



UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR

MAGISTER EN INNOVACIÓN SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN

**CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE
DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS PARA LAS CARRERAS DE
PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.**

Proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión.

Autora: Laura Victoria Núñez Garrido

Docente guía: Dra. Yesenia Alegre Valencia

30 de diciembre, 2022

Viña del Mar, Chile

AGRADECIMIENTOS

A mis papás, Guido y Mónica quienes me dieron raíces para crecer y alas para volar, y quienes con su ejemplo me demuestran día a día que con la adversidad no se transa, y si las cosas se ponen difíciles, unidos somos más fuertes. Muchas gracias.

A mi hermana Mónica, una de las personas que admiro profundamente y muchas veces es mi cable a tierra junto a mi cuñado Diego. Gracias, gracias, gracias.

A mi hermana de la vida Pamela, amiga desde la infancia quien siempre ha estado para acompañarme en los mejores momentos, en los malos y en los que básicamente soy un desastre, infinitas gracias.

A mi colega y amiga del trabajo Fabiola, gracias por tu apoyo, tus conocimientos, generosidad y tiempo.

A Carolina, directora de la Escuela de Pedagogía gracias por la confianza, las oportunidades brindadas y el apoyo incondicional.

A Natalia, periodista de la Escuela de Pedagogía y quien me brindo su ayuda de forma incondicional.

A mis compañeras/os del Magister y docentes, agradezco la oportunidad de coincidir y les recordaré con cariño, en especial a Kim, Karen, Jesu, Orlando y al gran e incomparable docente Carlos.

A Yesenia, por su dedicación al guiar este proyecto, por su entrega y sincero compromiso, muchas gracias.

Finalmente agradezco a quienes aportaron con su tiempo y opiniones en el diagnóstico participativo, gracias por su confianza y sinceridad.

DEDICATORIA

Este proyecto fue creado con cariño y con la esperanza de que podemos co-construir un mundo mejor y más habitable para todas las personas, valorando y entendiendo que la diversidad nos enriquece.

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes generales.....	9
1.2 Problema de Investigación.....	12
1.3 Preguntas de Investigación.....	13
1.4 Objetivo General.....	14
1.5 Objetivos Específicos.....	14
2. MARCO DE REFERENCIA	
2.1 Marco teórico.....	14
2.2 Marco conceptual.....	18
2.3 Marco legal.....	21
3. METODOLOGÍA	
3.1 Metodología y fases asociadas al proceso de diagnóstico participativo.....	23
3.2 Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de solución.....	26
4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO	
4.1 Estamento funcionarios administrativos.....	28
4.2 Estamento estudiantil.....	29
4.3 Estamento Académico/Docente.....	31
4.4 General.....	35
5. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN	
5.1 Descripción general de la propuesta de solución.....	36
5.2 Foco en grupo prioritario.....	36
5.3 Carácter innovador de la propuesta de solución.....	37
6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN	
6.1 Resultados de validación participativa de la propuesta de solución.....	38
6.2 Sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad.....	41
6.3 Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución.....	43
7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES	44
8. REFERENCIAS	46
9. ANEXOS	51

TABLA DE ANEXOS Y FIGURAS

GRÁFICOS

- Gráfico 1. Estamento.....27
- Gráfico 2. Edades.....28
- Gráfico 3. Principales problemáticas.....35
- Gráfico 4. Medidas más importantes.....37
- Gráfico 5. Resultados de la encuesta de Instagram.....41

TABLAS

- Tabla 1. Estamento funcionarios administrativos.....28
- Tabla 2. Estamento estudiantil.....30
- Tabla 3. Estamento académico/docente.....32

ANEXOS

- Consentimiento Informado.....51
- Pauta Grupo Focal.....53
- Cuestionario aplicado en el grupo focal.....55
- Instrumento utilizado para la etapa 1 validación de la propuesta.....62
- Acta de reunión.....63
- Instrumento utilizado para la etapa 3 de la validación de la propuesta.....66
- Difusión para la etapa 3 de la validación de la propuesta.....68

RESUMEN

La diversidad sexo-genérica se visibiliza cada día más en Chile y se encamina hacia una transformación sociocultural que se sustenta con la existencia de leyes que protegen los derechos de las personas LGBTIQ+. No obstante, pese a los avances descritos, la percepción de discriminación por razones de género continúa siendo una realidad en los espacios universitarios de la Universidad de La Frontera (UFRO), la cual se evidencia en el diagnóstico de situación y relaciones de género (2021). En las carreras de Pedagogía revisar y exponer estos mecanismos y generar espacios seguros para los procesos de enseñanza-aprendizaje, se vuelve aún más ineludible, debido al impacto que tiene la formación del profesorado en el sistema educacional de un país. El objetivo de este proyecto es generar una propuesta educativa en diversidades sexo-genéricas para las carreras de pedagogía UFRO. La muestra para el diagnóstico participativo incluyó 16 personas de los tres estamentos asociados a las 6 carreras de pedagogía UFRO. Las edades fluctuaron entre los 20 y los 58 años. El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujeres, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona se reconoce con discapacidad. Se utilizó un diseño cualitativo de grupos focales. Los resultados muestran que los estamentos consultados distinguen en estos últimos años mayor diversidad sexo-genérica en las carreras de Pedagogía, siendo más perceptible en el estamento estudiantil. Asimismo, se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos, destacándose como las principales problemáticas que enfrentan las personas LGBTIQ+ en las carreras de Pedagogía UFRO la dificultad para acceder a servicios higiénicos, la discriminación en las prácticas iniciales, intermedias y/o profesionales, las situaciones de violencia por prejuicios y la dificultad para expresar libremente su orientación sexual o identidad de género. Finalmente, todos los estamentos coinciden en reconocer y validar al estudiantado como el estamento que tiene mayor necesidad de hablar sobre la temática y quienes a su vez, tienen mayor conocimiento, por lo que el curso de monitores/as sobre diversidades sexo-genéricas se evidencia como un primer paso para desarrollar una cultura de respeto en el contexto universitario desde una mirada formativa.

Palabras Claves: Diversidad sexo-genérica, Discriminación, Inclusión, Educación Superior, Formación Inicial Docente.

ABSTRACT

Sex-gender diversity is becoming increasingly visible in Chile and is heading towards a profound sociocultural transformation that is sustained today by the existence of laws that explicitly protect the rights of LGBTIQ+ people. However, despite the advances described, the perception of discrimination based on gender continues to be a reality in the university spaces of La Universidad de La Frontera (UFRO), which is evidenced in the diagnosis of the situation and gender relations (2021). Specifically in the Pedagogy careers, reviewing and exposing these mechanisms and generating safe spaces for the teaching-learning processes, becomes even more unavoidable, due to the impact that teacher training has on the educational system of a country. The objective of this project is to generate an educational proposal on gender-sex diversities for UFRO pedagogy careers. The sample for the participatory diagnosis included 16 people from the three levels associated with the 6 UFRO pedagogy careers. The ages fluctuated between 20 and 58 years. 50% identify themselves as men and 50% as women, 37.5% belong to the Mapuche people and 1 person is recognized as disabled. A qualitative focus group design was used. The results show that the consulted estates distinguish in recent years greater gender-sex diversity in Pedagogy careers, being more noticeable in the student estate. Likewise, the need for training on the subject is evident in the three levels, highlighting as the main problems faced by LGBTIQ+ people in UFRO Pedagogy careers the difficulty in accessing hygienic services, discrimination in initial, intermediate and/or professionals internships, situations of violence due to prejudice and the difficulty to freely express their sexual orientation or gender identity. Finally, all the estates agree in recognizing and validating the student estate as the estate that has the greatest need to talk about the subject and those who have the greatest knowledge at the same time, for which the course for monitors on gender-sex diversities is evident. as a first step to develop a culture of respect in the university context from a formative perspective.

Keywords: Gender and sexual diversity (GSD), Discrimination, Inclusion, Higher education, Initial teacher training.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes generales

La diversidad sexual y de género se visibiliza cada día más en Chile y se encamina hacia una profunda transformación sociocultural que se sustenta hoy en día con la existencia de leyes que protegen explícitamente los derechos de las personas LGBTIQ+, sigla que utilizaré de modo no exhaustivo ni excluyente para hablar de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer, Asexual y más. (MOVILH, 2022). Como señala Guasch (2016) lo que conocemos como diversidad sexual, es una conquista de los movimientos LGBTIQ+ en respuesta a los procesos sociohistóricos de normalización, clasificación, negación y a las violencias cotidianas, materiales, institucionales y simbólicas que organizan nuestra sociedad en torno a lo que se conoce como el sistema sexo/género según Rubin (1986) o sistema sexo/género/sexualidad según Westbrook y Schilt (2014).

Nuestro país, al igual que otros países de Latinoamérica y el mundo, se ha adscrito a diversos pactos internacionales que resguardan la integridad de las personas LGBTIQ+ tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos y los Principios de Yogyakarta, entre otros. Como consecuencia de esto surgen diferentes leyes en Chile, como la Ley 20.609 (2012) que “establece medidas contra la discriminación”, y prohíbe la “discriminación arbitraria” por motivos de orientación sexual e identidad de género. Así como también se destaca la aprobación de la Ley de Identidad de Género en septiembre de 2018, normativa que asegura que las personas trans y de género diverso, a partir de sus 14 años de edad, puedan cambiar, en base a su auto percepción, su nombre, el dato del marcador sexo y sus registros fotográficos en todos los documentos públicos y privados del país.

Si bien es cierto que dichas leyes demuestran un importante avance en la protección de los derechos y el reconocimiento de la identidad de género para adolescentes y personas adultas de nuestro país, Rubio-Aguilar et al (2021) exponen algunas investigaciones efectuadas en Chile entre los años 2014 al 2021, que dan cuenta que persiste la

discriminación y la violencia escolar por temas de orientación sexual y de género diversas a la heteronormada, especialmente en el caso de estudiantes trans quienes suelen ser los más marginados dentro del colectivo LGBTIQA+. Igualmente, las autoras describen que los docentes manifiestan no sentirse preparados para intervenir ante situaciones de discriminación y acoso escolar, evidenciando insuficiencia en sus procesos formativos y desconocimiento en torno a estos temas, así como también vacíos para implementar políticas públicas e institucionales asociadas a la inclusión de la diversidad de género en contextos escolares y de educación superior.

De los anteriores planteamientos se deduce que las medidas tomadas por el Ministerio de Educación a través de circulares¹ y orientaciones² aún no han logrado impactar al sistema educativo chileno, la cual con la actual Reforma Educacional propone la construcción de comunidades educativas más heterogéneas e inclusivas, que se reconozcan, dialoguen y aprendan desde las particularidades y diferencias de cada integrante considerando la diversidad e interseccionalidad de las personas que conforman estos espacios (Ministerio de Educación, 2017).

