

17 DE MAYO DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA
LGTBI+FOBIA

QUIENES HABLAN MAL
DE TI, NECESITAN
AIRES
NUEVOS



PROPUESTA
EDUCATIVA
CONTRA LA
LGTBI+FOBIA

CCOO
enseñanza

www.fe.ccoo.es

Edita:

Federación de Enseñanza de CCOO

c/ Ramírez de Arellano, 19 - 4ª plta.

28043 Madrid

www.fe.ccoo.es

Belén de la Rosa Rodríguez

Isabel Hernández de la Peña

Maquetación: www.graforama.es

QUIENES HABÍAN MAI DE T

Introducción	5
BLOQUE I. PROPUESTA PARA TRABAJAR EN EL AULA Y EL CENTRO EDUCATIVO	6
Trabajo en el centro	
¿Qué es la LGTBI*fobia?	6
¿Qué pasa el día 17 de mayo?	6
¿Por qué no escoger otro día en el calendario?	7
¿Por qué es tan importante celebrar el 17 de mayo en los centros educativos?	8
¿Sigue habiendo LGTBI*fobia en los centros educativos?	9
¿Qué puedo hacer el 17 de mayo?	9
BLOQUE II. GUÍA DE ACTUACIÓN EN MATERIA LGTBI*, IDENTIDADES Y EXPRESIONES DE GÉNERO EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO	11
1. Marco legislativo	12
2. Glosario de términos	16
3. Objetivos del plan de actuación en los centros docentes	16
4. Plan de acción	17
BLOQUE III. PROTOCOLO DE FIRMA PARA CONSEJOS ESCOLARES	21
PROTOCOLO PARA HACER DE MI CENTRO UN ESPACIO INCLUSIVO A FAVOR DE LAS DIVERSIDADES SEXUALES, IDENTIDADES Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	23





QUIENES HABLAN MAL DE T

Como cada año, la Federación de Enseñanza de CCOO sigue apostando por la diversidad en nuestras escuelas. También como cada año, anima a los centros educativos a desarrollar actividades para conmemorar el **17 de mayo** contra las actitudes de rechazo, discriminación y acoso hacia aquellas personas que viven otras realidades.

Este año el lema de nuestra campaña escolar –**Quienes hablan mal de ti, necesitan aires nuevos**– pretende poner el acento en quienes agreden, discriminan, insultan o rechazan a las personas LGTBI*.

El problema no lo tienen las personas LGTBI* o personas diversas, sino quienes manifiestan de alguna u otra manera ideas, conductas, actitudes o comportamientos de rechazo, indiferencia, e incluso violencia verbal o física. Estas actitudes no tienen cabida en la escuela y, por tanto, es muy importante movilizarnos con todas nuestras fuerzas para eliminarlas del centro educativo.

Hoy, en pleno siglo XXI, aún se presupone la heteronormatividad de todas las personas, sin tener en cuenta la diversidad de afectos y la libertad individual de elección. Por eso es tan importante ser visibles, porque supone poner de manifiesto las distintas realidades existentes. La invisibilización es una forma de LGTBI*fobia.

Instamos a las administraciones educativas a poner en marcha de forma inmediata protocolos de actuación a favor de las diversidades en las escuelas, implementar las leyes aprobadas para erradicar, garantizar la visibilidad de todas ellas en contextos educativos y favorecer una educación en igualdad. Es prioritario disponer de un proceso formativo para el profesorado y los y las trabajadoras del centro en materia LGTBI*, desarrollar propuestas curriculares que impacten en una educación en la igualdad, que mitiguen el sexismo y el machismo y que pongan el foco en la coeducación.

Ninguna niña, niño o niñe, ninguna persona joven, debe sentirse excluida, invisibilizada, acosada o violentada por motivos de orientación sexual, expresión e identidad de género, o por no seguir los patrones, estereotipos y roles asignados al género socialmente. Ser diversa y poder vivirlo en los centros educativos no es una cuestión menor, entra dentro de la necesidad de avanzar en los derechos humanos, situar la educación en el centro de la transformación social y la igualdad efectiva legal y social.

Este material se compone de las siguientes partes:

- Propuesta de trabajo en el aula con el alumnado para el 17 de mayo de 2019.
- Guía de actuación en materia LGTBI*, identidades y expresiones de género en centros educativos de la Federación de Enseñanza de CCOO.
- Protocolo de firma para consejos escolares.



BLOQUE I.

PROPUESTA PARA TRABAJAR EN EL AULA Y EL CENTRO EDUCATIVO

Puedes encontrar la normativa específica en la Guía de actuación en materia LGTBI*, identidades y expresiones de género en centros educativos de la Federación de Enseñanza de CCOO que se desarrolla en el bloque 2.

TRABAJO EN EL CENTRO:

¿Qué es la LGTBI*fobia?

Se conocen por este acrónimo conductas o manifestaciones de rechazo, hostigamiento, invisibilidad, negación, discriminación o exclusión dirigidas a personas por motivo de su orientación, identidad, expresión de género o simplemente por alejarse de los estereotipos sociales atribuidos a hombres y mujeres.

Hablamos de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex o cualquier otra realidad dentro de la amplia diversidad humana. La LGTBI*fobia es aquella actitud hostil que las tacha de desiguales, raras, enfermas, problemáticas, inmorales o cualquier otro apelativo que suponga vejación, menosprecio o indiferencia manifiesta.

