afectividad y sexualidad. Considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciclo - Objetivo - Lenguaje <p>Se organizan en mesas de trabajo.</p> <p>d. Aprendo con mis compañeros y compañeras. Exposición de las estrategias diseñadas en la sesión anterior y aplicación de éstas.</p>	<p>El grupo de liderazgo/acompañado organiza los grupos de trabajo recomendándoles roles como: monitor, escriba, relator. Dichos roles deben ser rotados en cada sesión.</p>

Paso 4-Validación de propuesta de ejecución reflexiva.

El siguiente paso corresponde a la aplicación de este modelo de estrategia participativa, por tanto, para efecto de esta AFE son enunciados como acciones a realizar por el grupo que asuma el rol de liderazgo/acompañado del Liceo. Se recomienda que cada etapa se registre en el cuaderno de registro para una mejor visibilización del monitoreo cualitativo propuesto en el inicio del modelo de estrategias participativas para la comprensión hacia la inclusión.

La sistematización de la experiencia es necesaria para generar una continuidad para trabajar las distintas aristas del iceberg pues, la constancia de la reflexión sobre las prácticas educativas genera una concientización en los y las docentes

CONCLUSIONES.

El desarrollo de esta AFE que, involucró a los y las docentes del Liceo industrial de San Fernando, permitió aplicar un modelo de análisis basado en la analogía del iceberg que tiene por objetivo identificar las barreras que impiden el logro de la inclusión hacia la diversidad de género y orientación sexual en espacios educativos. Fue el análisis de las conversaciones grupales las que permitieron visualizar el camino de ingreso hacia la inclusión, bajo el modelo del iceberg, y la construcción de una metodología de trabajo.

El modelo de análisis del iceberg consideró tres pilares no visibilizados como son el sexismo, heterosexualidad obligatoria y binarismo donde, dado la historia del Liceo Industrial de San Fernando, el sexismo genera un ruido molesto en quienes fueron partícipes de las sesiones de conversación pues, declararon que en muchas ocasiones genera una discriminación en el discurso hacia las mujeres u hombres que rompan los roles de género basados en una creencia binaria. Ante lo expuesto, es necesario aumentar la temperatura del iceberg abordando el sexismo existente en el Liceo para desestabilizar el bloque de hielo pudiendo ver así el binarismo construido por la heterosexualidad obligatoria. Se determinó una ruta de talleres cuyos objetivos son determinar el grado de alfabetismo; sensibilización del tema a través de casos e historias vividas; desaprender/deseestructurar; legitimar la diversidad; cuestionar el binarismo; derribar prejuicios en el habla (identificarlos y cuestionarlos); diseñar un lenguaje inclusivo comenzando desde la forma de abordar los contenidos y objetivos de las distintas asignaturas, para luego, releer el proyecto educativo, reglamento de convivencia y el plan de afectividad y sexualidad. En resumen, los pasos propuestos en la maqueta inicial son aceptados por los y las docentes de los grupos de conversación, cambiando solo la organización de los talleres y el objetivo específico de las sesiones de acuerdo con las necesidades particulares del Liceo.

La metodología de trabajo se estructuró bajo la lógica de la existencia de un *liderazgo/acompañado*, que desplazó la idea de *grupo motor* pues, el primero organiza y lidera un trabajo previo, pero, al mismo tiempo, acompaña en el proceso visualizando las necesidades o inquietudes que provengan de los y las docentes. El principio base de trabajo es la *metodología*

reflexiva, donde las y los docentes que participaron en las conversaciones, argumentan como necesario para conocer las creencias y el grado de *analfabetismo* que se deben trabajar en los talleres y conversatorios, los cuales buscan que la comunidad docente identifique la situación problema que impide la inclusión de la diversidad sexual y género en espacios educativos en las prácticas docentes. La construcción de talleres bajo grupos de trabajo rotativos fue una propuesta aceptada pues, implica un trabajo colaborativo, clave en el desarrollo de estrategias participativas.

Se valida en esta AFE el protagonismo de los y las docentes en el diseño de estrategias participativas pues, reconocen que la inclusión nace de una reflexión constante y no de la imposición de una ley, por tanto, toda estrategia debe comenzar con la conversación.