En el caso específico de la educación superior (ES), no se evidencian mayores avances en la temática hasta el año 2018, en donde surgen diferentes movilizaciones de estudiantes en las universidades chilenas a lo largo de todo el país, con un reclamo común “poner fin a toda forma de discriminación y violencias de género(s), demandar una educación no sexista y un rol de las universidades más protagónico en las transformaciones sociales necesarias para eliminar las desigualdades de género(s)” (Gaba, 2020). El “tsunami feminista”, cómo se le denominó por la magnitud del movimiento, permitió visibilizar las situaciones de acoso y violencia sexual al interior de las universidades de impactante manera, creando protocolos y departamentos de género (Hiner y López Dietz, 2021). Asimismo, es posible ver como las demandas toman dimensiones intersectoriales incorporando a las mujeres lesbianas, mujeres migrantes,

¹ Circular N° 812 del año 2021, sustituye el ordinario N°0768, del 27 de abril de 2017.

² Orientaciones para la inclusión de las personas LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANS E INTERSEX en el sistema educativo chileno del 2017.

mujeres trabajadoras, mujeres de la tercera edad, mujeres mapuche y así como también la incorporación de aquellas demandas del movimiento LGTBIQA+ (Ponce, 2020).

Con referencia a lo anterior, por Resolución Exenta N°2673 el año 2019 se aprobaron compromisos de las Universidades del Estado en Materia de Equidad Género, dentro de los que encontramos: “el avanzar hacia una política de igualdad de género dirigida a transversalizar el enfoque de igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario; el establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria; reconocer el nombre social de personas trans de la comunidad universitaria en sus gestiones y documentos universitarios; entre otras.”

En mérito de lo anterior, la Universidad de La Frontera, por Resolución Exenta N°0813 de fecha 03 de abril de 2019, aprueba la creación de la Dirección de Equidad de Género, la cual tiene por objeto “[...] proponer y gestionar la aplicación, implementación, seguimiento y mejora continua del enfoque de género en la Universidad, en coherencia con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y de conformidad a las políticas y protocolos vigentes para prevenir la violencia, erradicar la discriminación arbitraria y avanzar en la promoción de buenas prácticas para alcanzar la equidad de género en todas las áreas del quehacer universitario”.

Como consecuencia de esto, se evidencian las primeras acciones que regulan el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, incluyendo a las personas LGTBIQA+ como uno de sus sectores protegidos. Para ilustrar esto, se puede mencionar la actualización el año 2021 del Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria; La aprobación en abril de 2022 del procedimiento de uso de nombre social para personas trans de la Universidad de La Frontera y la actual aprobación en septiembre de 2022 de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera para dar cumplimiento a lo requerido por el artículo 3 de la Ley 21.369.

Por tanto, ya no dependerá solo de las voluntades de las personas el conocer y valorar a la comunidad LGBTIQ+, sino también parte del cumplimiento de una normativa que invita y exige a todas las personas de los diferentes estamentos ya sea académico, administrativo o estudiantil a crear espacios seguros para todas las personas.

1.2. Problema de Investigación

Contrariamente a los avances que se han expresado, la percepción de discriminación por razones de género continúa siendo una realidad en los espacios universitarios de la UFRO, la cual se evidencia en el diagnóstico de situación y relaciones de género de la Dirección de Equidad de Género (2020). En este estudio se reportan bromas homofóbicas de profesoras/es, principalmente profesores hombres. De manera específica, refieren a comentarios con apariencia de humor respecto de personas con orientaciones sexuales diferentes, así como con identidades y expresiones de género que difieren de los criterios heteronormativos tradicionales, generando menoscabo o ridiculización. Asimismo, se observa que de 455 estudiantes encuestadas/os, más del 90% entre hombres y mujeres han percibido que el profesorado no toma en serio las respuestas y sugerencias de estudiantes homosexuales, en igual medida que de los otros alumnos y alumnas. Desde una perspectiva interseccional, los comportamientos de discriminación generalizada se interceptan con otras asimetrías observadas, como son las desigualdades de clase (interestamental e intraestamental) y aquellas asociadas a la pertenencia a pueblos originarios y/o con otras desigualdades observadas en esta región y que se expresan en los espacios universitarios.

Considerando lo anterior, se releva la idea de que las instituciones del sector educativo formal como mencionan Arango, Aguilar y Corona (2015) tienen que llevar a cabo una doble tarea. Por una parte, deben revisar y exponer los mecanismos que reproducen muchos de los prejuicios, mitos y actitudes hacia las alternativas sexo-genéricas, y por otro, realizar acciones propositivas para eliminar la discriminación y el bullying homofóbico, y generar espacios libres de todo tipo de violencia. Según Gaba (2020) no solo se trata de identificar y sancionar a quien tiene conductas abusivas, si no de transformar las estructuras institucionales que habilitan a ese abuso a existir. Para salir

de esta lógica, la autora propone que las Universidades como institución y organización de trabajo debe reflexionar respecto de su rol en la producción y reproducción de las brechas de género(s), definiendo un rol mucho más protagónico como agente de cambio social.

Ahora bien, específicamente en las carreras de Pedagogía revisar y exponer estos mecanismos y generar espacios seguros para los procesos de enseñanza-aprendizaje, se vuelve aún más ineludible, debido al impacto que tiene la formación del profesorado en el sistema educacional de un país y, por tanto, se hace necesario no sólo modificar lenguajes, actitudes y comportamientos para educar desde el respeto y generar una verdadera inclusión, que valore la diversidad y fortalezca el pleno desarrollo de todas las personas, sino también involucrar en la formación de estas temáticas a los distintos estamentos que están implicados en la formación inicial docente, así como también a los establecimientos que se encuentran en convenio y corresponden a los espacios donde los estudiantes replican lo aprendido.

Sobre la base de los antecedentes anteriores surge el planteamiento de la problemática, en donde pese a los avances en pactos, normativas y resoluciones, la percepción de discriminación por razones de género continúa siendo una realidad en los espacios universitarios de la UFRO y las personas LGBTIQ+ de las carreras de Pedagogía no están ajenos a esta realidad, vivenciando situaciones de discriminación y bullying homofóbico de parte de los distintos estamentos académicos-docentes, funcionarios administrativos y estudiantes, lo que puede contribuir a problemas psicológicos, deserción universitaria y exclusión social.

1.3. Preguntas de investigación

Por todo lo antes mencionado emerge la pregunta de investigación que guiará el proyecto ¿De qué manera se podría promover una cultura de respeto hacia las diversidades sexo-genéricas en el contexto universitario desde una mirada formativa?

1.4. Objetivo general

Generar una propuesta educativa en diversidades sexo-genéricas para las carreras de pedagogía de la Universidad de La Frontera para promover una cultura de respeto desde una mirada formativa.

1.5. Objetivos específicos

- Identificar las percepciones frente a la diversidad sexual y de género de docentes, académicos/as, funcionarios/as y estudiantes de las carreras de Pedagogía UFRO.
- Concientizar a docentes, académicos/as, funcionarios/as y estudiantes de las carreras de Pedagogía UFRO sobre diversidad sexual y de género.
- Co-diseñar una propuesta formativa sobre diversidad sexual y de género con la participación de los tres estamentos y apoyado en el uso de las nuevas tecnologías para promover una cultura de respeto.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco teórico

Aunque género y feminismo sean en la actualidad dos realidades estrechamente vinculadas, según García-Mina (2003) la variable género se incorpora al lenguaje científico aproximadamente quince años antes del resurgimiento del movimiento feminista, de la mano de un joven doctor en Medicina, John Money. Quien, a raíz de sus investigaciones sobre la intersexualidad, antiguamente denominado hermafroditismo desde 1949, comenzó a ser consciente de la sobrecarga terminológica que tenía la variable sexo y necesitaba un concepto vinculado a la realidad del sexo, pero diferente de él, que explicase estas contradicciones. Un constructo que recogiese el papel fundamental que la biografía social posnatal desempeña en el proceso de convertir a las personas en mujeres y varones (García-Mina 2003). Por su parte, Milton Diamond, un investigador de la sexualidad que cree en la base hormonal de la identidad y que fue la oposición de Money durante varias décadas, sostiene la noción de un núcleo esencial de

género (gender core) que está ligado de alguna forma irreversible a la anatomía y a un sentido determinado por la biología. (Butler, J., & Soley-Beltrán, P. 2006).

Cheryl Chase, fundadora y directora de la Intersex Society of North America citada en Butler, J., & Soley-Beltrán, P. (2006) expresa que el género es un tipo diferente de identidad y su relación con la anatomía es compleja. Al madurar, la persona puede escoger cambiar de género o, incluso, elegir la intervención hormonal o quirúrgica, pero dichas decisiones están justificadas porque están basadas en una elección informada. Los esfuerzos por “corregir” a temprana edad, cómo ambos autores antes mencionados optan, no solo violan los derechos de las personas, sino que apoyan la idea de que el género tiene que nacer de formas singulares y normativas en el nivel anatómico.

Erazo, X. (2015) por su parte, definen que la categoría género surge en la segunda mitad del siglo XX a partir de los estudios feministas que transforman el término en una nueva categoría social, a la manera de lo que es la clase o la raza. El género en cuanto construcción social compleja, nace como oposición a los determinismos biológicos que lleva consigo la idea de sexo.

En esta ocasión, el punto de partida teórico de este proyecto se relaciona estrechamente con el concepto de sistema sexo/género acuñado por la antropóloga Gayle Rubín (1986) citado en Cabrera, O., y Puche, L. (2013), quien lo describe como una herramienta conceptual que expone los modos en los que, en cada contexto cultural, la materia biológica del sexo es convertida por las relaciones sociales de desigualdad en un sistema de prohibiciones, obligaciones y derechos diferenciales para unos y otros individuos.

Como menciona Maquieira (2010) citado en Cabrera, O., y Puche, L. (2013) en nuestra sociedad el sistema sexo/género imperante construye normas, representaciones y prácticas sociales atravesadas por un fuerte binarismo sexual (hombre/mujer) y marcadas por el (hetero)sexismo y la heterosexualidad sobre cualquier otra opción sexual y afectiva. Se trata, además, de un sistema que opera en todos los ámbitos de la vida -tanto subjetiva como social- y que se apoya para ello en la naturalización de la

desigualdad entre hombres y mujeres, generando la ilusión colectiva de que las diferencias sociales, lo cual constituye uno de los mayores logros de un sistema de desigualdad que se legitima biologizando aquello que pertenece a la estructura social y que logramos visibilizar en el día a día.