Hay una amplia gama de manifestaciones LGTBI*fóbicas y diferentes grados, que pueden ser tanto internas como exteriorizadas. Así, chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión son conductas LGTBI*fóbicas. También lo son la invisibilización o negación de estas realidades, el silencio cómplice ante las actitudes antes mencionadas, la dejación o inacción de las administraciones, jefaturas y direcciones.

El grado mayor de estas actitudes son el hostigamiento continuado, la discriminación, los insultos verbales, los empujones y la agresión verbal o física de cualquier tipo y de cualquier grado. Estos son los más graves, pero generalmente estas situaciones de tensión y violencia suelen iniciarse con otras de menor grado continuadas en el tiempo.

La LGTBI*fobia hay que combatirla porque así lo marca la ley tanto europea como de nuestro Estado.

¿Qué pasa el día 17 de mayo?

Aparte de que es el Día de las Letras gallegas, el Día de Internet y el Día del Reciclaje, el **17 de mayo** es muy importante para todas las personas porque se celebra a nivel mundial el día libre de homofobias y en definitiva de LGTBI*fobias (rechazo, animadversión a personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersex, no binarias o cualquier otra realidad).

Es muy importante porque pretende concienciar a todo el mundo de la necesidad de respetar a todas las personas independientemente de su orientación, identidad de género y/o expresión de género.

Da espacio en el aula para tratar esta cuestión, plantea una jornada fuera de la rutina escolar y promueve actividades entre el alumnado y el profesorado para impulsar un cambio de actitud.

Te proponemos abordar los afectos, las diversidades familiares y el respeto a la diversidad. Para ello cuentas con los siguientes materiales:

Infantil y Primaria:

- **Somos como Somos:**
<http://www.fe.ccoo.es/bbb72a081e51506ef031d3b2198889aa000063.pdf>
- **Familia de Colores:**
<http://www.fe.ccoo.es/3fbbe814bd13648bc16b092df54142b5000063.pdf>
- **Educación en igualdad:**
<http://www.fe.ccoo.es/6c1c944bc265a80a4a461972244241de000063.pdf>
- **Contra la violencia machista, coeducación:**
<http://www.fe.ccoo.es/d8c520e015bea0a919604057e3f04066000063.pdf>

Secundaria:

- **Visibilidad lésbica:**
<http://www.fe.ccoo.es/636e197de4945c361a179891dd171b21000063.pdf>
- **Comic Pau:** Cómo explicar la diversidad sexual, identidad y expresión de género:
<http://www.fe.ccoo.es/354df305fb929baeba9f8d3e180fd39a000063.pdf>
- **Vídeo Pau:**
http://www.fe.ccoo.es/noticia:381663--FELGTB_Pantallas_Amigas_y_CCOO_ayudan_a_explicar_la_diversidad_afectivo_sexual_y_de_genero_a_los_mas_jovenes
- **Vocabulario para un mundo diverso:**
<https://www.ccoo.es/7a57267af8c2516d0268e713919b226b000001.pdf>

¿Por qué no escoger otro día en el calendario?

El 17 de mayo de 1990 fue la fecha en la que la Organización Mundial de la Salud descartó del catálogo de enfermedades mentales la homosexualidad como patología. Poco a poco se fue institucionalizando ese día por todos los países para trabajar contra la LGTBI*fobia y, desde 2004 más o menos, se ha ido extendiendo por todos los países. Lo más importante es que definitivamente se deja de considerar personas enfermas a quienes tienen otras maneras de deseo, amor y expresión del afecto. Otras maneras de disfrutar la sexualidad.



¿Por qué es tan importante celebrar el 17 de mayo en los centros educativos?

Porque la educación es garantía de transformación social, porque educar en libertad, en el respeto, en la diversidad como enriquecimiento es fundamental para promover actitudes libres de violencias, rechazo y discriminaciones.

Por eso es muy importante que puedas hacer ver al alumnado que no todas las personas son heterosexuales, ni tienen por qué identificarse con uno y otro género, ni lo expresan o exteriorizan de la misma manera, que hay otras maneras de vivir la sexualidad y el afecto tan respetables, sanas y reales como las opciones hegemónicas. Esto puede facilitar la vivencia en positivo del alumnado LGTBIQ* de tu aula.

Porque además estamos obligados por la ley, que expresa la necesidad de trabajar a favor de la diversidad afectiva y sexual de nuestro alumnado: en el prólogo de la LOE que no está derogada, en la Constitución española, en las directivas europeas. En las propias leyes autonómicas aprobadas ya se hace explícita la necesidad de abordar estas cuestiones en el entorno educativo.