Finalmente, cabe mencionar las limitaciones que tiene la estrategia para el logro de una concientización de las prácticas docentes hacia la inclusión de la diversidad de género y orientación sexual en los espacios educativos que, al ser aplicada en otras comunidades educativas, no contempló en su diseño un trabajo con una planta docente inestable. Por otra es necesario hacer hincapié la disposición de tiempo y la cantidad de integrantes que formen parte del *liderazgo/acompañado* dado que, el proceso de comprensión sobre la propia práctica docente implica emociones que deben ser escuchadas, por tanto, tiempo y acompañamiento dos variables que se flexibilizan de acuerdo con la realidad de cada comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arenas, L.; Durán, J.; Dides, C. (2016) Primer Informe Salud Sexual Salud Reproductiva y Derechos Humanos En Chile. OMS, Disponible en:
2. <http://www.who.int/suggestions/faq/es/index.html>
3. Aguirre, P. (1939) Decreto orgánico 4157. <http://www.memoriachilena.gob.cl/archivos2/pdfs/MC0015946.pdf>
4. Arnold, M y Osorio, F. 1998. Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. Cinta moebio 3: 40-49. www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.htm
5. Azúa Ríos, Ximena, Saavedra Castro, Pamela, & Lillo Muñoz, Daniela. (2019). Injusticia Social Naturalizada: Evaluación Sesgo de Género en la Escuela a partir de la Observación de Videos de la Evaluación Docente. *Perspectiva Educativa*, 58(2), 69-97. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.2-art.916>
6. Cabello, Cristeva (2018) Educación no sexista y binarismos de género. Agitaciones feministas y disidencias sexuales secundarias en la escuela. En Zerán, F., *Mayo Feminista. La rebelión contra el Patriarcado*, pp. 21-34. Ediciones LOM
7. Canales, Manuel y Peinado, Anselmo (1998): “Grupos de discusión” en Delgado, J M y Gutiérrez, J (Eds.). “Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales”. Ed. Síntesis SA Madrid.
8. Cano, A. (2012). La metodología de taller en los procesos de educación popular. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2 (2), 22-51. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5653/pr.5653.pdf
9. Cubillos, J. (2019) Continuidades y rupturas: La política de salud sexual y reproductiva chilena en cuatro Gobiernos. <https://www.researchgate.net/publication/335794309>
10. Cornejo Abarca, J. (2007) La formación de los formadores de profesores: ¿Para cuándo en Chile? *Pensamiento Educativo De Investigación Latinoamericana (PEL)*, 41(1), 37-55. Recuperado a partir de <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/25673>
11. Frascara, J., Noël, G., & Ruecker, S. (2018). Liderazgo distribuido: Entrevista a Jorge Frascara y Guillermina Noël. Entrevistador: S. Ruecker. *Diseña*, (13), 24-57. Doi: 10.7764/diseña. 13.24.-57. Traducción: José Miguel Neira.
12. Foucault, M. (2008). *Historia de la sexualidad 1: la voluntad del saber*. 2da. Edición. Buenos Aires: Siglo XXI