Según Butler, J., & Soley-Beltrán, P. (2006) asumir que el género implica única y exclusivamente la matriz de lo “masculino” y lo “femenino” es precisamente no comprender que la producción de la coherencia binaria es contingente, que tiene un coste, y que aquellas permutaciones del género que no cuadran con el binario forman parte del género tanto como su ejemplo más normativo, por tanto en este sistema binario y (hetero)sexista, que identifica dos sexos que se corresponden obligatoriamente con dos géneros y que no ofrece lugar para terceras vías o discontinuidades, las personas trans aparecen como una “anomalía” que ha sido parcialmente neutralizada en el contexto occidental por el modelo quirúrgico de transexualidad hegemónico. (Cabrera, O., y Puche, L. 2013).

En los manuales de psiquiatría, como bien señala Mas Grau, J. (2017), ha habido importantes cambios terminológicos, sin embargo, se mantiene la misma esencia patologizante. En el caso de la homosexualidad, en la séptima reimpresión del DSM-II (1974) los miembros de la APA deciden cambiar este término por “perturbación de la orientación sexual”. En el DSM-III (1980), sustituyen esta categoría por “homosexualidad egodistónica”, un diagnóstico creado para referirse a aquellas personas que sufren a causa de su orientación homosexual. En la edición del DSM-III (1987), se elimina este concepto por considerarse que dicho sufrimiento, de estar presente, es producto de la homofobia social y no de la condición homosexual per se. Creándose por tanto para el DSM-IV, los “trastornos sexuales no especificados”, una categoría con la que puede ser diagnosticada toda aquella persona que siente una “sensación profunda de inadecuación con respecto a la actitud sexual u otros rasgos relacionados con los estándares autoimpuestos de masculinidad o feminidad” o un “malestar profundo y persistente en torno a la orientación sexual”.

En relación a la última edición DSM-V, se evidencia un uso generalizado del término “género” (gender) cuando se habla del deseo o la experiencia del sujeto, así como también, cambios en el nombre del diagnóstico, la ubicación, los criterios diagnósticos y los especificadores. Denominándose actualmente como “disforia de género” separada de las “disfunciones sexuales” y las “parafilias”.

Con todo lo expuesto anteriormente, lo mencionado por Cabrera, O., y Puche, L. (2013) cobra mayor sentido, puesto que sin duda, la regulación social, médica y jurídica de la transexualidad constituye un buen ejemplo de cómo nuestro sistema sexo/género permanece fuertemente anclado en las justificaciones biologicistas de las diferencias sociales y se sirve para su perpetuación de mecanismos sancionadores e instituciones diversas: la biomedicina, las leyes, la familia, las normas tácitas de comportamiento social, el mercado de trabajo, los medios de comunicación, así como también las instituciones educativas de todos los niveles, incluyendo la educación superior y la formación del profesorado.

Cada vez existe mayor reconocimiento de que gran parte de las características que se califican como femeninas o masculinas no son biológicas o naturales, se van adquiriendo a través del aprendizaje social e individual (Espinar, 2009). Actualmente se vislumbra que la disconformidad con el género asignado al nacer no es un problema, una enfermedad o un trastorno; movilizandó la preocupación hacia el impacto emocional y social que dicha identidad puede involucrar en el curso de vida de una persona, especialmente en contexto de discriminación o exclusión (MINSAL, 2021). Al respecto la UNESCO (2012) declara que la inclusión de estudiantes que expresan diversidad sexual y de género es un imperativo para evitar la discriminación en contextos educativos, puesto que tiene el derecho de expresar su identidad de género de la forma como se construya y se sienta. Permitiendo así, que todos se eduquen juntos en igualdad de condiciones, respetando las diferencias y la identidad de cada uno (Blanco, 2006).

En algunas universidades existen direcciones o unidades de equidad de género, así como también asociaciones de estudiantes LGBTIQ+ que se ocupan de ofrecer

información, atención y un espacio de socialización y activismo a todas las personas de la comunidad universitaria que lo deseen. Sin embargo, al mismo tiempo que esto es así, Pichardo Galán, J. I. y Puche Cabezas, I., (2019) refuerzan la idea de que las universidades siguen atravesadas por formas diversas de discriminación y por barreras que impiden la verdadera igualdad entre toda la comunidad universitaria.

2.2 Marco conceptual

La diversidad sexual y de género o también denominadas diversidades sexo-genéricas hace relación a las posibilidades que tienen las personas de vivir y reconocer su orientación sexual, así como su identidad y expresión de género (Amor, F., & Equidad, F. E. 2018). En razón a esto, la orientación sexual corresponde a “la atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas” distinguiéndose principalmente los conceptos de heterosexual que hace referencia a la atracción emocional y erótica por el otro sexo; Homosexual quien siente atracción emocional y afectiva por personas del mismo sexo y Bisexual que se siente atraída emocional, afectiva y sexualmente por personas de su mismo género y también por personas de otros géneros. (Todo Mejora, 2022).

Por su parte, la identidad de género se entiende como la “vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo y género asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (Todo Mejora, 2022). Dentro de la identidad de género, se encuentran las identidades normativas como las personas cisgénero, es decir todas aquellas personas que su identidad de género coincide con el sexo y género asignado al nacer y las no normativas que hacen referencia a personas que desafían las normas de género tradicionales, como el caso de las personas trans o de género fluido, quienes se identifican con lo “masculino”, lo “femenino” o ninguna de las dos posibilidades de forma fluida (Bance et al, 2010), es decir, que no se fija en ninguna de las opciones si no que las recorre en función de su experiencia.

En tanto la expresión de género se refiere “a cómo una persona manifiesta su identidad de género, a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su

conducta en general” (Todo Mejora, 2022). Es la forma en que las personas se muestran como masculinas, femeninas, de género fluido o género no binario y no necesariamente va a estar relacionado a su identidad u orientación sexual.

Tradicionalmente el sistema de organización de los sexos, los géneros y las sexualidades ha perpetuado la desigualdad caracterizándose por ser binario en el sentido de que se organiza dicotómicamente en hombre/mujer, masculino/femenino; por ser sexista puesto que jerarquiza sistemáticamente a los hombres sobre las mujeres según una lógica patriarcal y por ser heterosexista al presentar la heterosexualidad como la norma y lo deseable. (Pichardo y Puche, 2019) Asimismo, considerando el movimiento y el pensamiento trans, estamos ante un sistema cis-sexista, es decir, que concibe como lo normal y lo saludable que la anatomía sexual de las personas coincida con la reproducción de roles sociales “generizados” que la sociedad les asigna de acuerdo con un patrón dicotómico (Platero, 2014: 400). Este modelo genera una visión reducida sobre la propia sexualidad humana cargada de prejuicios y estereotipos en torno a lo que se considera normal o no (Butler, 2009).

La heteronorma conocida como régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad sea la única sexualidad “normal”, natural y aceptada, y por tanto provoca la persecución y marginación de las personas no heterosexuales; el heterosexismo sistema ideológico que niega, invisibiliza, denigra y estigmatiza cualquier forma de conducta, identidad, relación o comunidad diferentes de las heterosexuales y la Homofobia/Transfobia/LGBTIfobia correspondiente al temor, rechazo o aversión hacia personas homosexuales o trans, con frecuencia expresada mediante actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia personas LGBTIQA+ actúan cotidianamente para proteger esta alineación entre sexo y género. Varios se materializan en sanciones, agresiones y discriminaciones violentas que se expresan en un amplio espectro de gradaciones: desde la socialización sexista que se estimula rutinariamente en la infancia o la construcción de una masculinidad atravesada por la homofobia a lo largo de todo el curso vital, hasta la patologización institucionalizada de las personas trans. En este sentido, el sistema sexo/género plantea una norma y un principio fuerte

de desigualdad entre unas y otras personas y genera exclusiones y violencias de distinto orden que hacen que unas vidas sean más vivibles que otras (Pichardo y Puche, 2019).

Para este proyecto y en coherencia con el problema de estudio, se considerará la definición de discriminación utilizada en el protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria en la Universidad de La Frontera, que regula la forma de enfrentar, investigar y sancionar aquellas conductas constitutivas de actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria, incluyendo a los (las) funcionarios (as), académicos (as) independiente de su condición contractual, estudiantes regulares de la Universidad y personas vinculadas a las actividades de la Universidad.

Por tanto, según la Resolución Exenta N°0727 (2021) constituye discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, 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.

Considerando el protocolo antes mencionado, se distinguen algunos ejemplos de conductas constitutivas de discriminación arbitraria, tales como las bromas, insultos, comentarios y contenidos que sean degradantes, ofensivos o intimidatorios, motivados por razones de etnia, edad, sexualidad, género, clase social, nacionalidad, capacidad diferente, credo, preparación académica o grado académico y otras de igual o similar naturaleza. Así como también la exclusión del espacio físico universitario, y/o actividades que se realicen en el marco institucional, en razón de lo anteriormente señalado, y que

atente contra la igualdad de oportunidades o las garantías fundamentales de las personas. Por otra parte, también se incluyen como conductas de discriminación arbitraria realizar algún comentario de tipo peyorativo, paternalista o que minimice las capacidades de las personas en función de las características anteriormente descritas; Generar, compartir o difundir imágenes o comentarios denigrantes, o de burla, a través de redes sociales o cualquier otro medio; Y el abuso de poder o malos tratos de parte de una persona en posición jerárquica a otra y que atente contra su proceso formativo o laboral.

2.3 Marco Legal

Nuestro país, al igual que otros países de Latinoamérica y el mundo, se ha adscrito a diversos pactos internacionales que resguardan la integridad de las personas LGBTIQ+ tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que aunque no es vinculante para los Estados, es decir, no les genera obligaciones jurídicamente exigibles en el marco de la legalidad internacional, su relevancia es incuestionable dentro del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), sirviendo de base para los primeros instrumentos internacionales vinculantes como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fueron adoptados en 1966 y entraron en vigor en 1976.

En 1948 se adoptó la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Posteriormente, en 1959 se creó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y en 1969 se firmó la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) que entró en vigor en 1978. Dentro de la unidad temática, la relatoría especial y las ocho relatorías temáticas en funcionamiento actualmente, se distingue la relatoría para los derechos de las Lesbianas, los Gays y las personas Trans, Bisexuales e Intersex que entró en funciones en febrero de 2014, dando continuidad a las principales líneas de trabajo de la Unidad LGBTI, creada en noviembre de 2011 (Erazo, X. 2015).

Por otra parte, y a pesar de no ser un instrumento vinculante, es importante mencionar a los Principios de Yogyakarta, que específicamente en el 3° Principio señala el derecho a la igualdad ante la ley y enfatiza que la definición sexual de cada persona es parte integral de su personalidad y uno de los aspectos más básicos de la autodeterminación, la dignidad y la libertad de las personas.