La idea es trabajar transversalmente estos temas de manera continua, desde Infantil hasta la Universidad. Si aún no has incorporado ningún contenido curricular al respecto, te sugerimos hacerlo a través de la celebración de los siguientes días:

- 11 de octubre (Día internacional de la niña).
- 20 de noviembre (Día de la Infancia).
- 25 de noviembre (Día internacional contra la violencia hacia las mujeres).
- 1 de diciembre (Día internacional contra el VIH/ Sida).
- 3 de diciembre (Día internacional de las personas con diversidad funcional).
- 10 de diciembre (Día internacional de los derechos humanos).
- 6 de febrero (Día internacional de tolerancia 0 con la mutilación genital femenina).
- 11 de febrero (Día internacional de la niña en la ciencia).
- 8 de marzo (Día mundial de la mujer).
- 15 de marzo (Día internacional de la visibilidad trans).
- 26 de abril (Día internacional de la visibilidad lésbica).
- 15 de mayo (Día internacional de la familia).
- 17 de mayo (Día internacional de la LGTBI*fobia).
- 28 de junio (Día internacional del orgullo LGTBI*).

Cualquier motivo es bueno para promocionar la igualdad, la coeducación y el respeto a las demás personas.

¿Sigues habiendo LGTBI*fobia en los centros educativos?

A pesar de que en el Estado español la ley reconoce la igualdad para todas las personas, la igualdad legal no va acompañada de la igualdad social. Existen muchos estudios sobre la homofobia en el sistema educativo y cómo afecta al rendimiento académico del alumnado. También sobre cómo puede afectar al desarrollo psicológico, emocional y personal de quienes sufren acoso y discriminación en los centros educativos, sobre todo en los espacios comunes de los centros, comedores, pasillos, recreos.

De hecho, más de la mitad de los menores LGTBI* sufren acoso por motivos de orientación, identidad o expresión de género. Tanto es así que aproximadamente un 40% de los menores tiene ideas suicidas en algún momento. En estos casos suele ser frecuente la disminución en el rendimiento escolar.

Para prevenir estas conductas se está promoviendo una Ley estatal contra la LGTBI*fobia impulsada por la Federación estatal de Lesbianas, gays, bisexuales y transexuales.

Debemos garantizar al alumnado una escuela segura. Lamentablemente, aún siguen existiendo noticias sobre agresiones a personas LGTBI*, con mayor incidencia en mujeres trans. En pleno siglo XXI esto es inadmisibile y tú puedes cambiarlo.

¿Qué puedo hacer el 17 de mayo?

Te proponemos realizar actividades tales como:

- Dinamiza el debate con el protocolo que te ofrecemos a continuación y anima a tu centro a que se comprometa con una gran fiesta por la diversidad.
- Elabora con el alumnado el mapa de la homofobia. Para ello puedes consultar la página web de la ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, trans and Intersex Association, www.ilga.org), donde tienes la posibilidad de descargar los mapas que han elaborado sobre esta temática y trabajar con el alumnado sobre ello.
- Si impartes la docencia en edades tempranas, puedes hacer el día de las lecturas diversas: hay un montón de cuentos por la diversidad que pueden ayudarte a trabajar este aspecto con el alumnado. También puedes utilizar los materiales Somos como somos de CCOO (http://eprints.ucm.es/39014/2/2060425-Somos como somos_12_inclusiones%2C_12_transformaciones.pdf) o el de Familia de colores (<http://www.fe.ccoo.es/3fbbe814bd13648bc16b092df54142b5000063.pdf>).
- Familiarízate con el material disponible en la web de la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales) para abordar la diversidad a través de la música, el cómic, etc. (<http://www.felgtb.org/temas/educacion/documentacion>).
- Trabaja con el alumnado un lenguaje inclusivo: elabora un diccionario con términos que favorezcan la inclusión y utiliza textos a favor de la diversidad para elaborar un glosario para el aula.



- Dibuja la diversidad en el centro: convoca un concurso de dibujos para decorar el centro y busca un rincón para el alumnado libre de sexismos, machismos, LGTBI*fobia y alíate con la diversidad.
- Ponte en contacto con la Federación de Enseñanza de CCOO para solicitar el material disponible para celebrar el 17 de mayo.
- Convoca un concurso de microrrelatos a favor de la diversidad.
- Convoca un concurso de cortos con el móvil para que el alumnado trabaje una escena, un guion y el desarrollo de grabación con los móviles.
- Contacta con el colectivo más cercano para que vaya a impartir una charla a tu centro.

Como ves, hay muchas maneras de trabajar la diversidad en el aula y en los centros educativos. Solo tienes que solicitar ayuda a CCOO y allí estaremos para apoyarte, ayudarte y acompañarte en la maravillosa tarea de abordar la diversidad, porque quienes hablan mal, agreden o acosan, necesitan aires nuevos y entender que el problema no es de las demás personas, sino suyo. La escuela con diversidad construye una escuela segura y libre para todas las personas. Vienen aires nuevos de diversidad.

BLOQUE II.

GUÍA DE ACTUACIÓN EN MATERIA LGTBI*, IDENTIDADES Y EXPRESIONES DE GÉNERO EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

La guía que tienes en tus manos surge como continuidad a un trabajo prolongado desde la Federación de Enseñanza de CCOO por la lucha y la defensa de las personas LGTBI* en todos los ámbitos de su vida.

Uno de los pilares fundamentales para llevar una vida plena es el acceso a un puesto de trabajo, con la garantía de que en su desarrollo no surjan situaciones de inseguridad, intimidación, desprotección o discriminación por motivo de diversidad sexual, identidad y expresión de género.

La discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y/ o expresión de género tiene unas peculiaridades que la diferencian de las demás, entre otras cosas porque la gran amplitud de diversidades hace muy complicado establecer unos parámetros muy cerrados sobre el tema.