13. Killerman, Sam (2011) Rompiendo el binario: el género explicado usando continuo. Rastreador: <https://www-itspronouncedmetrosexual-com.translate.google/2011/11/breaking-through-the-binary-gender-explained-using-continuums/? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es-419& x tr pto=sc>
14. Mujica Chirinos, Norbis; Rincón González, Sorayda. Consideraciones teórico-epistémicas acerca del concepto de modelo Telos, vol. 13, núm. 1, enero-abril, 2011, pp. 51-64
15. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela
16. Lerner, Gerna. (1986). LA CREACIÓN DEL PATRIARCADO. Traducción castellana de MÓNICA TUSELL rastreado en: https://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf
17. Lugones, María (2008) Colonialidad y Género. Binghamton University, USA. n.9, pp.73-102. ISSN 1794-2489. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892008000200006#1
18. Pezoa, P. (2020) Entrevista con Olga Grau. [http://www.clam.org.br/uploads/arquivo/Entrevista%20con%20Olga%20Grau\(1\).pdf](http://www.clam.org.br/uploads/arquivo/Entrevista%20con%20Olga%20Grau(1).pdf)
19. Prieto, Julio Herminio (2012) Estrategias de enseñanza-aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias México. Pearson Educación.
20. Quijano, Aníbal. (2014) Colonialidad del poder y clasificación social. En Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder.p. 285-227
21. CLACSO. Buenos Aires. rastreado en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140506032333/eje1-7.pdf>
22. Rich, Adrienne (1980) Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence, en Ead., Blood, Bread, and Poetry. Selected Prose 1979-1985. Nueva York y Londres: Norton, 1986,23-75 Traducido Riveras, M. Localización: Duoda: Revista d'estudis feministes, ISSN 1132-6751, N°. 10, 1996, págs. 15-45
23. Sánchez Delgado, Marcelo. (2018). Sexo, eugenesia y política: Waldemar Coutts (Chile, 1895-1959). *Revista de historia (Concepción)*, 25(1), 109-130. Rastreado: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-88322018000100109>
24. Seidman, S. Crítica de la heterosexualidad obligatoria. *Sex Res Soc Policy* 6, 18 (2009). <https://doi.org/10.1525/srsp.2009.6.1.18>
25. Zeichner, Kenneth (1993) Conferencia presentada en el 11º University of Wisconsin Reading Symposium: «Factors Related to Reading Performance», Milwaukee (Wisconsin, Estados Unidos).

Rastreado: <https://www.practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2012/04/Org-El-maestro-como-profesional-reflexivo-de-Kenneth-M.-Zeichner..pdf>

Legislación

Ley N° 20.609. ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (2012) Biblioteca Congreso Nacional. Rastreado: <http://bcn.cl/2g7mr>

Ley 21.120 reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018) biblioteca congreso nacional. Rastreado: <http://bcn.cl/2f8z8>

ANEXOS



DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO/ASENTIMIENTO INFORMADO

El **consentimiento informado** es un procedimiento mediante el cual las personas que son invitadas a participar en la evaluación y de diseño de maqueta, conocen (formalmente) las características de ésta y los derechos que poseen. Además, expresan voluntariamente su disposición a participar.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño de una estrategia participativa para el logro de una legitimación de las disidencias sexuales en el aula. **Construcción de una metodología de trabajo basado en la investigación acción participativa en la experiencia educativa de un colegio en la región Bernardo O'Higgins.**

I. INFORMACIÓN

Usted ha sido invitado(a) a participar en la *Evaluación y Diseño de la Maqueta de una estrategia participativa para el logro de la legitimación de las disidencias sexuales en el aula*. El objetivo de este estudio es construir **el diseño de una estrategia participativa, que involucre a lxs docentes para el logro de legitimación de las disidencias sexuales en las prácticas educativas**. Los criterios para participar de esta instancia son evaluar la maqueta, hacer sugerencias en base a la experiencia a través de un diálogo abierto y reflexivo, junto con una encuesta de evaluación de conocimientos y percepción sobre disidencias sexuales.

La investigadora responsable de este estudio es Marianne Schell Rodríguez. La investigación está patrocinada por FACSO.

Para decidir su participación en este estudio, es importante que considere la siguiente información-

Usted y la comunidad educativa a la cual pertenece es de vital importancia porque, reúnen una historia y experiencia educativa que, para efectos del diseño de la maqueta sobre la legitimación de las disidencias sexuales, es necesario conocer. La forma en que se llevará a cabo su participación es a través de una entrevista, previa lectura de la maqueta de estrategia participativa sobre legitimación de disidencias sexuales, y el desarrollo de una breve encuesta de conocimiento y percepción del tema.

Su participación es voluntaria. Por mi parte, aseguro que la información entregada se expondrá bajo anonimato, es decir, no aparecerán nombres ni datos asociados a *su opinión* en particular.

Los resultados de la aplicación de la encuesta y las conversaciones serán dados a conocer a través de un informe escrito al finalizar su participación.

