

PRÁCTICA DE LIDERAZGO

Trabajando por la Inclusión, equidad de género y las
diversidades sexuales en los centros educativos:
Una guía práctica

Autoras:

Andrea Lira, Universidad de Magallanes

Ana Luisa Muñoz, Pontificia Universidad Católica de Chile





En la actualización del Marco para la Buena Enseñanza y los Estándares de la Profesión Docente, lanzados en agosto de 2021, se incluyen indicadores transversales del enfoque de género. En esta práctica de liderazgo, presentaremos conceptos clave para entender la equidad de género.

El objetivo de este documento, es presentar un marco desde el cual se puede abordar el trabajo con dos conceptos que están en las expectativas que se expresan respecto del trabajo docente: **La inclusión de la diversidad de género y sexual, y la equidad de género.**

Como explicaremos más adelante, trabajar por la equidad de género en las instituciones educativas es necesario, porque las mujeres se encuentran actualmente en condiciones de desigualdad en nuestra sociedad. Sin embargo, si solo consideramos esta desigualdad, se puede invisibilizar la exclusión de la diversidad de género e identidades sexuales en nuestras comunidades. Por lo tanto, proponemos estos dos temas como ejes del trabajo de líderes educativos que promuevan las prácticas docentes con enfoque de género. En cada eje, presentaremos definiciones y propuestas para el trabajo en las comunidades educativas.



EJE 1: INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y SEXUAL



La forma en que entendemos nuestros cuerpos se relaciona con el trabajo por la equidad de género en las comunidades educativas, porque esta comprensión es la que provee al marco para entender quiénes somos. Para abordar la inclusión de la diversidad de género y sexual, es importante entender que las identidades de las personas son una construcción social y que los órganos sexuales no determinan las identidades de género. A continuación, explicamos a qué nos referimos con esto. Para ello, presentamos definiciones para entender: Sexo, género, identidad de género, expresión de género y deseo sexual.

SEXO

El sexo se refiere a la biología de nuestro cuerpo y a los caracteres sexuales primarios, como los genitales, y los secundarios, no relacionados a la reproducción, como los senos, los vellos púbicos, las caderas, etc. Actualmente, se conocen tres sexos biológicos: hembra, macho e intersexo (personas que tienen genes de ambos sexos). Las personas intersexo representan, aproximadamente, el 1.5% de la población, Es decir, similar a la cantidad de personas que tienen pelo rojo.

GÉNERO

A diferencia del sexo, que es una categoría para referirse a los genitales, el género es una construcción social respecto de las expectativas que tenemos y que hemos aprendido sobre normas, comportamientos y roles, que asignamos a los cuerpos según su sexo. Por ejemplo, que una niña se comporte como señorita o que un niño sea fuerte. Este proceso de construcción de género nos afecta incluso antes de nacer, ya vemos cuando se anuncia el género en un embarazo y la familia empieza a preparar e imaginar el o la bebé que va a llegar y se elige un nombre que identificará a esta persona como hombre o mujer.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Por otra parte, la identidad de género responde a un sentido profundamente personal de cómo cada persona se identifica. Hay una gran variedad en las identidades de género. Comúnmente pensamos en las identidades de género como hombre, mujer, femenino o masculino, esto es lo que se llama una clasificación binaria de las identidades de género. En cambio, acá proponemos una mirada del género como un espectro donde las personas nos localizamos. Las personas que no se identifican como hombre o mujer, se encuentran en el espectro de género que podemos llamar no binario.

La identidad de género es algo personal y cada persona puede definir cómo prefiere ser identificada. A veces las personas se auto identifican como no binarias, otras como mujeres, otras como hombres e, incluso, como ninguna de las anteriores.

Algunas personas no binarias pueden preferir ser nombradas con términos que no tienen género. Es decir, en vez de niña o niño, utilizar niñe. Igualmente, que se utilicen pronombres no binarios, como “les”, en vez de “las” o “los”. Esto, se conoce como lenguaje no binario o lenguaje de género inclusivo.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

La expresión de género es diferente a la identidad de género, y se refiere a las formas visibles de las identidades de género de las personas. Es decir, cómo otras personas leen las expresiones de género como masculino, femenino o no binario. Esta lectura, depende de la cultura en la que estamos y de cómo entendemos que hombres y mujeres deben vestirse, caminar, hablar, actuar, las formas de sus cuerpos, etc. Algunas expresiones de género, como nuestra ropa, maquillaje o pintura de uñas, cambian cotidianamente.