Como han expresado algunos autores:

La no exteriorización de la orientación sexual plantea problemas evidentes de identificación de discriminaciones directas e indirectas. Si impera la ley del silencio, parece obvio que se acrecientan las dificultades para poder acceder a los mecanismos de prueba oportunos. No se trata solo de la orientación sexual de la persona que alega ser objeto de una discriminación, sino la del colectivo de personas que, hipotéticamente, podrían haberla padecido¹.

La situación puede ser más complicada para las identidades trans. En muchas ocasiones persiste una ausencia de reconocimiento de su identidad, a pesar de los intentos de muchas personas a poner en conocimiento de las demás la necesidad de ser nombradas como mejor se sientan.

¹ Cabeza Pereiro, J. y J.F. Lousada Arochena (2014), *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, pág. 18. Editorial Bomarzo.



En las legislaciones autonómicas se deja fuera la posibilidad de reconocer a menores trans con todos sus derechos, tal es el caso de País Vasco y Canarias. Con la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral, hemos avanzado, aunque aún falta mucho por mejorar. Ahora toca poner en valor la diversidad y facilitar el derecho de las personas LGTBI* a poder disponer de un entorno seguro.

Hemos de tener siempre presente que la discriminación por motivos LGTBI* no suele venir sola, sino que, en función de los principios de Yogyakarta, el segundo de ellos delimita la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, y pone de manifiesto la interseccionalidad con otros elementos discriminatorios que no pueden ser obviados.

Debe destacarse de esta definición la especial atención que merece la discriminación interseccional. La orientación sexual y la identidad de género ostentan una especial tendencia a mezclarse con otras causas de discriminación, de tal modo que se hace necesaria una especial reflexión sobre esta multiplicidad de causas, que sitúan a las personas en posiciones particulares ante los fenómenos discriminatorios².

Es muy importante resaltar aquí la importancia que tiene no poner el acento en las personas LGTBI*, sino en el entorno, que debe estar lo suficientemente habilitado para vivirse en plenitud, independientemente de las personas que están en él. Esto quiere decir que no es necesario en ningún caso que las personas tengan que ser visibles en sus diversidades si no lo creen oportuno, más bien es el derecho el que debe imperar en la necesidad de que cubra con la expectativa de todas las realidades y diversidades en entornos laborales y educativos.

La libertad de expresión, así como el derecho a la privacidad, son elementos jurídicos que deben coexistir y facilitar a su vez la libertad individual de ser visible o no en el entorno público, que solo obedece a la necesidad única y soberana de cada persona.

Según la Constitución española, en su artículo 14 y el 27, todas las personas son iguales ante la ley y les asiste el derecho a una educación en igual de condiciones, y serán los poderes públicos quienes garantizarán el cumplimiento de las leyes.

1. MARCO LEGISLATIVO

- Declaración Universal sobre Derechos Humanos.
 - Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
 - Artículo 2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Este mandato fue recogido de manera expresa el año 2007 por los principios de Yogyakarta, cuyo objetivo es garantizar que todas las personas, independientemente de su “orientación sexual o identidad de género”, puedan “realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento”.

2 Ibidem, pág. 27.

- Declaración de los derechos de la infancia y Convención sobre los derechos de la infancia.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que dicta que “la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad”.
 - Artículo 21. “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.
- Constitución española de 1978.
 - Artículo 9.2. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
 - Artículo 10. Dado que fija la “inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad”.
 - Artículo 14. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. A pesar de que no se mencione expresamente la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el desarrollo sexual o el grupo familiar como circunstancias por las que no puede tener lugar discriminación alguna, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha completado su contenido en ese sentido. Así, la Sentencia 176/2008, de 22 de diciembre, reconoce que “no existe ningún motivo” para excluir circunstancias personales como, en ese caso, la identidad de género, de la cobertura que proporciona la cláusula de prohibición de la discriminación del artículo 14 de la Constitución.
 - Artículo 15. “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.
 - Artículo 27. Derecho a la educación. “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la calidad educativa (LOMCE).
 - Artículo 1.
 - Artículo 78.
 - Artículo 84.3.
 - Artículo 124.2.



- Ley de Educación y Cultura de la Paz. Ley 27/2005, de 30 de noviembre.
 - Artículo 4. “El Gobierno deberá: 1. Promover las acciones y actuaciones necesarias para desarrollar los contenidos de las Convenciones internacionales sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, discriminación contra la mujer y discriminación derivada de la orientación sexual”.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de la orden social.
 - Artículos 27 a 43.
- Ley de Reforma de la Función Pública, Ley 30/1984, de 2 de agosto.
 - Artículo 31. Régimen disciplinario. “1. Se considerarán como faltas muy graves, b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual”.
- El Estatuto de los trabajadores (2018), en su artículo 4.2.C, ya establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados. Asimismo, el 4.2.E establece el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Normativa autonómica.

Andalucía

- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Aragón

- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Canarias

- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Cataluña

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Comunidad de Madrid

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBI*fobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Comunidad Foral de Navarra

- Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI*.

Comunidad Valenciana

- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI*.

Extremadura

- Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Galicia

- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

Islas Baleares

- Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI*fobia.