Datos de contacto: Marianne Schell Rodríguez. Mail: mschellrodriguez2014mail.com

II. HOJA DE FIRMAS DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,,

acepto participar en el estudio denominado _____.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma Investigador/a Responsable

Lugar y Fecha: _____

Me gustaría que se me informe de los resultados globales del estudio:

___ Sí ___ No

Correo electrónico: _____

SESIÓN 1: GRUPO DOCENTES DE AULA Y REPRESENTANTES DEL PIE

<i>Sesión 1</i>	P.: Docente; E.: Docente; O.: Integrante del programa PIE; A.: Integrante del Programa PIE y V.: Docente y encargado de convivencia.	
CATEGORÍA	CÓDIGO	CITA
<i>Metodología reflexiva</i>	<i>Desaprender</i>	<p>“...cierto entre otros, que son cosas que tiene que desaprender, para poder aprender otras nuevas, sobre todo lo relacionado con el tema de las disidencias sexuales...el tema de los estereotipos, sistema heteronormado , que tenemos que ir poco a poco deconstruyendo, para poder construirlo otra vez, en base a esta visión, a estas disidencias que son parte de nuestra sociedad, tenemos que encargarnos de educarnos, principalmente en nuestra comunidad” (E.)</p> <p>“aquí en San Fernando es una localidad bastante oscura deprimida, también tiene algunos colegas y asistentes que tienen otras ideas, tampoco está mal, pero que finalmente vienen con esta idea desde la infancia, de creer que sus propios valores tienen que empezar a desaprender” (E.)</p> <p>El concepto es de la neurociencia, por eso es más complejo que aprender, porque el desaprender implica que ya tienes conexiones neuronales asociadas, aprendizaje que están instalados. Entonces desaprender es un tema que no es menor, aprender algo que aprendiste mal, es mucho más complejo que aprender. Por eso un tema que no es menor. (A.)</p>

	<p>Proceso reflexivo</p>	<p>“El tema de los tiempos, el tema de la sensibilización tiene que ver con profundización en una primera etapa” (A.)</p> <p>“...que considero que es la parte de sensibilización, yo creo que ahí deberíamos darle un poco más, la primera etapa, como fuerte, lo otro, el tema es que esto no sólo debe estar centrado en los profesores jefes, tiene que ser en todos, porque muchas veces se establecen en términos generales, muchas se establecen en términos generales, el profesor que está cargo de un curso tiene que saber más que el profesor de asignatura. Yo creo que este tipo de actividades, de sensibilización, programa debe ser establecido para todos por igual, y tal vez en distintos horarios, y distintas maneras, debe ser un trabajo conjunto, y en profundidad” (E.)</p> <p>“...pero me parece que primero, en este proceso de sensibilización, que tu mencionas a haber un mundo que se nos va abrir, con develar ciertas creencias, ciertos patrones, culturales, sociales, que nosotros mismos tenemos, estos discursos que están arraigados, sistemas familias, sistemas sociales, eso nos va a invitar a la problematización, que es un trabajo interno, eso nos puede llevar antes de esas temáticas, ampliarlas, realizar instancias con el alumnado, primero, como adultos, poder a través de esta sensibilización, que tu planteas podría venir esta arista, que nos puede generar, dolor ruido, entonces puede hacer que incluso, hasta los que se crean más inclusivos se den cuenta que en su discurso no lo son. (A)</p> <p>“Yo no sé, quizás tú me podrías aclarar, pero</p>
--	---------------------------------	---