Como consecuencia de los diferentes pactos antes mencionados, surgen diferentes leyes en Chile, como la Ley 20.609 (2012) que “establece medidas contra la discriminación”, y prohíbe la “discriminación arbitraria” por motivos de orientación sexual e identidad de género. Así como también se destaca la aprobación de la Ley de Identidad de Género en septiembre de 2018, normativa que asegura que las personas trans y de género diverso, a partir de sus 14 años de edad, puedan cambiar, en base a su auto percepción, su nombre, el dato del marcador sexo y sus registros fotográficos en todos los documentos públicos y privados del país.

Al mismo tiempo han surgido diversas leyes que intentan asegurar aquello en los contextos educativos, destacando, entre otras: Ley 20.370 general de educación (LGE) (2009); Ley 20.536 de violencia escolar (2011); Ley 20.845 de inclusión escolar (2015) y Ley 20.911 que establece plan de formación ciudadana para colegios reconocidos por el estado (2016). A las que se suman las Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno (2017) y la Circular N°0812 de 2021 que sustituye la Circular N°768 de 2017 que establece derechos de niñas, niños y estudiantes trans, para asegurar su derecho a la educación y respetar su identidad, a través del uso de lenguaje inclusivo, promoción de espacios de reflexión y capacitación a los integrantes de la comunidad educativa y uso del nombre social, entre otros.

En el caso de la Educación Superior, posterior a grandes manifestaciones realizadas, el año 2019 se aprobaron compromisos de las Universidades del Estado en Materia de Equidad Género, surgiendo el año 2021 la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior,

incluyendo a las personas LGBTIQ+ como uno de sus sectores protegidos. El objetivo de esta ley “es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”.

3. METODOLOGÍA

3.1. Metodología y fases asociadas al proceso de diagnóstico participativo.

El concepto de inclusión social, como mencionan Rivera-Soto, J et al (2019) nos permite captar fenómenos de la realidad social que antes permanecían invisibles o eran poco considerados, y que son sumamente relevantes si queremos avanzar hacia una sociedad más inclusiva, cohesionada y equitativa. Por tanto, para este proyecto que busca generar una propuesta educativa en diversidades sexo-genéricas para las carreras de pedagogía en la Universidad de La Frontera, nos posicionaremos no sólo en los estudios de género antes mencionados sino también en el marco de la inclusión social y los derechos humanos.

Para ello, se utilizará la metodología de tipo cualitativa, la cual permite entender como los participantes de la investigación perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, específicamente de qué manera, las personas de los diferentes estamentos comprenden la diversidad sexo-genérica y cómo se podría promover una cultura inclusiva y de respeto a los derechos humanos en el contexto universitario, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. (Hernández Sampieri et al., 2014).

El proyecto se enmarca en el diseño de Investigación-Acción, el cual permite comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente (grupo, programa, organización o comunidad) frecuentemente aplicando la teoría y mejoras prácticas de acuerdo con el planteamiento (Sampieri et al. ,2014). Asimismo, se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para proyectos, procesos y reformas estructurales. En este caso, con el fin de co-diseñar una propuesta formativa sobre diversidad sexual y de género con la participación de los tres estamentos y apoyado en el uso de las nuevas tecnologías.

Según Folgueiras-Bertomeu, P., y Sabariego-Puig, M. (2018) para llevar a cabo un proceso sistemático de recogida y análisis de la información es esencial el trabajo de diferentes grupos, dentro de los cuales se encuentra el equipo investigador que motivará todo el proceso y que irá implicando progresivamente a otros actores sociales; El grupo de investigación-acción participativa, el cual corresponde a un grupo mixto formado por el equipo investigador y por otras personas de la comunidad que participan en el proceso de forma activa, en este caso corresponderá a personas de distintos estamentos de las carreras de pedagogía de la UFRO quienes deben asumir una alta corresponsabilidad y protagonismo a lo largo del proceso; y finalmente la comisión de seguimiento quienes corresponderán a todas las entidades que, potencialmente, estarían interesadas en el proyecto, como es el mismo equipo investigador, las direcciones de carrera y de la escuela de pedagogía, la dirección de equidad de género de la UFRO y otros representantes del tejido social.

En cuanto a las fases de la Investigación-Acción participativa, se incluye la delimitación de los objetivos que hay que trabajar que responden a la detección de la problemática, la elaboración de un diagnóstico participativo y la puesta en práctica de las acciones propuestas que se deriven del diagnóstico, la evaluación de las acciones realizadas y la puesta en práctica de las acciones y su valoración abren un nuevo ciclo en el que se identificarán nuevos síntomas y necesidades y se concretarán nuevos objetivos. En todo este proceso es esencial integrar la investigación, la participación y la acción. En el caso de este proyecto de grado, sólo se llegará hasta el prototipo de las acciones que se

deriven del diagnóstico participativo inicial, siendo no excluyente la realización de las otras etapas en un futuro próximo.

En relación a la técnica de recogida de la información, se considera realizar grupos de enfoque. Según Hernández Sampieri et al., (2014) algunos autores los consideran como una especie de entrevistas grupales, las cuales consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (tres a diez personas), en las cuales los participantes conversan a profundidad en torno a uno o varios temas. En esta técnica de recolección de datos, la unidad de análisis es el grupo (lo que expresa y construye) y tiene su origen en las dinámicas grupales. El centro de atención es la narrativa colectiva (Ellis, 2008).

La estrategia de muestreo considerada en este proyecto corresponde a una muestra de máxima variación, la que permite mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado.

La planificación del grupo de enfoque se realizará considerando las etapas descritas por Hernández Sampieri et al., (2014), las cuales incluye:

- Determinar un número provisional de grupos y sesiones que puede ser modificado con el desarrollo del estudio, en el caso de este proyecto se realizarán 3 grupos de enfoque con una sesión de 45 minutos cada uno aproximadamente.
- Para que la muestra sea de máxima variación, el perfil de los individuos deberá considerar a integrantes de los tres estamentos de las carreras de pedagogía de la Universidad de La Frontera, incluyendo al menos:
 - 5-6 docentes y/o académicos/as que impartan docencia en alguna de las 6 carreras de pedagogía UFRO (Pedagogía en Castellano y Comunicación, Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación, Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica, Pedagogía en Matemática, Pedagogía en Ciencias mención Biología, Química o Física, Pedagogía en Inglés)
 - 5-6 estudiantes de las carreras de pedagogía de distintos niveles (2°, 3° y 4°)
 - 5-6 funcionarios administrativos con labores de carácter profesional, técnico, administrativo o de servicio y que no forman parte del cuerpo académico.

- Se identificarán personas de los tres estamentos antes mencionados y se les invitará a participar explicando el consentimiento informado, el cual incluye: el objetivo del diagnóstico, la voluntariedad y confidencialidad del estudio, los beneficios, reciprocidad y riesgos, así como también la información de contacto y el acta del consentimiento para ser firmado.
- Posteriormente, se organizarán las sesiones para ser realizadas en la sala de reuniones de la Escuela de Pedagogía. Un lugar confortable, silencioso y aislado. Priorizando que las/los participantes puedan sentirse tranquilos/as y relajados/as.
- Se llevará a cabo la sesión de forma semiestructurada y se elaborará un reporte de la sesión, el cual incluye según Hernández Sampieri et al., (2014) principalmente: Datos sobre los participantes (edad, género, pueblo originario, situación de discapacidad y todo aquello que sea relevante para el estudio), Fecha y duración de la sesión (hora de inicio y término) e información completa del desarrollo de la sesión.

3.2. Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de solución.

Para relevar las distintas opiniones y con el fin de brindar el protagonismo a aquellas voces que suelen pasar desapercibidas pero que juegan un papel esencial en la construcción de la innovación social en el contexto de las pedagogías de la Universidad de La Frontera, se considerarán tres grandes etapas en el proceso de validación de la propuesta de solución.

En la primera etapa, se considerarán como actores principales a quienes fueron parte del diagnóstico participativo, por lo que a través de una plataforma digital (Padlet) se les mostrará una breve síntesis de los resultados del diagnóstico y la explicación de la propuesta de solución mediante un video. Luego se les solicitará de forma escrita y anónima responder que les parece la propuesta y sus sugerencias de mejora. (Ver anexo 9.4)

En la segunda etapa se priorizará explicar el proyecto, los resultados del diagnóstico participativo y validar la propuesta de solución con un actor institucional. En este caso, se realizará una reunión con Bárbara Eytel, directora de la Dirección de Equidad de

Género de la Universidad de La Frontera, quedando como registro un acta de la reunión (Ver anexo 9.5)

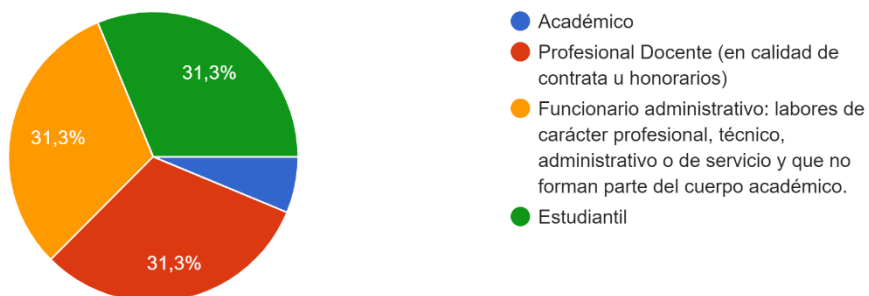
Finalmente, la tercera etapa consistirá en una encuesta de interés y relevancia de participar en el curso propuesto, esto se realizará a través de las redes sociales de la Escuela de Pedagogía y con apoyo de los centros de estudiantes de las carreras de Pedagogía de la Universidad de La Frontera.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

En el presente diagnóstico participaron un total de 16 personas, que forman parte de los tres estamentos de las carreras de pedagogía de la Universidad de La Frontera. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años, y se distingue un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

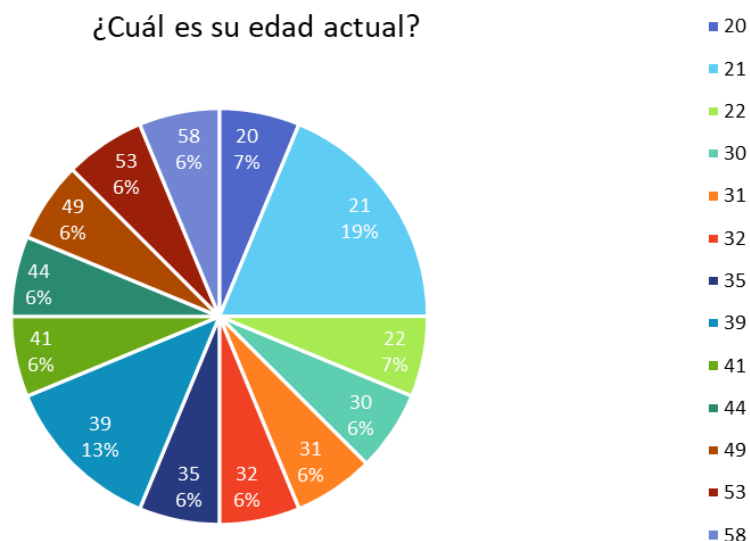
Gráfico 1. Estamento

¿A qué estamento pertenece?
16 respuestas



Fuente. Elaboración propia

Gráfico 2. Edades



Fuente. Elaboración propia

Considerando la diversidad de los participantes y priorizando que puedan sentirse tranquilos/as y relajados/as para conversar estas temáticas, el diagnóstico se realizó en distintas sesiones para cada estamento, por lo que los resultados tendrán un apartado para cada sesión y un apartado de resultados en general.