DESEO SEXUAL

Tanto el género, como el sexo, son diferentes al deseo sexual u orientación sexual. Este último, se refiere a las personas que nos atraen y con quienes podemos desarrollar un vínculo sexo-afectivo. Esta atracción puede ser física y/o emocional. Al igual que las identidades de género, el deseo sexual lo entendemos como fluido, que se mueve entre las personas que sienten atracción entre su mismo género, a las personas que les atraen otras de distinto género. El deseo sexual es un espectro que es amplio y diverso.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ENTENDER ESTOS CONCEPTOS PARA LIDERAR UNA COMUNIDAD ESCOLAR CON ENFOQUE DE GÉNERO?

En el MBE 2021 se incorpora la importancia de “La distribución justa de los recursos y del poder en la sociedad; que suele incorporar medidas diseñadas para compensar las inequidades, brechas y barreras que surgen por diferencias de género” (CPEIP, 2021, p.67). Incorporar la equidad de género, como un criterio para observar el trabajo en las instituciones educativas, requiere reconocer la desigualdad estructural que existe en nuestra sociedad entre hombres, mujeres y las diversidades de género y sexuales. Implica un trabajo inspirado en la justicia y solidaridad para abordar esta inequidad en las comunidades educativas.

Adicionalmente, el Dominio B del MBE 2021, propone como uno de sus fundamentos el apoyo al desarrollo socioemocional y la importancia del sentido de pertenencia de los, las y les estudiantes. Cuando utilizamos una mirada binaria de nuestros cuerpos, un gran grupo de personas quedan excluidas. Esta forma de entender género, identidad, expresión de género y deseo sexual como un espectro, permite crear espacios para todas las personas que no caben dentro del binario y pueden, así, sentirse aceptadas.



¿CÓMO ABORDAR LA INCLUSIÓN DE LAS DIVERSIDADES DE GÉNERO Y SEXUALES EN NUESTRAS COMUNIDADES EDUCATIVAS?

Para responder esta pregunta, proponemos pensar en tres áreas a trabajar en sus establecimientos educacionales:

1.- LA REFLEXIÓN COLECTIVA.

2.- LA REVISIÓN DE MARCOS INSTITUCIONALES.

3.- MECANISMOS DE APOYO INSTITUCIONALES.

1.- REFLEXIÓN COLECTIVA:

Generar instancias de comunicación y reflexión sobre el género y las diversidades sexuales en la comunidad educativa. Recomendamos partir por generar instancias de conversación en los consejos de profesores y/o reuniones de departamento sobre estos conceptos, incluyendo a los profesionales del equipo de convivencia y PIE para tener un lenguaje común respecto de estos temas en el equipo docente y profesional.

Algunas preguntas guía para la reflexión ¹:

- ¿Cómo se incluyen en nuestra comunidad las personas (estudiantes, padres, equipo docente) con diferentes identidades de género y diferentes orientaciones sexuales? ¿Qué evidencias tenemos para ello?

- ¿De qué maneras son/somos excluidas y qué evidencias tenemos de ello?

- Como comunidad educativa, ¿cómo nos beneficiamos si promovemos la inclusión de la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales?

- ¿Cómo establecemos protocolos para interrumpir instancias de acoso o violencia de género en nuestra comunidad? Por ejemplo, ¿qué haremos cuando escuchamos burlas entre estudiantes o de parte de docentes?

¹ Estas preguntas están inspiradas por los lineamientos en la página Safe Schools Reflecting on gender and sexual diversity, que pueden visitar aquí: <https://www.safeatschool.ca/plm/equity-and-inclusion/vision-equity-and-inclusion/healthy-equal-relationship-between-men-and-women>



► 2.- REVISIÓN DE MARCOS INSTITUCIONALES:

Luego de la reflexión colectiva, recomendamos revisar los documentos institucionales que inspiran y regulan el trabajo institucional, para que reflejen la visión de equidad de género y la inclusión de las diversidades sexuales construidas en la reflexión colectiva.