	<i>Legitimar la diversidad</i>	<i>yo entiendo a la legitimación como un concepto muy cercano, a la normalización de cierto ejercicio, y esto libre de toda connotación valórica. Sería sumamente interesante participar de este ejercicio, que tiene que incluir a todos los profesores. Reconocer la diversidad entre nosotros y entender que aquí, hay una tensión de carácter ideológica que se tiende a dar desde el punto de vista lo que dice la diversidad sexual en el desarrollo educativo en el aula” (P.)</i>
	<i>Desestructuración</i>	<i>“Esa desestructuración, ese aprendizaje, implica apuntar el enfoque metodológico, el tema de acción participativa, más que mirar a los otros es mirar a nosotros, en términos de reconocer nuestra propia diversidad sexual en términos de sujetos, en términos de cómo hemos interactuado con nuestros pares, nuestros hijos hermanos, papás, eso pasa de ese desaprendizaje, por la re significación de los conceptos, son sumamente importantes, el lenguaje, que utilizamos, con una altísima importancia para recorrer este camino”(P)</i>
	Barreras	<i>“para los chiquillos no es tema, son los adultos, y comentan más de la cuenta, y por ejemplo ese comentario, que decía E., en la sala de profesores se escucha todo, cosa que circulen por fuera, como la mamá se le ocurre mandarla así, son comportamientos, que no debiesen suceder, y además todo esto en el proyecto educativo, y aparece eso de la tolerancia, el respeto, ser inclusivo”(A.)</i>

<p>Naturalización Heteronorma</p>	<p>Tradicional</p>	<p><i>“nuestro colegio es tradicional” (V.) “...cuando hablamos de disidencias sexuales de un tema que no hemos abordado como establecimiento, que quizá lo que unió ve más complejo son los prejuicios, que tienen los docentes” (V.)</i> <i>“...la transformación, la capacitación del cuerpo docente para enfrentar temáticas de esta naturaleza, implica un tremendo choque con una escala de valores de profesores, que hemos sido formado en ambiente extremadamente conservador, hemos sido formados en un ambiente extremadamente conservador, y esto no tiene que ver con las edades, tengo colegas que son veinte años menor, o sea tienen conductas tremendamente conservadoras, en lo valórico en lo conceptual, en lo epistemológico, gente más vieja, es parte de ese universo” (P.)</i> <i>“Mira acá en la zona todavía existen varios internados y para Cardenal Caro también, es como institución del siglo XIX” (V.) “...inclusive, cuando uno va a liceo es como volver al pasado” (V)</i></p>
	<p>Currículo Binario</p>	<p><i>“...en la estructura curricular hay una invisibilización de la diversidad sexual, si uno revisa, por lo menos de mi asignatura, si uno revisa la estructura curricular parte de supuestos equívocos, hay cuestiones tan complejas que dice que el matrimonio está concebido por un hombre y una mujer, la cuestión jurídica está estrictamente enraizada en la estructura cultural” (P.)</i> <i>“...constantemente estoy en un proceso desaprendizaje, hemos construido un proceso de aprendizaje desde una homogeneización forzada. Yo no comparto el tema, que somos una sociedad diversa, somos una sociedad heterogénea, pero forzosamente homogenizada, todo el modelo de reproducción cultural se proyecta hacia la homogeneización, más que hacia la diversificación” (P)</i></p>

	Sexismo	<p><i>“La integración de la mujer, especialmente las profesoras eran reacias a que llegaran mujeres porque esto se iba a echar a perder el orden, la disciplina, lo que nos ha ido mostrando” (V)</i></p> <p><i>“...en la sala de profesores, hablan de cosas tan sencillas como los colores, y ellos atribuyen a cierta condición de género sexual a ciertos colores” (V.) “Yo tengo 34 años, pero tengo colegas de mi edad, que una mujer u hombre bisexual, es porque no tiene claro hacia dónde va, que todavía está en una etapa de confusión, entonces son pequeños aspectos, como también mencionaba la Andrea, es que necesitamos más hombres para cargar este tipo de cosas...” (E.)</i></p> <p><i>“Me daba cuenta de los comentarios que hacían mis colegas en sala de profesores, obviamente no todos, pero había un grupo –“oye, pero como en el curso no se tanto, hay una niña que se viste como hombre, la mama que le dice, yo le daría unos azotes”-. De ese tipo, finalmente, ahí nos damos cuenta de que estas niñas, a lo menos en la percepción visual. Algunos profes cuestionaban a todos, que uno era muy femenino que otros eran así, el cuestionamiento se daba más en la sala de profes que en la misma sala, yo por lo menos lo veía desde ese punto, que no me daba cuenta, que casi no era tema entre los cabros, eran los mismos profes, creo yo” (P)</i></p>
Ruta de cambio	Liderazgo/Acompañamiento	<p><i>“...quizás nosotros llevarlo a la realidad, existe una diversidad de profesores jefes, por ejemplo, el primero, tendría que ser monitoreado por alguien de nosotros del equipo psicosocial, para hacer un trabajo más fluido” (V.) “yo creo que lo más importante tiene que ver desde la cabeza, la cabeza del establecimiento tiene que liderar este cambio” (O.) “... el liderazgo del equipo directivo, respecto a estas materias...” (A.)</i></p>