Murcia

- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

País Vasco

- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Puesto que hay muchos glosarios que disponen del reconocimiento suficiente, y por no repetir textualmente ninguno de ellos, hemos optado por recomendar el manual editado en 2017 por CCOO, ya que cuenta con el consenso de nuestras actividades sindicalistas LGTBI*. Pinchando en el enlace podrás disponer de toda la terminología actualizada.

[Vocabulario para un mundo diverso.](#)

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE ACTUACIÓN EN LOS CENTROS DOCENTES

Objetivo general:

- Establecer orientaciones y pautas de intervención para la adecuada atención educativa del alumnado menor de edad no conforme con su identidad de género y/u orientación sexual, garantizando el libre desarrollo de su personalidad y la no discriminación, así como facilitar procesos de inclusión, protección, sensibilización, acompañamiento y asesoramiento al alumnado, a sus familias y al profesorado.

Objetivos específicos:

- Garantizar el respeto a las manifestaciones LGTBI* que se realicen en el ámbito educativo y el libre desarrollo de la personalidad de las personas, conforme a su identidad y/u orientación.
- Garantizar el respeto a la intimidad del alumnado.
- Prevenir actitudes o comportamientos LGTBI*fóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Facilitar la coordinación entre los distintos profesionales.
- Coordinar actividades de formación y capacitación para los distintos profesionales con competencias en el plan de acción.

- Favorecer la incorporación en los documentos de centro de materiales sobre la prevención de situaciones de discriminación o acoso por motivos de diversidad sexual, identidad o expresión de género.

4. PLAN DE ACCIÓN

Orientaciones generales:

1. Este plan pretende ser un modelo abierto, que debe ajustarse a las necesidades de cada caso.
2. Es de carácter orientativo, existen en la actualidad un montón de protocolos que han ido elaborando administraciones y colectivos que seguramente sean complementarios y superen con creces el que aquí presentamos.
3. Es fundamental tener clara la excepcionalidad y escrupulosidad en cuanto a la confidencialidad, el rigor y el cuidado con el que debemos elaborar una propuesta para incorporar a los documentos de centro con el respeto adecuado.
4. Un plan de acción no es ni más ni menos que la ordenación de una serie de medidas que deben estar consensuadas, debatidas y aprobadas por los órganos del centro en su conjunto, con el fin de que todo el mundo conozca la mejor manera de actuar.
5. La casuística es tan amplia y diversa como personas existen, por tanto no debe ser un plan rígido en absoluto, que tendrá un tiempo de prueba piloto para observar su oportunidad, evaluar y, una vez mejorado, incorporarse a los documentos del centro.
6. Se tendrá en cuenta siempre la normativa vigente en esta materia, así como las posibles instrucciones de inicio de curso o los protocolos que los gobiernos autonómicos hayan podido publicar, por lo que se tendrán en cuenta siempre los principios rectores que garanticen el cumplimiento de la ley.
7. Cada centro es único y es el que mejor conoce cómo impulsar medidas que favorezcan la prevención de LGTBI*fobia, y podrá ajustar el ritmo en función del compromiso adquirido o que va a adquirir.
8. Es conveniente llevar a cabo el plan de acción siempre junto con los departamentos de orientación del centro, colectivos especializados de la zona, CCOO y cuantas organizaciones sean necesarias. Cuánta más coordinaciones, mejores serán los resultados.
9. Este plan tendrá que llevar incorporada una formación específica que dote de herramientas a la comunidad educativa de ese centro. También es muy importante utilizar el compromiso de asumir el protocolo de consejo escolar editado por la Federación de Enseñanza que promueva el debate, la reflexión y el consenso en materia LGTBI*.
10. Este plan debe ser útil para promover un ambiente de prevención en acoso y discriminación por motivo de diversidad sexual, identidad y expresión de género. No es necesario esperar a que se genere un clima escolar disruptivo o proclive a conductas que no constituyen ningún bien común.



Legislación vigente:

Lo primero que tendremos que hacer es consultar la normativa vigente en la zona donde se encuentre el centro educativo.

No existen recetas generales ni una única manera de actuar, por tanto dependerá notablemente del tipo de centro, de la situación geográfica, de la peculiaridad de la zona en donde está su enclave, si es más o menos urbano o por el contrario es rural, y todas aquellas cuestiones que tienen que ver con las características de cada centro.

Cada centro es un universo educativo, por tanto, es muy importante tener la suficiente información previa para ajustar todas las medidas a las necesidades y requerimientos de este.

Declaración de principios:

Con el fin de abrir el debate y disponer de un marco común, recomendamos que se elabore una declaración de principios a favor de la igualdad, la no discriminación y el desarrollo de la libre personalidad, tanto del alumnado como de todo el personal del centro.

Dicha declaración de principios sentará las bases para el inicio del plan de acción y ayudará a la reflexión respecto de cuál es la situación del centro en este tema.

A modo de ejemplo, utilizaremos las instrucciones de las viceconsejerías de política educativa y ciencia y organización educativa sobre los protocolos de intervención y atención educativa a la identidad de género en los centros docentes no universitarios de la comunidad de Madrid:

Establecer orientaciones y pautas de intervención para la adecuada atención educativa del alumnado LGTBI, garantizando el libre desarrollo de su personalidad y la no discriminación por motivos de identidad o expresión de género, así como facilitar procesos de inclusión, protección, acompañamiento y asesoramiento al alumnado, a sus familias y al profesorado.