En la visión de la institución, las acciones y las formas de evaluar el trabajo de la comunidad los integrantes deben experimentar los valores de equidad e inclusión.

Sugerimos, por ejemplo:

- **Reflexionar sobre los Estándares Indicativos de Desempeño (EID)** e incluir en esa reflexión las temáticas de inclusión de las diversidades de género y sexual. Por ejemplo, revisar los estándares de convivencia, en torno a las formas de inclusión de la diversidad de géneros en la comunidad educativa. Igualmente, sugerimos revisar la forma en que se incluyen temas de género y equidad en los estándares de participación y vida democrática de los EID.
- **Incluir en el PEI** una declaración de compromiso en la formación sobre temáticas asociadas a la promoción de la diversidad, inclusión y el resguardo de los derechos de todas y todos los estudiantes.
- **Revisar los documentos institucionales como el Manual de Convivencia, reglamento, protocolos y planes de gestión**, para establecer las formas en que el marco formativo y normativo de la institución regulará procesos de inclusión de las diversidades sexuales y de género, y su protección y no discriminación. Por ejemplo, incluir los principios y garantías decretadas por el MINEDUC en la circular del derecho a la identidad de género publicada 21 de diciembre de 2021.²

► 3.- ESTABLECER MECANISMOS DE APOYO INSTITUCIONAL³:

- **Docentes aliados:** Contar con docentes que apoyan a estudiantes de diferentes orientaciones sexuales y no binarios, en los procesos de conversación con los equipos de liderazgo de las instituciones educativas y sus profesores. Tener adultos aliados que los puedan apoyar, ayuda a que estos estudiantes se sientan más seguros. Los, las y les docentes pueden, además, apoyar a sus colegas en sus prácticas en el aula y hacer recomendaciones para que el currículo sea más inclusivo de las diversidades sexuales y de género.
- **Currículo inclusivo:** Incluir en el currículo representaciones de la diversidad de identidades de género y de orientaciones sexuales. Esto, permite que los, las y les estudiantes se puedan ver reflejados en los contenidos que están aprendiendo. Este currículo inclusivo se puede trabajar en todos los niveles educativos, desde los más pequeños a la educación adulta. Por ejemplo, usar cuentos donde hay diversidad de personajes o incluir la lesbiandad de Gabriela Mistral en su biografía, y lo mismo con otros personajes históricos.

² Para mayor profundización en estos temas, recomendamos revisar el documento "Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex" elaborado por el Mineduc. Disponible en: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/439>

³ Sugerencias inspiradas en el marco de GLSEN para líderes educativos: <https://www.glsen.org/resources-for-supportive-administrators>.

EJE 2: LA EQUIDAD DE GÉNERO



En el glosario del Marco para la Buena Enseñanza y los Estándares de la Profesión Docente se define la equidad de género como “la distribución justa de los recursos y del poder en la sociedad; que suele incorporar medidas diseñadas para compensar las inequidades, brechas y barreras que surgen por diferencias de género” (CPEIP, 2021, p. 67).

Incorporar la equidad de género como un criterio para observar el trabajo en las instituciones educativas, requiere reconocer la desigualdad estructural que existe en nuestra sociedad, entre hombres, mujeres y las diversidades de género y sexuales. Implica un trabajo inspirado en la justicia y solidaridad para abordar esta inequidad en las comunidades educativas.

SEXISMO

La desigualdad estructural se da en un sistema que se basa en una comprensión binaria de género. Es decir, opera bajo la lógica de que hay solo dos tipos de personas: hombres/niños y mujeres/niñas. En esta comprensión de los cuerpos, el sexo biológico es lo mismo que el género, no existen las personas intersexo, ni tampoco la multiplicidad de géneros. Bajo esta categorización, tradicionalmente, se otorga superioridad intelectual y física a los hombres, mientras que las mujeres se construyen como más débiles y necesitadas de protección (Muñoz y Lira, 2020). Esta forma de entendernos, se llama sexismo y conlleva la violencia y explotación de algunas personas (mujeres) y el privilegio de otras con base a su género (hombre) (Hooks, 2000).