	<p>Sistema de Creencias</p>	<p><i>“Al principio yo lo vi super, la problematización, la sensibilización, y la problematización cuando la van a hacer para llegar a la legitimación, o la legitimidad, entonces si lo menciona, y dije no está bien, o el tiempo que pueda tener E., O., V., P., son distintos y podemos tener un profesor que diga independiente que esto sea una obligación o un derecho yo no tengo las mismas creencias, que se hace, eso le generó ruido”(A.) “primero hay que detectarlo y ver las necesidades por parte de los profesores, por parte de sus propias creencias de los profesores, tenemos un abanico de profesores, yo te aseguro que hay profesores les va a generar mucho ruido, y que no tienen idea, la pansexualidad, son totalmente analfabetos, primero aplicar algún instrumento, como para saber qué tan dispuestas están a que nos metamos en las creencias, colocar en esta encuesta ciertas creencias, está de acuerdo con esta afirmación, los hombres deben ser fuertes, uds. estarían dispuestos a hablar de este tema, o colocar ciertos discursos” (A.)</i></p> <p><i>“...Porque si dejamos a los profesores jefes, nos podemos encontrar con respuestas que van en contra de la misma ley” (V.)</i></p> <p><i>“...que puede haber adultos que digan esto a mí no me interesa, para mí el hombre es hombre la mujer es mujer, y yo no estoy dispuesta a transar esto, porque tiene que ver con un componente valórico, porque tiene que ver por ejemplo el matrimonio entre un hombre y una mujer y punto, esto se acabó y lo demás no existe, entonces también nos podemos pillar con esa realidad.... podemos toparnos donde se haga el análisis, se problematice, pero a partir de eso se abra la caja de pandora, eso tenemos que darnos cuenta de acuerdo a los tiempos, que somos todos distintos, tenemos distintos tiempos, para sentarnos a llegar hablar con los estudiantes respecto de este tema, tienes que estar muy bien preparado anímicamente, haber trabajado muy bien tu sistema de creencias, esa es como mi opinión” ,“..tenemos sistemas de creencias arraigadas, por ejemplo a cierto orden que tiene que tener las mujeres, características que tiene que tener los varones.” (A.)</i></p>
--	-----------------------------	--

	Proximidad	<p><i>“Es la relación que tienen con los asistentes de la educación, el caballero que hace el aseo, con el caballo que está encargado de los jardines, es más a veces, a ellos los confidentes de sus problemas. Si tú puedes capacitarte a ese grupo, que es un grupo que es cercano, una problemática que les está pasando, dentro de su sexualidad e incertidumbre, a lo mejor no va a llegar, lo primero que es la psicóloga, se lo va a contar primero a un asistente de la educación, a los caballeros encargados de los jardines, los confidentes de sus problemas. Entonces si tú puedes capacitar a ese grupo que es cercano, a lo chiquillos” (V.)</i></p> <p><i>“para los chiquillos está resuelto, no hay tema, hoy conversamos con V., van a ser profesores, de plan general, uno mismo. Los auxiliares que pueden comentar cosas y que no vienen al caso. Con ellos hay que tener más cuidado, pero para ellos no era tema” (A.)</i></p>
	Incertidumbre al cambio.	<p><i>“antes había selección, se rendía una prueba, desde que comenzó el SAE ya no hay selección de estudiantes, por lo tanto, llega el que quieran, entonces estaban un poco asustados, pero yo creo que el problema tiene que ver con el cambio y la innovación” (O.)</i></p> <p><i>“Hasta los que se crean más inclusivos se den cuenta que en su discurso no lo son, de ahí va un tema, son esas preguntas que invitan a la reflexión, estaremos preparados, tendremos las herramientas suficientes, porque podemos ser analfabetos en este tipo de cosas, entonces podemos creer que saber que creemos, pero darnos cuenta en la práctica que no usamos un lenguaje inclusivo...” (A.)</i></p>