4.1. Estamento funcionarios administrativos

En el estamento asociado a funcionarios administrativos, participaron 5 funcionarios que se encuentran en contacto directo con estudiantes y académicos, 1 con labores de carácter técnico, 2 administrativas y 2 con labores de servicio.

Tabla 1. Estamento funcionarios administrativos

N°	Sexo	Edad	Dependencia	Pertenencia a pueblo originario	Situación de discapacidad
P1	Hombre	53	Escuela de Pedagogía	No	Visual Física
P2	Mujer	58	Escuela de Pedagogía	Mapuche	No
P3	Hombre	32	Decanato	No	No
P4	Mujer	31	Escuela de Pedagogía	Mapuche	No
P5	Mujer	41	Escuela de Pedagogía	No	No

Fuente. Elaboración propia

Mediante la observación y diálogo con las personas de este estamento, y tras consultar a través de un cuestionario algunos conceptos específicos sobre las diversidades sexo-généricas, se puede detectar un desconocimiento sobre la temática, una confusión en los conceptos, pero una gran apertura e intención de aprender e interiorizarse. El grupo coincide y manifiesta que es un tema generacional y que no es innato, por lo que creen que hay que ir aprendiendo para respetar y saber cómo “tratar”. Mencionan la relevancia de dialogar las temáticas y que muchas veces, las personas que son más “cerradas” es porque vienen de grupos familiares donde estas temáticas no se abordan. Destacan que para ellos a veces se torna incómodo, y les es difícil comprender, pero respetan.

Algunos/as participantes narran algunas situaciones en donde manifiestan haberse sentido incómodos/as y no sabían cómo actuar frente a estudiantes que abiertamente expresaban su identidad de género al realizar consultas en las oficinas y/o en la utilización de baños. Así como también cuando ven parejas del mismo sexo mostrando su afecto.

En relación a las barreras que creen que impiden la inclusión, las personas mencionan el no aceptar lo que está pasando, la discriminación, la falta de tolerancia, el encasillamiento y relevan la idea de tratar que las personas de las diversidades sexo-généricas también comprendan la postura de las personas que les cuesta más entender. Finalmente, cuando se les pregunta por facilitadores se destacan los espacios físicos de la Universidad, la creación de la Dirección de Equidad de Género UFRO, las campañas informativas que se realizan y la resolución para el cambio de nombre social. En cuanto a los facilitadores relacionados a lo actitudinal mencionan la importancia de llegar bien a las personas, la aceptación, el respeto y la tolerancia.

4.2. Estamento estudiantil

En este estamento participaron 5 estudiantes que representaban a las carreras de pedagogía en Castellano y Comunicación, Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación, Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica, Pedagogía en

Matemática, Pedagogía en Ciencias mención Biología, Química o Física. En el caso de Pedagogía en Inglés, la persona invitada no asistió.

Tabla 2. Estamento estudiantil

N°	Sexo	Edad	Carrera	Nivel actual	Pertenencia a pueblo originario	Situación de discapacidad
P1	Hombre	21	Pedagogía en Castellano y Comunicación	4°	No	No
P2	Hombre	21	Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación	3°	No	No
P3	Hombre	20	Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica	2°	Mapuche	No
P4	Mujer	22	Pedagogía en Matemática	3°	Mapuche	No
P5	Hombre	21	Pedagogía en Ciencias mención Biología, Química o Física	3°	Mapuche	No

Fuente. Elaboración propia

A través de la observación, el diálogo con el estudiantado, y luego de consultar a través de un cuestionario la conceptualización sobre las diversidades sexo-genéricas, se distingue mayor conocimiento sobre la temática en este estamento. Manifiestan que el cambio generacional es un factor bastante influyente y que en el estamento estudiantil es mucho más visible las diversidades sexo-genéricas que, en los otros estamentos, algunos aluden a reglas implícitas, en donde los otros estamentos deben comportarse de cierta manera ya que hay “una imagen que proteger” y quizás en otros espacios de su vida privada lo exponen.

Mencionan que existe mayor información en la Universidad en cuanto a teoría y desde las conversaciones habituales, existiendo mayor conciencia de la temática. Sin embargo, al preguntarles si visualizan las diversidades sexo-genéricas en los contenidos abordados en las mallas curriculares, concuerdan que depende de los docentes si se aborda, ya que actualmente no está incorporado en las mallas, por lo que se destaca la influencia de los estudiantes para solicitar la incorporación de la temática, sobre todo en las carreras de Pedagogía en Castellano y Comunicación, Pedagogía en Ciencias y Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación.

En relación a las barreras que identifican para la inclusión, se distingue la desinformación, el imaginario de cómo debería ser un/una profesor/a que limita la expresión de las personas y el respeto de los nombres sociales y/o pronombres en los centros de práctica. Ahora bien, en cuanto a los facilitadores que se mencionan, se destaca la libertad al diálogo aun presente en la Universidad, la cultura de seguir aprendiendo y en específico en la pedagogía se refuerza la idea de la voluntad que docentes deben tener para ejercer el cambio. Asimismo, destacan los conversatorios que se hacen y la asignatura de Inclusión y Diversidad que se imparte en todas las carreras en el 2° año, donde mencionan que básicamente es la única que habla un poco más del tema y que se abre más el espacio, pero al estar a temprana malla a veces no se logra concientizar y sólo cuando ya se enfrentan a las primeras prácticas, se ve la necesidad.

Finalmente, el estudiantado propone la creación de cursos y capacitaciones con asistencia obligatoria para sus docentes y también para el estudiantado de las pedagogías, puesto que el primer acercamiento que tienen es en las prácticas y muchas veces tampoco saben cómo gestionarlo porque sienten que no lo han visto antes. Otra idea que surge, es la de un cambio estructural, “que se hable más, pero en la malla curricular”, porque queda todo a voluntad destacan.

4.3. Estamento Académico/Docente

En este estamento participaron 5 docentes y un académico que imparten docencia en alguna de las 6 carreras de pedagogía UFRO (Pedagogía en Castellano y Comunicación,

Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación, Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica, Pedagogía en Matemática, Pedagogía en Ciencias mención Biología, Química o Física, Pedagogía en Inglés).

Tabla 3. Estamento académico/docente

N°	Sexo	Edad	Dependencia	Carrera	Pertenencia a pueblo originario	Situación de discapacidad
P1	Mujer	30	Departamento de Educación	Pedagogía en Ciencias. Pedagogía en Inglés.	No	No
P2	Hombre	44	Departamento de Educación	Pedagogía en Matemática. Pedagogía en Ciencias	Mapuche	No
P3	Mujer	49	Departamento de Educación	Pedagogía en Inglés. Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica.	No	No
P4	Mujer	35	Departamento de Lenguas, Literatura y Comunicación	Pedagogía en Castellano y Comunicación	No	No
P5	Mujer	39	Escuela de Pedagogía	Pedagogía en Educación Física,	No	No

				Deportes y Recreación,		
P6	Hombre	39	Departamento de Ciencias Sociales	Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica.	No	No

Fuente. Elaboración propia

Al igual, que, en los otros grupos de enfoque, mediante la observación, diálogo y tras consultar a través de un cuestionario algunos conceptos específicos sobre las diversidades sexo-genéricas, se evidencia un conocimiento similar al estamento estudiantil. No obstante, las definiciones realizadas por este estamento en relación al concepto de diversidad sexo-genérica, se evidencia bastante más complejo que en los otros estamentos, evidenciando la intención de aprender e interiorizarse más al respecto, ya sea a través de las propias conversaciones que tienen con sus estudiantes, como también a través de la teoría e investigaciones que realizan otros académicos.

Las personas que participan de este grupo, coinciden con los otros grupos de enfoque, en que las diversidades sexo-genéricas son más visibles en el estamento estudiantil, destacando que son “mucho más libres” que las antiguas juventudes y se evidencia un proceso de construcción de identidad más que un encasillamiento y se desconoce si tiene un proceso de cierre en algún momento. Asimismo, se percibe que, entre estudiantes, la mayoría respeta sus diversidades, situación que no ocurre de académicos a estudiantes, en donde se distingue sobre todo por ignorancia, situaciones complejas en el trato a las personas LGBTIQ+.

En relación a las distintas carreras de pedagogía que se imparten en la Universidad, algunos participantes distinguen distintos grados de visibilidad de las diversidades sexo-genéricas, siendo mucho más evidente la expresión en el estudiantado de Pedagogía en Inglés y Pedagogía en Castellano, y menos evidente en las carreras de Pedagogía en

Historia y Matemática, percepción que coincide con el grupo de enfoque del estamento estudiantil cuando se habla del desarrollo de la temática en las mallas curriculares.

Lo que respecta a los contenidos y malla curricular, el profesorado reconoce en distintas asignaturas el desarrollo de las temáticas. Dentro de las que se mencionan, se encuentra la asignatura de Psicología evolutiva que se imparte a las seis carreras en primer año y la asignatura de Inclusión y Diversidad que también se imparte a las seis carreras en segundo año, coincidiendo esta última con la opinión del estudiantado. En cuanto a las otras asignaturas, algunos participantes mencionan que va a depender mucho de la voluntad de cada docente y las situaciones que pueden surgir en el aula, destacándose en estos últimos años mayor necesidad de hablar de estas temáticas por parte del estudiantado.

Al consultar sobre las barreras que impiden la inclusión, el profesorado alude a los prejuicios y creencias de cada persona, que a través de la libertad de cátedra permite que cada docente realice la clase de la manera que estima pertinente desde su propia visión. Al mismo tiempo se considera como una barrera la vergüenza de la persona que quiera identificarse, el propio desconocimiento y la falta de posturas definidas desde la propia Universidad, que, si bien destacan que se ha avanzado, aún depende mucho de la voluntad de las personas y no forma parte de un criterio que baje desde las jerarquías. También se menciona como algunas temáticas, incluyendo el de las diversidades sexo-genéricas, se ha politizado en este último tiempo, anulando el diálogo y produciendo un “auto-silenciamiento” cuando se quiere emitir una opinión.