El sexismo institucionalizado, es decir la forma en que estas estructuras operan en las instituciones, incluyendo la escuela, es lo que llamamos patriarcado. El patriarcado es la violencia sexista respaldada por una institución que presta servicios a las personas en ámbitos como la salud, educación, el sistema judicial u otras instituciones. Esta violencia es cotidiana y constante, la podemos ver, por ejemplo, en situaciones como la diferencia de costos en los planes de Isapres de hombres y mujeres, la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres, o el porcentaje de líderes políticos hombres versus mujeres o personas no binarias.

Una de las formas de dismantelar el sexismo es el reconocimiento de que género y orientación sexual no son binarios, sino que existe un espectro de posibilidades. En este eje, queremos mostrar de qué manera el sexismo perjudica, en particular, a quienes se identifican o son identificadas como mujeres.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ENTENDER EL SEXISMO?

Para imaginar una educación no sexista es necesario comprender o reconocer cuándo algo, como una estructura, práctica o actitud, es sexista, y por qué es un problema (Frye, 1983; Hooks, 2000).

Muchas veces, no podemos identificar el sexismo porque lo hemos normalizado. Es decir, estamos tan insertos en una sociedad sexista, que se ha vuelto normal y, por eso mismo, nos cuesta identificar cómo y cuándo ocurre en las instituciones educativas.

Las investigaciones en comunidades educativas, concluyen que los estereotipos como los que caracterizan a niños como asertivos y niñas como pasivas, se refuerzan a través de las instituciones (Errázuriz, 2017). Por ejemplo, en los recursos curriculares, donde los protagonistas de la historia son mayormente hombres (Errázuriz-Besa, 2018). Entender el sexismo es importante porque nos ayuda a romper con esta normalización, identificar las formas de cómo reproducimos la inequidad de género y cambiar nuestras formas de relacionarnos.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN PARA LA COMUNIDAD

- ¿En qué aspectos de nuestra institución podemos observar reglas diferenciadas para niñas y niños?

- ¿Qué limitaciones presentan estas diferencias para las niñas y qué limitaciones para los niños?

- ¿Por qué hacemos esas diferencias?

- ¿Qué pasaría si no hiciéramos esas diferencias?

- ¿Cómo sabemos que nuestros estudiantes se educan en un entorno que promueve la equidad de género?

ASPECTOS A TRABAJAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCACIONAL RESPECTO DEL SEXISMO

En esta sección, presentaremos dos aspectos que se pueden trabajar, a nivel institucional, para abordar la equidad de género:

1.- LA PARTICIPACIÓN EN EL AULA.

2.- LOS MATERIALES CURRICULARES.

► 1.- PARTICIPACIÓN EN EL AULA

Un aspecto a considerar, respecto a la equidad de género, se relaciona con la participación en el aula. Investigaciones sobre la equidad de género muestran que, muchas veces, los niños dominan las discusiones en clase y que los, las y les docentes, inconscientemente, dan más la palabra a sus estudiantes hombres porque creen que son más participativos. Como les dan más la palabra, refuerzan su creencia que los niños son más participativos y generan ahí la diferencia de participación entre niños y niñas (Alber, 2017).

Poner atención y tomar conciencia de la participación de las mujeres en la comunidad educativa, es un tema a trabajar tanto en el aula, como fuera de ella, en todo tipo de instancias institucionales. Incluir la participación, como aspecto a observar en las visitas de aula y como tema en los consejos de profesores o reuniones de departamento, ayuda a que los y las docentes puedan hacer conscientes las formas de pensar que guían sus decisiones. Si en los consejos se identifican desigualdades en la participación, se pueden desarrollar estrategias conjuntas para abordarlas.