	<p>Acción punitiva (obligación)</p>	<p><i>“A veces la dirección, UTP. Lo mira de una manera punitiva. Hay que hacerlo o sino va a venir la superintendencia. Y más encima, te presenta ese discurso a los profesores, chiquillos uds. tienen que hacer planificaciones universales. Porque si no las tenemos entra el castigo. Yo creo que hay ser cauto con los discursos que maneja la dirección. Porque desde entrada, dicen los profes allá esto por obligación entonces, como que ya para qué. Partiendo por eso, en definitiva, es comprender a los profes que es parte de una nueva convivencia” (V.)</i></p>
<p>El deber hacer</p>	<p>Derecho intrínseco v/s Creencias</p>	<p><i>“... a los niños con NEE, lo tienen que imponer, es que es un Derecho, y en este caso también, el tema que se está hablando ahora también es un derecho, hay leyes que respaldan todo esto, es como que dijeran por qué tengo que hacerles clases a las mujeres, porqué le tengo que hacer clases a los hombres, o sea si tú quieres trabajar en otro lado, donde no hay NEE, o dónde haya selección, tendría que irse a trabajar a otro lado. Yo creo que no es una pregunta, ni una imposición, Nuestra sociedad es heterogénea, entonces tenemos que estar preparados como profesores, para estos cambios, por lo menos esa es mi opinión” (O.)</i></p> <p><i>“El tema de la diversidad y las disidencias tiene que ver con los derechos.” (O.)</i></p>

	<p>Inclusión desde el liderazgo</p>	<p><i>“Hasta el momento, hemos tenido chiquillos homosexuales, era como invisibilizados, que sabían que estaba, que lo hablaba, hasta que llegase año atrás, dos años, P., E. Seis años atrás el Lobo del cuarto C. Y él llega en primero medio, habla con el inspector y se reconoce como homosexual, como tal, altiro. Y ahí tiene que ver mucho con los discursos. Ahí lo denominaban, lobito, porque además tenía su personalidad, muy sociable el cabro. No tuvimos problema ninguno” (V.)</i></p> <p><i>“El problema que teníamos con el Nico que tenía una personalidad exuberante, tenía liderazgo, tenía una personalidad muy culta. Eso también aplastaba al resto, que probablemente, también hubiesen manifestado su orientación homosexual y los aplastaba, porque era tan, ocupaba el espacio, minimizaba la expresión del resto. Él ocupaba muy dignamente todo el espacio. El mejor de los recuerdos de él” (P.) “En el caso del Nicolás, desde que llegó al liceo, el hacerse respetar” (P.)</i></p>
--	-------------------------------------	---

SESIÓN 2: GRUPO DE DOCENTES

<i>Integrantes</i>	V.: Profesor y Encargado de convivencia; A.: Docente; R. : Docente; J.: Docente.	
<i>CATEGORÍA</i>	<i>CÓDIGO</i>	<i>CITA</i>
<i>Lenguaje común</i>	<i>Analfabetismo</i>	<p>“...que como comunidad, personal, bastante analfabeto en el lenguaje que uno utiliza, tú comentas, esta amplia gama de diversidades sexuales, y por último.” (V.)</p> <p>“yo siento, como decía Víctor, somos bien analfabeto en el tema”; “Y siempre intentamos a través de las conversaciones, de repente alguna capacitación que cae por ahí, y través de algún experto que nos va a hablar de este tema, que se esa brecha no se nos extienda tanto, y recién estamos como desfasados, no sé si algo, estamos atrasados”; “Un día, pregunte que hicieron el fin de semana, y una alumna de segundo medio, que había ido a Viña a una actividad de LGTBI e incluso los compañeros, ¿qué es eso?, Yo más o menos como conocía la sigla, a que bien, conocí a las personas que acá trabajan con el LGTBI, como que logré conectar, por decir algo. Conectar desde la empatía, explícame tu, porque lo que sé” (A.)</p> <p>“...transmitir, el mismo lenguaje y hacer una introducción de los conceptos, que como decía Alejandro, y Víctor, que uno es súper ignorante, respecto de los conceptos que manejan los chiquillos, que uno esta súper atrasado” (R.)</p> <p>“Haciendo como un paneo rápido, no creo que hay resistencia al tema, como en toda organización, habrá más o menos ignorancia (A.)</p>