Finalmente, al conversar sobre los facilitadores de la inclusión, se destacó la disposición y necesidad de expresar del estamento estudiantil, la existencia de distintas comunidades que acogen y educan al respecto, la investigación que es altamente valorada en los espacios académicos, los avances normativos, la disposición de las personas que desconocen de la temática y los espacios de diálogos informales, que permiten visibilizar e ir construyendo conocimiento.

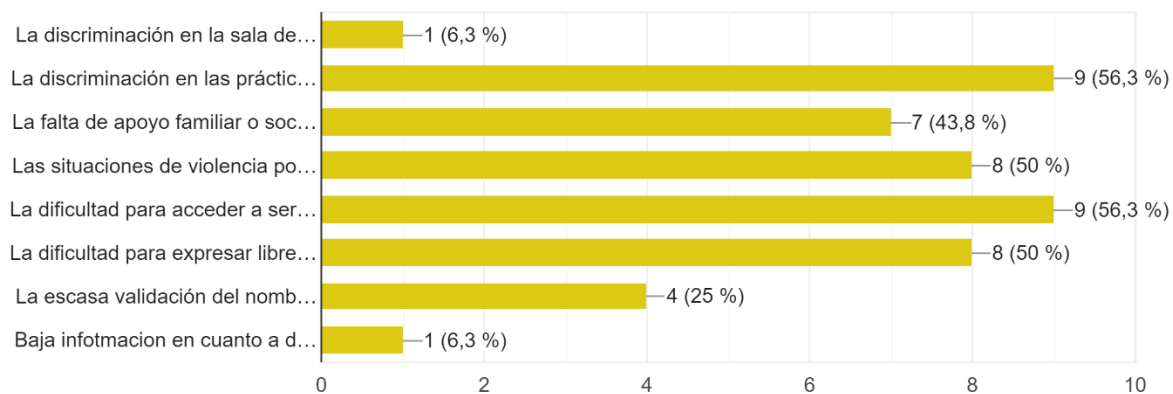
4.4. Resultados generales

Dadas las condiciones que anteceden, cabe destacar que los estamentos consultados distinguen en estos últimos años mayor diversidad sexo genérica en las carreras de Pedagogía, siendo más perceptible en el estamento estudiantil. Asimismo, se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos, destacándose en el gráfico 3 las principales problemáticas que enfrentan las personas LGBTIQ+ en las carreras de Pedagogía UFRO según las personas de los estamentos consultados.

Gráfico 3. Principales problemáticas.

¿Cuáles cree que sean los tres principales problemas que enfrentan las personas LGBTIQ+ en las carreras de Pedagogía UFRO?

16 respuestas



Fuente. Elaboración propia

En primer lugar, se distingue tanto la dificultad para acceder a servicios higiénicos (56,3%) como la discriminación en las prácticas iniciales, intermedias y/o profesionales (56,3%), en segundo lugar, se observan las situaciones de violencia por prejuicios (50%) y la dificultad para expresar libremente su orientación sexual o identidad de género (50%) y en tercer lugar se evidencia la falta de apoyo familiar o social (43,8%) como problemática.

Finalmente, en los distintos diálogos que se sostuvieron en los grupos focales, todos los estamentos coinciden en reconocer y validar al estamento estudiantil como el estamento que tiene mayor necesidad de hablar sobre la temática y quienes a su vez, tienen mayor conocimiento sobre las diversidades sexo-genéricas, atribuyéndolo a lo generacional.

5. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN

5.1. Descripción general de la propuesta de solución

Con el fin de sensibilizar, informar y prevenir la violencia y la discriminación evidenciada tanto en las investigaciones citadas en la introducción y el marco teórico como la información levantada en el diagnóstico participativo, se plantea como propuesta de solución un curso apoyado en la tecnología que permita inicialmente formar monitores y monitoras estudiantiles en temáticas relacionadas a las diversidades sexo-genéricas, para luego ir avanzando en el curso de monitores y monitoras desde y para otros estamentos. Cabe destacar que para concluir el curso y obtener el certificado, las personas que participen deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos, ya sea con la comunidad universitaria que incluye la participación de los diferentes estamentos o también se brindará la opción que la actividad de réplica pueda ser realizada en sus propios centros donde se encuentren realizando su práctica.

Para la creación del curso en formato b-learning, se pedirá cooperación tanto a la línea de Inclusión y Diversidad como a la línea de Tic para la labor docente de la Escuela de Pedagogía. Para convocar a estudiantes de las carreras de pedagogía de los distintos niveles se pedirá colaboración a los centros de estudiantes, Comunicaciones y línea de prácticas de la Escuela de Pedagogía.

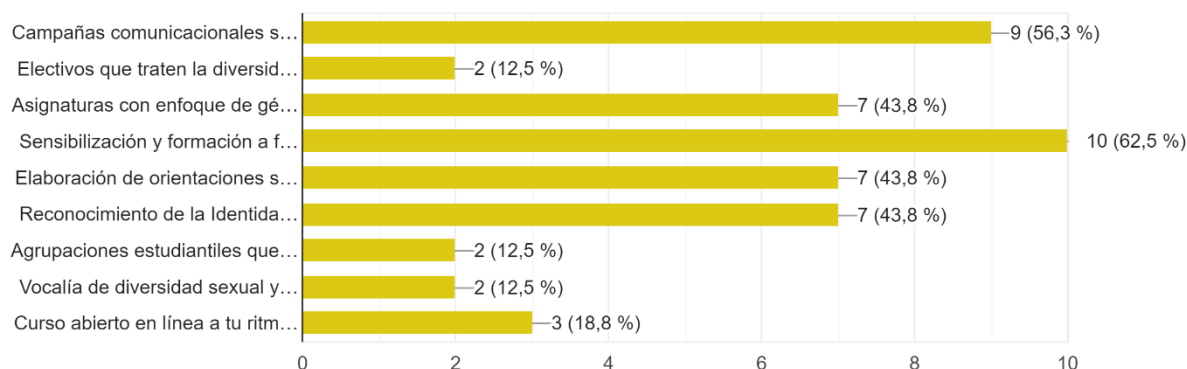
5.2. Foco en grupo prioritario

Un alto porcentaje de las personas que participaron de los grupos de enfoque como se aprecia en el gráfico 4, consideró como una de las medidas más importantes para promover el respeto, la aceptación y la no discriminación de las personas LGBTIQA+ en las carreras de Pedagogía UFRO, la sensibilización y formación a funcionarios en temas de diversidad sexual, de género y no discriminación (62,5%), así como también, las campañas comunicacionales sobre el respeto a la diversidad sexual y de género (56,3%).

Gráfico 4. Medidas más importantes para promover el respeto, la aceptación y la no discriminación.

Indique las tres medidas más importantes para promover el respeto, la aceptación y la no discriminación de las personas LGBTIQ+ en las carreras de Pedagogía UFRO.

16 respuestas



Fuente. Elaboración propia

Esta pesquisa permite evidenciar la necesidad de formación que tienen los y las funcionarias y la exigencia que tiene el estudiantado según la información que se recogió en los diálogos de los grupos focales de estudiantes y académicos. Asimismo, se percibe que el estamento estudiantil, debido a múltiples factores, entre ellos la edad, presentan mayor información y cercanía a las temáticas, por lo que debido a esto se propone poder sensibilizar, informar y prevenir la discriminación desde el mismo estudiantado hacia los otros estamentos inicialmente. Para luego ir avanzando en monitores y monitoras de otros sectores.

5.3. Carácter innovador de la propuesta de solución

Los últimos años, gracias a la Dirección de Equidad de Género se han visto distintas capacitaciones en la universidad, sin embargo, aun así, se distingue actualmente un déficit en cursos y programas formativos para los diferentes estamentos de las carreras de pedagogía de la UFRO que aborden específicamente la temática de diversidades sexo-genéricas. Por tanto, la propuesta de solución es innovadora debido a varias razones, inicialmente porque responde a una necesidad sentida y expresada en

instancias formales e informales por las distintas personas que conforman la comunidad universitaria. Por otra parte, porque se crea a través de la participación y colaboración de los tres estamentos, lo que permite generar mayor compromiso y sensibilización desde el proceso de diagnóstico.

Y finalmente, uno de los motivos principales por los cuales esta propuesta de solución es innovadora, se debe a que a diferencia de la posibilidad de generar una asignatura o capacitación específica en la temática, la propuesta formativa del curso de monitores y monitoras sobre diversidades sexo-genéricas permite que no sólo las personas que están interesadas en la temática puedan aprender al respecto, si no también permite difundir la información a través de las actividades de réplica solicitadas para finalizar el curso, impactando de esta forma a más personas. Cabe destacar que las actividades de réplica no tienen un formato en específico por lo que también permite desarrollar la creatividad y llegar a los distintos estamentos y/o centros de práctica según las necesidades y características que cada espacio y persona tenga, lo que genera mayor impacto aún.

6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN

6.1. Resultados de validación participativa de la propuesta de solución

Dentro de los resultados obtenidos de las tres grandes etapas que estaban planificadas para el proceso de validación, es posible distinguir en la primera etapa realizada a través de una plataforma digital denominada Padlet, que los participantes consultados, quienes corresponden a las personas que participaron del diagnóstico inicial, aprueban el curso de monitores/as sobre diversidades sexo-genéricas, destacando las características innovadoras que permiten impactar tanto a los usuarios potenciales principales como también a su entorno próximo.

“Me parece bien, puesto que como estudiantes debemos estar informados/as y transmitir esta información hacia la mayor cantidad de personas posibles, para así avanzar hacia una cultura de respeto dentro y fuera de la universidad.”

“¡Hola! Me parece bien ya que se generaría reflexión no solo en quienes tomen el curso, sino que impactarían también en su entorno.”

Asimismo, en este instrumento se solicitan sugerencias que permitan mejorar y potenciar la propuesta inicial, surgiendo desde los participantes la necesidad de implicar a las jefaturas y directivos para lograr el modelamiento necesario.

“Implicando a las jefaturas y directivos, considerando que ellos/as son figuras que debiesen actuar como modelos en temas de inclusión.”

Definitivamente esta opinión corresponde a uno de los desafíos más grandes de realizar y que sin duda al lograrlo, los cambios podrían ser más profundos e incluso estructurales, por lo que considerar el desafío para próximos proyectos debe ser una realidad. Por el momento, a través del curso propuesto se destacará la importancia de involucrar a las jefaturas y directivos, sugiriendo en las actividades de réplica puedan incluirlos dentro de su público objetivo.