De esta manera, garantizamos que todo el mundo entendamos las mismas cosas cuando hablamos de los principios básicos del plan contra la LGTBI*fobia.

Comunicación de la situación:

El conocimiento de cualquier situación de LGTBI*fobia podrá llegar por varias vías:

- A través del alumnado.
- A través del profesorado.
- A través del personal de administración y servicios.
- A través de las familias.

Ante el conocimiento de cualquier hecho, deben tomarse medidas adecuadas con el fin de dar solvencia a dicha situación. La inacción no se contempla en ningún caso como posible, por lo que cualquier vía de información será igual de legítima y conlleva la puesta en marcha del protocolo que esté en vigor.

Es obligatorio, en función de la ley, elaborar una estrategia general que garantice la seguridad del alumnado, profesorado o plantilla del centro en el caso de que se tenga conocimiento de algún hecho que no se ajuste a los principios consensuados.

No es necesario esperar a que suceda algo para trabajar a favor de la diversidad e incorporar, desde la prevención, cuantas medidas sean necesarias para evitar llegar a situaciones de conflicto no resuelto, actos de discriminación o cualquier conato de violencia, sea del grado que sea.

Pautas de actuación generales:

Será de gran utilidad, en los documentos de centro sobre la inclusión, la incorporación de la declaración de principios en el proyecto educativo de centro, en el plan de convivencia del centro o en el reglamento de régimen interno, como un eje central para garantizar los derechos de las personas LGTBI* y de todas las diversidades del alumnado, siempre con una perspectiva interseccional.

Animamos a los centros a trabajar el protocolo para consejos escolares elaborado por la Federación de Enseñanza con el fin de abrir un espacio de reflexión, debate y participación en el centro que lleve a un acuerdo marco de compromiso por parte de toda la comunidad educativa y que facilite la puesta en marcha de las medidas de prevención acordadas.

Es muy importante instaurar la celebración de días como el 17 de mayo, Día contra la LGTBI*fobia, que promuevan el conocimiento, la inclusión y la participación común de todo el centro en su conjunto.

Se facilitará todo tipo de utilización de materiales a favor de la diversidad sexual, identidad y expresión de género.

El centro favorecerá la formación específica para que toda la plantilla esté formada en materia LGTBI*.

Definir un protocolo con actuaciones concretas que al menos tenga presente:

- Comisión de elaboración del protocolo y las pautas de actuación.
- Actuación en el aula: en ningún caso la persona docente encargada de un aula deberá sentir que el peso recae estrictamente en su espalda. Es muy importante que este proceso se haga de una manera colectiva y en compañía de todo el centro. Aunque las actuaciones pueden ser individuales, es necesario que la persona docente disponga de formación suficiente y sensación de no estar en soledad.
- Adecuación de las actividades de aula en función de las diversidades del alumnado que la compone.
- Atención al lenguaje inclusivo.



- Trabajar en la asamblea de aula para el consenso en las normas de aula con el alumnado desde Infantil y a lo largo de todas las etapas educativas. En función del nivel, iremos siendo más ambiciosos con la participación del alumnado.
- Garantizar un clima acorde con los principios de este plan de acción entre el alumnado es muy importante.
- Dar espacio a que el alumnado pueda enunciarse como considere más adecuado y en el que se siente acorde a su sentir.
- Utilizaremos el nombre que nos indique el alumnado.
- Elaboración del plan de acción, evaluación y ajuste de medidas que ya estén incorporadas a la vida de centro o se necesiten renovar, reformular o aumentar en función de cada situación.
- Cada persona es soberana en sus gustos, deseos, identidades, maneras de exteriorizar su género, y el respeto debe ser el eje rector que nos lleve a una convivencia acorde con las diferentes realidades. Igualmente, es importante que el alumnado disponga de un espacio donde poder poner palabra a sus contradicciones, falta de conocimientos o curiosidad sobre el tema, siempre desde el respeto a las diversidades.
- La formación será un eje prioritario para el alumnado, el profesorado, el personal de administración y servicios y las familias. Se exigirá a la Administración que dé cumplimiento a la ley y favorezca toda la formación que sea necesaria.

BLOQUE III.

PROTOCOLO DE FIRMA PARA CONSEJOS ESCOLARES

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO pensamos que es muy importante promover un debate con toda la comunidad educativa que facilite la incorporación de herramientas para combatir la LGTBI*fobia.

A continuación te presentamos un protocolo que te animamos a utilizar como un recurso más para abrir un espacio de debate y reflexión en el centro con todos los agentes que participan en él. El objetivo es poder escucharnos desde el debate sosegado y reflexivo, poniendo sobre la mesa las cautelas, dificultades, contradicciones, desinformaciones y prejuicios, de manera que logremos un consenso mínimo a favor de las diversidades.

Se trata de empezar por algo básico que puede ser ampliado, reducido, cambiado, matizado y enriquecido en función de las propias necesidades del centro. Lo importante es debatir, escucharnos y comprometernos en la medida que sea posible a trabajar por el bienestar de toda la comunidad y la vivencia plena de todas las realidades de cada una de las personas que convivimos en un centro educativo.