<p><i>Participación en el proceso de aprendizaje</i></p>	<p><i>Proximidad</i></p>	<p><i>“Este trabajo, no debería estar internalizado solamente por los profes, porque, por ejemplo, es como hablar de democracia y habla sólo el profe de historia, no po. La democracia es una habilidad que tiene que ser transversal, en todas las asignaturas o lo mismo acá con este discurso de diversidad sexual, por ejemplo, que sacamos como docentes de tener un discurso, si a lo mejor el inspector va a tener otra mirada o el auxiliar” (V.)</i></p> <p><i>“...sumaría a toda la comunidad educativa. Incluso si se pudiera a los apoderados, creo yo. Pero ahí, los auxiliares. Yo sé que se va a extender, primeramente, partir por los profesores. Y entre más masivo se haga sería ideal”. (J.)</i></p> <p><i>“Y partir de la experiencia, de la comunidad educativa, porque es bueno escuchar la versión de los papas de los alumnos, de los profesores, de los auxiliares, para después transmitir, el mismo lenguaje” (R.)</i></p> <p><i>“Nos han tocado varios chiquillos homosexuales, en general ha sido bien trabajado. Pero no ha sido de una mirada académica, sino que sólo el IMPULSO, desde la empatía, actuamos más como seres humanos, la misma pedagogía como tal, pero eso es bueno ir evaluando las experiencias” (V.)</i></p>
--	--------------------------	---

Desfase generacional	<i>Desfase en el lenguaje</i>	<i>“este desfase que tenemos con el lenguaje, la forma de vivir la sexualidad, de los chiquillos de ahora.” (A.)</i>
	<i>Discriminación</i>	<i>En definitiva, es un problema grave en los colegios técnicos que muchas chiquillas que entran a trabajar principalmente en puestos de varones. Y si uno hace el seguimiento de estas niñas, la mayoría no sigue trabajando en la especialidad. No tiene que ver con la especialidad, el problema es el modelo de lo que está fuera” (V.)</i> <i>“...sumando a lo Jenny que sea desde la base de la discriminación de género” (R.)</i>
<i>Organización/Tiempo</i>	<i>Agentes activos</i> <i>Tiempo</i>	<i>Yo sumaría a eso que fueron los profesores de nivel, a todo el profesor que quiera integrarse, eso que sea de nivel, de la asignatura y jefatura (R)</i> <i>Siempre los tiempos son escasos en educación, nosotros tenemos la suerte de tener consejo una vez a la semana. Igual para trabajar estas temáticas podría ser una jornada de hora, hora y media. Cada dos semanas” ; ”Si fuera el colegio, lo colocaría el viernes a las tres. Los consejos de profes lo están haciendo cada dos semanas e intercalado.; “Que no sea el día viernes. Y que las horas no sean más extensas que una hora y media. Este tema es bien teórico, la idea es que todos puedan opinar y cuenten la historia, (V.)</i>
Metodología reflexiva	<i>Proceso reflexión</i>	<i>“...los talleres o los módulos, el empezar a reflexionar, en las prácticas que nos ha tocado vivir. En las situaciones como colegio” (V.)</i>

<i>Peso de la tradición</i>	<i>Orden-Tradición</i>	<i>Si yo planteara que se van a hacer baños mixtos, ahí hay un tema, hombre-mujer, ahí tienes un tema, que empezaría a recoger todo lo que estamos haciendo acá. Algunos podrían decir cómo se te ocurre (J.)</i>
-----------------------------	------------------------	---