Una estrategia concreta, es revisar la participación en clases de niñas y estudiantes no binarios, alternando las palabras entre todos los estudiantes, asegurando que no sólo participen los niños. Otra estrategia, es asegurar que en el trabajo en grupo los distintos roles no estereotipen a la mujer como la “secretaria” y a los hombres como el “jefe” del grupo.

► 2.- MATERIALES CURRICULARES

Otro aspecto relevante a considerar, en el desarrollo de la equidad de género a nivel institucional, se refiere a los materiales que se utilizan en el currículum escolar. Las investigaciones, sobre la representación de mujeres en el currículum, muestran que las mujeres son poco representadas en el currículum chileno, y que la mayoría de las representaciones son en relación a la maternidad y/o a ámbitos domésticos. Igualmente, muchas de las representaciones son en relación a mujeres que necesitan ayuda y todas se presentan o asumen como heterosexuales (Errázuriz, 2017).

PROPUESTAS CONCRETAS RELATIVAS A PARTICIPACIÓN Y MATERIALES CURRICULARES

- Para ampliar la representatividad del currículum, recomendamos incluir representaciones de mujeres que se destaquen en diferentes ámbitos, no solamente en el ámbito doméstico o en torno a su maternidad. Para ello, pueden revisar materiales del MINEDUC y REDOFEM, una agrupación de docentes que se han dedicado a combatir el sexismo.⁴
- Reflexionar sobre la participación en la comunidad educativa. Crear estrategias en el equipo docente para asegurar la participación de las mujeres en diferentes instancias institucionales, en el aula y también fuera de ella.
- Revisar el uso del lenguaje sexista en los documentos institucionales y curriculares. Por ejemplo, cambiar el uso de “los estudiantes” por “los y las estudiantes” para referirse al universo de estudiantes. Pueden explorar más información sobre el lenguaje no sexista, en los lineamientos del MINEDUC (2017)⁵. Adicionalmente, proponemos conversar sobre la inclusión del pronombre “les”, para incluir a las personas no binarias, aunque su uso aún no está aprobado formalmente por el MINEDUC.

⁴ <https://www.curriculumnacional.cl/portal/Documentos-Curriculares/Estandares-e-indicadores-de-calidad/Indicadores-de-Desarrollo-Personal-y-Social/90162:Equidad-de-genero>

<http://www.redofem.com/>

⁵ <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/439>

REFERENCIAS

Alber, R. (27 de enero, 2017). Gender Equity in the Classroom: Some ideas on how to minimize gender bias in our teaching practice and curriculum. *Edutopia*. Disponible en: <https://www.edutopia.org/blog/gender-equity-classroom-rebecca-alber>

Errázuriz, V. (2017). The amazing story of how 'Women'conquer it all? The production of gender scripts in the Chilean curricular documents of history and social studies. *Journal of International Social Studies*, 6(2), 4-20.

Errázuriz-Besa, V. (2018). Guiones de Género en los Textos y Programas Escolares Chilenos de Historia en Nunca más mujeres sin historia, en *Conversaciones feministas* Ed. Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres

Frye, M. (1983). Sexism. The politics of reality: *Essays in feminist theory*, 17-40.

GLSEN. LGBTQ+ Resources for Supportive Administrators. Disponible en: <https://www.glsen.org/resources-for-supportive-administrators>

Hooks, B. (2000). *Feminism is for everybody: Passionate politics*. Pluto Press.

CPEIP. (2021). *Marco para la Buena Enseñanza*.

MINEDUC. (2017). *Orientación para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno*. Disponible en: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/439>

MINEDUC. (2017). *Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Disponible en <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/ManualLenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Muñoz, A. L. y Lira, A. (2020). Creando políticas feministas en educación. En Corvera M.T. y Muñoz G. (Eds). *Horizontes y propuestas para transformar el sistema educativo chileno* (pgs. 140-167). Ediciones Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Safe School. Reflecting on gender and sexual diversity. *Ontario Teachers' Federation (OTF) and the Centre ontarien de prévention des agressions (COPA)*. Disponible en: <https://www.safeatschool.ca/plm/equity-and-inclusion/vision-equity-and-inclusion/healthy-equal-relationship-between-men-and-women>





www.lidereseducativos.cl