ORIENTACIONES DE TRABAJO:

- No se trata de un protocolo inamovible, puedes adaptarlo a las peculiaridades del centro.
- No está pensado para seguirlo a pie juntillas sin variar nunca nada, podemos empezar por poco, e ir avanzando y ampliando nuestro compromiso.
- Puedes generar un espacio propio a favor de la diversidad en el centro educativo que promueva un entorno de mejor clima.
- Puede organizarse un acto institucional e invitar a tu ayuntamiento; organizar actividades y una fiesta que culminen en la firma... Cualquier manera servirá para que el alumnado que nunca se ha sentido protagonista pueda vivenciar una referencia tan positiva como esta.
- El ritmo tiene que estar ajustado a la zona del centro, el nivel de compromiso o trabajo previo sobre la diversidad sexual, identidad y expresión de género, el lugar geográfico, las instalaciones del centro, el tipo de alumnado, el equipo de docentes, etapa educativa que imparte... En fin, ajústalo a las peculiares de tu centro educativo.



- Lo más importante es que consigamos que ninguna persona se sienta sola, diferente, en desventaja o sufra por un motivo tan injusto como la LGTBI*fobia.
- La preparación del debate puede hacerse como mejor os parezca, pero sobre todo que sea participativa para el alumnado, independientemente de la etapa educativa.
- Es fundamental que dejemos claro que las personas diversas no tienen ningún problema, no son diferentes ni peores. Quienes tienen un problema y serio son quienes acosan, hostigan, maltratan, rechazan, ignoran, insultan e incluso utilizan la violencia física para imponer sus ideas de odio.
- Busca ayuda del colectivo LGTBI* de tu zona o de CCOO para que puedan impartir una formación específica en tu centro o una charla con el alumnado, el profesorado y las familias, bien sea en conjunto o por separado.

PROTOCOLO PARA HACER DE MI CENTRO UN ESPACIO INCLUSIVO A FAVOR DE LAS DIVERSIDADES SEXUALES, IDENTIDADES Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

El centro , situado
en la localidad

reconoce y valora la diversidad como un elemento de enriquecimiento colectivo y de una gran importancia, no permitiendo en ningún caso actitudes de rechazo, indiferencia, acoso o discriminación por motivos de diversidad sexual, identidad y/ o expresión de género. Este centro se compromete a poner las cautelas necesarias para garantizar que todas las personas tenemos los mismos derechos.

Por estos motivos **este centro se compromete a:**

- Crear un entorno de respeto a la orientación sexual, identidad y expresión de género, siendo proclives a que cada persona viva en libertad y bajo sus propios deseos.
- Garantizará un entorno libre de LGTBI*fobia que ponga de manifiesto la dignidad e igualdad de todas las personas que en él conviven, ofreciendo la posibilidad de establecer cuantas medidas sean necesarias para su consecución.
- Favorecer todas las propuestas de trabajo en el aula y en el centro sobre la diversidad LGTBI*.
- Celebrar los días:
 - 20 de noviembre (Día de la Infancia).
 - 25 de noviembre (Día internacional contra la violencia hacia las mujeres).
 - 1 de diciembre (Día internacional contra el VIH/ Sida).
 - 3 de diciembre (Día internacional de las personas con diversidad funcional).
 - 10 de diciembre (Día internacional de los derechos humanos).
 - 6 de febrero (Día internacional de tolerancia 0 con la mutilación genital femenina).
 - 11 de febrero (Día internacional de la niña en la ciencia).
 - 8 de marzo (Día mundial de la mujer).
 - 15 de marzo (Día internacional de la visibilidad trans).



- 26 de abril (Día internacional de la visibilidad lésbica).
- 15 de mayo (Día internacional de la familia).
- 17 de mayo (Día internacional de la LGTBI*fobia).
- 28 de junio (Día internacional del orgullo LGTBI*).

Cualquier motivo es bueno para promocionar la igualdad, la coeducación y el respeto a las demás personas.

- Utilización de un lenguaje inclusivo que no sea LGTBI*fóbico, ni sexista, y utilizarlo como manual de buenas prácticas en las rutinas del centro. Utilización de neutros y evitar siempre el genérico masculino como única opción.
- Utilización de materiales escolares con perspectiva LGTBI*.
- Abrir un espacio de lectura LBGTI* en la biblioteca escolar del centro.
- Establecer un espacio para el alumnado libre de LGTBI*fobia.
- Difundir este protocolo entre todas las personas del centro.

El profesorado se compromete a:

- Llevar a cabo cursos de formación permanente del profesorado de contenido LGTBI*.
- Utilizar en el aula un lenguaje inclusivo que tenga de base el manual de lenguaje inclusivo del centro.
- Actuar ante cualquier conducta LGTBI*fóbica: chistes, burlas, menosprecios, insultos o cualquier otra que atente contra la dignidad de personas LGTBI*.
- Atender la diversidad familiar como elemento importante a trabajar en el aula.
- Atender la atención a la diversidad sexual, identidad y expresión de género transversalmente en todas las materias impartidas en el aula.
- Recordar incorporar entre las listas de libros de lectura para las distintas asignaturas, referentes que aborden la temática LGTBI*, e informarse de libros con autorías de personas LGTBI* para recomendar lecturas.
- Incorporar en la cotidianidad del aula aquellos días emblemáticos en el movimiento LGTBI*.
- Mantener un actitud de respeto hacia los y las compañeras LGTBI*, poniendo de manifiesto la alianza con las diversidades.
- Prestar atención al alumnado LGTBI* y favorecer cualquier situación que pueda facilitarles las cosas.