Por otra parte, en la segunda etapa se sostiene una reunión con Barbara Eytel, directora de la Dirección de Equidad de Género UFRO, institución del contexto universitario relevante para este proyecto. Dentro de lo conversado, se comentan los resultados del diagnóstico participativo en relación a la comprensión de las diversidades sexo-genéricas por parte de los tres estamentos de las carreras de pedagogía y se plantea como propuesta formativa que permita promover y desarrollar una cultura de respeto en el contexto universitario, un curso b-learning apoyado en la tecnología que forme monitores y monitoras estudiantiles en temáticas relacionadas a las diversidades sexo-genéricas. Cabe destacar que para obtener el certificado y concluir el curso, quienes participen

deben realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos.

En el marco de la conversación sobre el proyecto de Grado y la necesidad que surge desde las carreras de pedagogía, la directora plantea que la temática debiese desarrollarse en el Curso de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en Contra de la Mujer, este curso es gestionado con la red externa por la DEG y realizado en coordinación con el dispositivo de SERNAMEG, Centro de la Mujer de la municipalidad de Temuco, ejecutando el presente año 2 versiones con estudiantes de pre grado de las Universidad de La Frontera, alcanzando un total de 98 participantes. Considerando lo propuesto por la directora y la importancia que la temática de diversidades sexo genéricas tenga su propio espacio de visibilización, sensibilización y formación, se acuerda incorporar menciones en el Curso de Monitores Juveniles, en donde el estudiantado y quienes realicen el curso, puedan optar por la mención de Prevención de Violencia en Contra de la Mujer o la mención de Diversidades Sexo-Genéricas.

Para la creación de la mención en diversidades sexo-genéricas, se acuerda realizar reuniones para establecer los contenidos y se sugiere incorporar a estas reuniones a la Línea de Inclusión y diversidad de la escuela de pedagogía. Asimismo, surge la idea de que la finalización del curso coincida en que la actividad de réplica se pueda realizar en el mes de junio, con el fin de enmarcarlo en la conmemoración del día internacional del orgullo LGBTIQA+. Finalmente, y debido a que la necesidad de formación surge desde las carreras de pedagogía de la Universidad de La Frontera, se acuerda asegurar cupos para el estudiantado que demuestre interés y compromiso.

Por último, en la tercera etapa se aplica una encuesta de interés y relevancia de participar en el curso de monitores y monitoras de diversidades sexo genéricas a través de las redes sociales de la Escuela de Pedagogía (Instagram) y con apoyo de los centros de estudiantes de las carreras de Pedagogía en Matemática y Castellano para su difusión. La encuesta dura 24 horas y obtiene un 71% de interés en participar en el curso, un 29% de respuestas no sé y un 0% de respuestas no.

Gráfico 5. Resultados de la encuesta de Instagram



Fuente. Encuesta Instagram Escuela de Pedagogía.

En dicha encuesta, y pese al apoyo en la difusión recibida, se evidencia baja respuesta en el estudiantado, por lo que se decide re aplicar la encuesta al comienzo del año lectivo con el fin de descartar si la respuesta es por desinterés o por la época del año que coincide con el receso universitario de las fiestas de fin de año y las vacaciones de verano.

6.2. Sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad de la propuesta de solución.

Para que la propuesta educativa en diversidades sexo-genéricas para las carreras de pedagogía de la Universidad de La Frontera sea **sostenible**, es necesario que los beneficiarios lo hagan propio, de tal forma que no se sientan como el destinatario de un saber ajeno que se les impone, sino como un actor capaz de asumir el papel de agente de cambio en su rol de monitor o monitora, que en muchos casos es portador de la innovación, convirtiéndose en un sujeto activo que aprende de su entorno adverso y de los inevitables errores propios y logra responder de manera nueva a los viejos problemas al mismo tiempo que se plantea nuevos con el fin de promover una cultura de respeto desde una mirada formativa. (Rodríguez, A. y Alvarado, H. 2008).

En este proyecto, la continuidad en el tiempo se logra a través de la vinculación directa con la dirección de equidad de género UFRO y la línea de inclusión y diversidad de la Escuela de Pedagogía UFRO, quienes comparten objetivos y la búsqueda de soluciones creativas que se adaptan a la restricción de recursos financieros.

Como bien menciona, Rodríguez, A. y Alvarado, H. (2008) la sostenibilidad del proyecto es indispensable para que no se desvanezca la innovación, su impacto y la posibilidad de **réplica**. Por tanto, va a ser relevante no sólo mantener la innovación en los procesos, si no también, mantenerse al tanto de lo que se procesa como conocimiento y como se comunica, se aprende y se replica en otro contexto.

En suma, son las personas quienes hacen posible los cambios, en la medida en que tengan la disposición a mudar sus propios hábitos y prácticas; por tanto, hacer parte a las personas de la creación del curso de monitores a través del diagnóstico y la validación, así como también más adelante del testeo y actividades de réplica permitirá disminuir esta barrera relacionada a las voluntades, combinando la comunicación y el aprendizaje en todo momento.

En general, lo que se multiplica y replica son ideas cuya eficacia ya se ha probado. Como menciona Rodríguez, A. y Alvarado, H. (2008) la mayoría de las innovaciones del campo social son readaptaciones creativas en procesos y contextos distintos a los originales.

En este caso, el curso de monitores propuesto se realizó anteriormente desde la dirección de equidad de género y enfocado en la temática de prevención de la violencia de género, por lo que proponer cómo solución a la discriminación evidenciada un curso de monitores con mención en diversidades sexo genéricas, le agrega valor, y su destino muy posiblemente sea seguir aplicándose en una **escala superior**, para beneficio de un mayor número de personas. Y es ahí, en su réplica y su multiplicación, que la innovación alcanza su pleno sentido, pues como menciona Rodríguez, A. y Alvarado, H. (2008) la lucha contra la exclusión solo será plenamente exitosa cuando ninguna persona esté excluida; por ello, aunque el éxito de una innovación particular no dependa de su réplica, esta le proporciona un sentido social.

6.3. Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución

La investigación acción participativa realizada, permite aprender y relevar la importancia del trabajo colaborativo y la escucha activa, en donde ciertamente las distintas perspectivas para una misma problemática van enriqueciendo las posibles soluciones. Sin duda, esto se evidencia en distintas instancias del proyecto, sobre todo en aquellas etapas en donde la participación de las personas fue indispensable. La opinión de quienes participaron del diagnóstico inicial fue igual de trascendental que el aporte de la directora de la Dirección de Equidad de Género y gracias a sus contribuciones, se realizan las modificaciones necesarias en la propuesta inicial que permiten responder a las necesidades reales del contexto.

Es así, como la propuesta formativa inicial que se formuló pensando en un curso MOOC, en donde cada participante aprendería a sus propios ritmos fue transformándose en una propuesta colaborativa que concluyó en el Curso de Monitores Juveniles, en donde el estudiantado pueda optar por la mención de Prevención de Violencia en Contra de la Mujer o la mención de Diversidades Sexo-Genéricas, divulgando sus conocimientos al finalizar el curso a través de actividades de réplica.

Por tanto, aprender a valorar las opiniones e incluirlas en las posibles soluciones, permite que esta propuesta tenga características innovadoras que se espera logren impactar no sólo a los usuarios principales, sino también a su entorno próximo a través de la divulgación que los mismos monitores y monitoras realizaran a través de las actividades de réplica en distintas instancias, teniendo en un futuro posibilidades de escalar hacia otro público objetivo.

Como mencionaba Eytel, es importante pilotear para luego poder implementar a gran escala, por lo que generar un curso por sí sólo sobre diversidades sexo genéricas es una idea que se podría generar más adelante. No obstante, para iniciar y debido al éxito que tuvo el primer Curso de Monitores Juveniles en Prevención de Violencia en Contra de la Mujer alcanzando un total de 98 participantes, agregar la mención sobre diversidades sexo genéricas en un curso ya probado, podría ser el comienzo de una propuesta formativa que vaya creciendo en pro del desarrollo de una cultura universitaria inclusiva.

7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Para que realmente las Universidades sean un espacio seguro y libre de discriminación o de cualquier tipo de violencia, se hace necesario visibilizar a los distintos grupos que históricamente han sido excluidos. Como menciona Toro et al (2020) los derechos humanos de todos y todas no puede ser solo un ideal, por lo cual la modificación de las estructuras tradicionales en los espacios educativos es clave para avanzar en su concreción.

Este proyecto permitió identificar como los distintos estamentos de las carreras de Pedagogía de la Universidad de La Frontera comprenden la diversidad sexo-genérica y cómo se podría promover y desarrollar una cultura de respeto en el contexto universitario desde una mirada formativa. Generando finalmente un curso de monitores y monitoras sobre diversidades sexo-genéricas como propuesta educativa para las carreras de pedagogía en la Universidad de La Frontera.

Lo más importante de la propuesta educativa fue considerar las opiniones de las personas que conforman la comunidad universitaria de las carreras de Pedagogía, porque esto permitió dar un giro en la propuesta inicial con el fin de responder a las necesidades reales que presentaban los participantes. Estos mismos espacios de diálogo que se generaron, además facilitaron la reflexión y la concientización sobre la diversidad sexual y de género. Cabe mencionar que estos espacios de conversación semi estructurada antes del proyecto no existían, por lo que mantenerlos será un desafío constante que podría generar cambios significativos.

Según Toro et al (2020) la revisión de las culturas, políticas y prácticas ofrece un conjunto de opciones y desafíos para avanzar hacia la inclusión, sin embargo, las propias representaciones y creencias de los actores sociales son muchas veces los principales obstáculos que se requiere vencer. De ahí la importancia que surge de seguir fomentando espacios de diálogo con todos los estamentos, así como también es clave generar conocimientos en torno a estas temáticas para lograr sociedades más justas y

democráticas, en donde el sistema educativo y en este caso en específico la formación del profesorado juega un rol central.

Por todo lo antes mencionado, se evidencia que este proyecto de grado aporta sustancialmente en la visibilización, concientización y formación de las diversidades sexo genéricas y con mayor profundidad en componentes sociales y prácticos de la educación superior e invita a seguir trabajando de forma colaborativa con distintos actores de la esfera pública y privada, relevando así la necesidad de estrechar vínculos con agrupaciones, así como también, con la nueva oficina de diversidades y disidencias sexo-genéricas de la Municipalidad de Temuco para trabajar en pro de la inclusión.

Finalmente, y con respecto a las sugerencias que quedan pendientes por resolver en próximas investigaciones, se destaca la necesidad de implicar a las jefaturas y directivos para lograr el modelamiento, desafío que sin duda podría ayudar directamente a generar cambios estructurales en las políticas, prácticas y por ende cultura.