- Siempre que el alumnado requiera enunciarse con un nombre sentido se dará prioridad a la petición del niño sobre cómo desea nombrarse, que le nombren o vestirse.
- Dar espacio al alumnado para explorar, sentir y vivenciarse libremente sin censuras, ni disciplinamiento fundamentado en roles sociales establecidos desde un punto de vista binario, masculinidad y femineidad tradicional o socialmente mayoritaria, dando a entender que es la mejor, la adecuada o la “normal”.
- En el caso de que no nos sintamos con la preparación suficiente, acudiremos a la dirección del centro y solicitaremos ayuda explícita para tener la información más eficiente, veraz y concreta sobre la materia LGTBI*.
- No dar por hecho la heteronormatividad del alumnado.
- Enseñar y trabajar con este protocolo con al alumnado para ayudarles a comprender la importancia de respeto y afecto hacia todas las diversidades

El alumnado se compromete a:

- Respetar al resto de compañeros y compañeras como personas con los mismos derechos y las mismas necesidades.
- Utilizar un lenguaje que no perjudique, presuponga, enjuicie o sea hiriente con las realidades de las otras personas.
- Conocer todo lo concierne a la LGTBI*fobia para poder combatirla y eliminarla del aula.
- Participar activamente en todas las actividades del aula sobre temas LGTBI*.
- Consultar cuantas dudas se tengan sobre diversidad sexual, identidad y expresión de género.
- Utilizar el espacio libre de LGTBI*fobia para garantizar que ninguna persona pueda sentirse mal por este motivo.
- Asistir a la formación que realice el centro sobre temáticas LGTBI*.
- Utilizar la biblioteca LGTBI*.
- Apoyar, actuar, contar y tener cautela con cuantas actitudes de otras personas que puedan resultar ofensivas, molestas, agresivas o violentas sobre compañeros LGTBI*.
- Pedir ayuda rápidamente si alguna persona nos muestra alguna actitud, conducta discriminatoria y/o expresa cosas que nos hacen sentir mal o nos intimidan, sea de la índole que sea.
- Conocer este protocolo para poder hacer uso de él siempre que sea necesario. Asimismo, se recordará a quienes no mantienen una actitud proclive a la diversidad cómo avanzar en ello.



Las familias se comprometen a:

- Conocer el protocolo y difundirlo entre todas las familias del centro.
- Realizar y participar en charlas dirigidas a las familias sobre diversidad sexual, identidad y expresión de género.
- Conocer y respetar las diversidades familiares y no dar siempre por hecho que la familia hegemónica es la mejor.
- Participar y ayudar al centro en las actividades programadas dentro del tema LGTBI*.
- Utilizar el manual de lenguaje inclusivo, conocerlo y difundirlo como elemento importante para acabar con conductas no deseadas o que puedan perjudicar a personas LGTBI* del centro.
- Crear un espacio de intercambio de bibliografía en materia LGTBI* que pueda nutrirnos y romper mitos, estereotipos y prejuicios.
- Solicitar ayuda siempre que sea necesario para eliminar conductas no deseadas.
- Favorecer y fomentar un clima escolar acorde con todas las realidades, las diversidades familiares y la dignidad de todas las personas, familias y situaciones.

El personal de administración y servicios del centro se compromete a:

- Conocer el protocolo y participar en su elaboración, teniendo expuesto en los paneles de información el protocolo para que las personas visitantes lo conozcan.
- Participar en una formación específica en materia LGTBI*.
- Conocer y respetar todas las diversidades y ser cautelosos en los comentarios que se realizan para que no resulten dañinos para las personas LGTBI* del entorno.
- Informar siempre que se observe en los espacios comunes del centro alguna conducta LGTBI*fóbica que pueda ser perjudicial o genere un entorno de hostilidad.
- Utilización del manual de lenguaje inclusivo.
- Participar en las actividades programas por el centro en temáticas LGTBI*.
- Solicitar ayuda sobre cuantas dudas, dificultades y contradicciones puedan aparecer en la cotidianidad del trabajo. Este personal tiene una labor fundamental para detectar dificultades en el clima escolar o la seguridad en los espacios comunes y compartidos ya que se encuentra directamente pegado al terreno.

Por todas estas cosas, porque entendemos como comunidad escolar la necesidad de crear un entorno seguro, adecuado a las vivencias y respeto a todas las realidades, diversidades sexuales, identidades y expresiones de género que lleve al alumnado, al profesorado y a las familias a vivir en las mejores condiciones posibles en un clima de alegría, gozo y respeto cívico, nos aliamos con la diversidad LGTBI* y firmamos este protocolo

En a de de 20

Da fe la Dirección del centro:

Fdo.

Fdo. por la comunidad educativa

Representación docentes

Representación alumnado

Representación familias

Representación personal de Administración y servicios



17 DE MAYO DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA
LGTBI+FOBIA

QUIENES HABLAN MAL
DE TI, NECESITAN
AIRES
NUEVOS



LAMPANA
ESEOLAR

CONTRA LA

LGTBI+FOBIA