8. REFERENCIAS

- Amor, F., & Equidad, F. E. (2018). Guía de orientaciones técnicas para prevenir y combatir la discriminación por diversidad sexual e identidad de género en el sistema educativo nacional.
- Baptista Lucio, P., Hernández Collao, C., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: Uno de los desafíos de la escuela de hoy. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación, 4(3), 7-34.
- Butler, J., & Soley-Beltrán, P. (2006). Deshacer el género. Barcelona: Paidós.
- Cabrera, O., y Puche, L. (2013). Transexualidad, adolescencias y educación: miradas multidisciplinares. España: Egales.
- Comisión Internacional de Juristas. (2007). Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>
- Dirección de Equidad de Género UFRO (2020). Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de La Frontera.
- Espinar, E. (2009). Infancia y socialización: estereotipos de género. Revista Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers, (326)
- Erazo, X. (2015). Presentación. En X. Erazo, X. Gauché y J. Jara (Eds.), Derechos humanos, diversidad sexual y políticas públicas en América Latina (pp. 7-12). Santiago, Chile: LOM Ediciones.

- Folgueiras-Bertomeu, P., y Sabariego-Puig, M. (2018). Investigación-acción participativa. El diseño de un diagnóstico participativo. REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 11(1), 16-25. <http://doi.org/10.1344/reire2018.11.119047>
- Gaba, Mariana. (2020). Nuevas arquitecturas de género(s) en las universidades chilenas como respuesta a las movilizaciones feministas estudiantiles del 2018. 1. 22-30.
- García-Mina, A. (2003). Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad (Vol. 34). Narcea Ediciones.
- Hechos 2021. (2022). XX. Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile. Santiago, Chile: Movilh.
- Hiner, H. y López Dietz, A. (2021). ¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas. Polis Revista Latinoamericana, 20 (59), 122-146. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1590>
- Ley Antidiscriminación n° 20.609. Establece Medidas contra la Discriminación. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago de Chile, 24 de julio de 2012.
- Ley General de Educación n° 20.370. Establece la Ley General de Educación. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 12 de septiembre de 2009.
- Ley de Identidad de Género n° 21.120. Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, septiembre de 2018.
- Ley de Inclusión Escolar n° 20.845. De inclusión Escolar que Regula la Admisión de los y las estudiantes, Elimina el Financiamiento Compartido y Prohíbe el Lucro en

- Establecimientos Educativos que Reciben Aportes del Estado. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 8 de junio de 2015.
- Ley sobre Universidades Estatales N°21.094. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, junio 2018.
- Ley sobre violencia escolar N°20.536. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 8 de septiembre de 2011.
- Ley N° 21.369. Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 15 de septiembre de 2021.
- Mas Grau, J. (2017). "Del transexualismo a la disforia de género en el DSM. Cambios terminológicos, misma esencia patologizante". Revista Internacional de Sociología 75 (2): e059. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2017.75.2.15.63>.
- Ministerio de Educación (2017). Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno. MINEDUC.
- Ministerio de Salud. (2021). Recomendaciones para la implementación del programa de acompañamiento para niños, niñas y adolescentes trans y género no conforme. MINSAL.
- Muñoz, P. E., & Martos-Castro, M. (2022). Abriendo armarios: La visión del alumnado sobre la diversidad afectivo sexual en las aulas. Revista de Estudios Socioeducativos. ReSed, 1(10).
- Organización de las Naciones Unidas (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos."

- Pichardo Galán, J. I. y Puche Cabezas, I. (2019): "Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro", *methaodos. revista de ciencias sociales*, 7 (1): 10-26. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>
- Rivera-Soto, J., Cáceres Seguel, C., Ramírez Vega, C., Leal Kaymalyz, C., Prieto Cox, J. P., León-Álvarez, N., ... & Bórquez Reyes, C. (2019). *Inclusión Social en la Región de Valparaíso. Una hoja de ruta para el diseño de Políticas Públicas*.
- Rodríguez, A. y Alvarado, H. (2008). *Claves de la innovación social en América Latina y El Caribe*. CEPAL, Naciones Unidas: Santiago de Chile.
- Rubio-Aguilar, Verónica, Miranda Mamani, Patricia, Tiayna Pacha, Genoveva, Hidalgo Figueroa, Elizabeth, & Tuna Varas, Carol. (2021). *Diversidad Sexual y de Género en Comunidades Educativas de Arica, Chile: Fisura de la Heteronorma desde la Multiculturalidad*. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 15(2), 247-269. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782021000200247>
- Sánchez Torrejón, B. (2021). *La formación del profesorado de Educación Primaria en diversidad sexo-genérica*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1), 253-266.
- Superintendencia de Educación. (2017). *Circular N°0768 de 2017 que establece derechos de niñas, niños y estudiantes trans en el ámbito de la educación*.
- Superintendencia de Educación. (2021). *Circular N°0812 que Garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños u estudiantes en el ámbito educacional*.
- Todo Mejora. (2022). *Manual de Escuelas Inclusivas "Educando en la diversidad"*. Santiago, Chile.

- Toro Villagra, Evelyn, Moya Rojas, Pablo, & Poblete Melis, Rolando. (2020). Representaciones Sociales de Profesores y Estudiantes sobre las Personas LGBTI: Un Estudio de Caso en un Liceo Católico y Laico. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(1), 37-51. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000100037>
- UNESCO. (2012). *Educación Integral de la Sexualidad: Conceptos, Enfoques y Competencias*. UNESCO.

9. ANEXOS

1.1 Consentimiento Informado

Usted ha sido invitado/a a participar en el diagnóstico participativo del proyecto de gestión denominado: ***“Co-creación de una propuesta formativa sobre diversidades sexo-genéricas para las carreras de pedagogía de la Universidad de La Frontera”*** desarrollada por Laura Núñez en el marco del “Mg. en Innovación Social para la Inclusión, UVM en articulación con la Línea de Inclusión y Diversidad de La Escuela de Pedagogía UFRO.

Usted ha sido invitado a participar en este estudio considerando su rol como _____ (Académico | Docente | Administrativo | Estudiante) de la carrera de Pedagogía en _____ (Historia, Geografía y Educación Cívica | Castellano y Comunicación | Ciencias | Educación Física, Deportes y Recreación | Inglés | Matemática). En este proyecto usted participará de entrevistas y/o grupos focales, según sea el caso con el propósito identificar las percepciones frente a la diversidad sexual y de género de docentes, académicos/as, funcionarios/as y estudiantes de las carreras de Pedagogía UFRO para construir un diagnóstico participativo con el fin de levantar una propuesta de gestión social en el espacio universitario que les convoca.

1. Participación Voluntaria y Confidencialidad: Su participación en este proyecto es completamente voluntaria y confidencial. Usted puede negarse a participar, saltarse las preguntas o dejar de participar en cualquier momento sin penalización. Todos los datos de este proyecto serán guardados y solo serán utilizados por el equipo del Proyecto con fines de diagnóstico para el co-diseño de una propuesta formativa.

2. Beneficios, Reciprocidad y Riesgos: Si bien su participación en este proyecto no tiene asociada remuneración económica de ningún tipo, sus resultados contribuirán a fortalecer una cultura de respeto en el contexto universitario desde una mirada formativa. Por otra parte, no existen riesgos ni daños físicos y psicológicos para las personas que

participan en esta investigación más allá de las que existen en la vida cotidiana. Como criterio de reciprocidad, los resultados obtenidos a través de esta investigación serán difundidos al interior de la comunidad educativa manteniendo el anonimato.

3. Información de Contacto: Si usted tiene alguna consulta, le agradecemos contactar a la responsable del diagnóstico Laura Núñez Garrido al correo electrónico laura.nunez@ufrontera.cl.

Usted recibirá una copia de este consentimiento informado para su registro personal.

¿Acepta participar en el grupo focal?

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

.... de diciembre de 2022

Yo,, Cédula de Identidad N°....., de nacionalidad....., mayor de edad con domicilio en, manifiesto que he sido informado/a claramente de la investigación a la que se me invita participar, de sus objetivos, su desarrollo, sus beneficios y riesgos, sus costos, la posibilidad de retirarme en cualquier momento y libre y voluntariamente firmo para participar en ella.

Firma participante

Firma responsable del proyecto

1.2 Pauta Grupo Focal

- INICIO (5 minutos)

MODERADORA: Buenos días/tardes, quiero iniciar este grupo focal, dándoles la bienvenida y agradeciendo que hayan aceptado participar de esta instancia, espero que sea un espacio donde cada uno/a de ustedes se pueda sentir cómodo/a para dialogar sin juicios, desde lo que hoy conocemos para desde ahí co-construir en conjunto nuevos aprendizajes.

- CONTEXTUALIZACIÓN (5 minutos)

MODERADORA: Dicho eso, les explico antes de iniciar con las preguntas. Este espacio durará aproximadamente una hora y tiene por propósito identificar las percepciones frente a la diversidad sexual y de género de docentes, académicos/as, funcionarios/as y estudiantes de las carreras de Pedagogía UFRO para construir un diagnóstico participativo con el fin de levantar una propuesta de gestión social en el espacio universitario que les convoca.

Para lograrlo se propondrán dos momentos:

1. En los primeros **20 minutos**, conversaremos sobre algunas preguntas, que nos permitirán indagar en la temática.
2. En los siguientes **20 minutos**, les compartiré un formulario de Google para que puedan responder de forma individual.

Recordarles que tal como se mencionaba en el consentimiento informado que firmaron, su participación en este proyecto es completamente voluntaria y confidencial. Usted puede negarse a participar, saltarse las preguntas o dejar de participar en cualquier momento sin penalización. Todos los datos de este proyecto serán guardados y solo serán utilizados por el equipo del Proyecto con fines de diagnóstico para el co-diseño de una propuesta formativa que contribuirán a fortalecer una cultura de respeto en el contexto universitario.

¿Alguna consulta?, si no las hay... Damos inicio al primer momento.

- **PRIMER MOMENTO: PREGUNTAS (20 min)**

Conceptualización de la diversidad sexo-genérica

- ¿Cómo entendemos la diversidad sexo-genérica?

Visibilidad de las diversidades sexo-genéricas en la Universidad

- ¿Visualizan diversidades sexo-genéricas en los estamentos? ¿Cómo lo perciben?
- ¿Visualizan diversidades sexo-genéricas en los contenidos abordados en las mallas curriculares?
- ¿Cómo creen que se aborda las diversidades sexo-genéricas en las Pedagogías?
- ¿Cuáles creen que son las barreras que impiden la inclusión de las diversidades sexo-genéricas en la Universidad?
- ¿Cuáles creen que son los facilitadores de la inclusión de las diversidades sexo-genéricas en la Universidad?

- **SEGUNDO MOMENTO: CUESTIONARIO (20 minutos)**

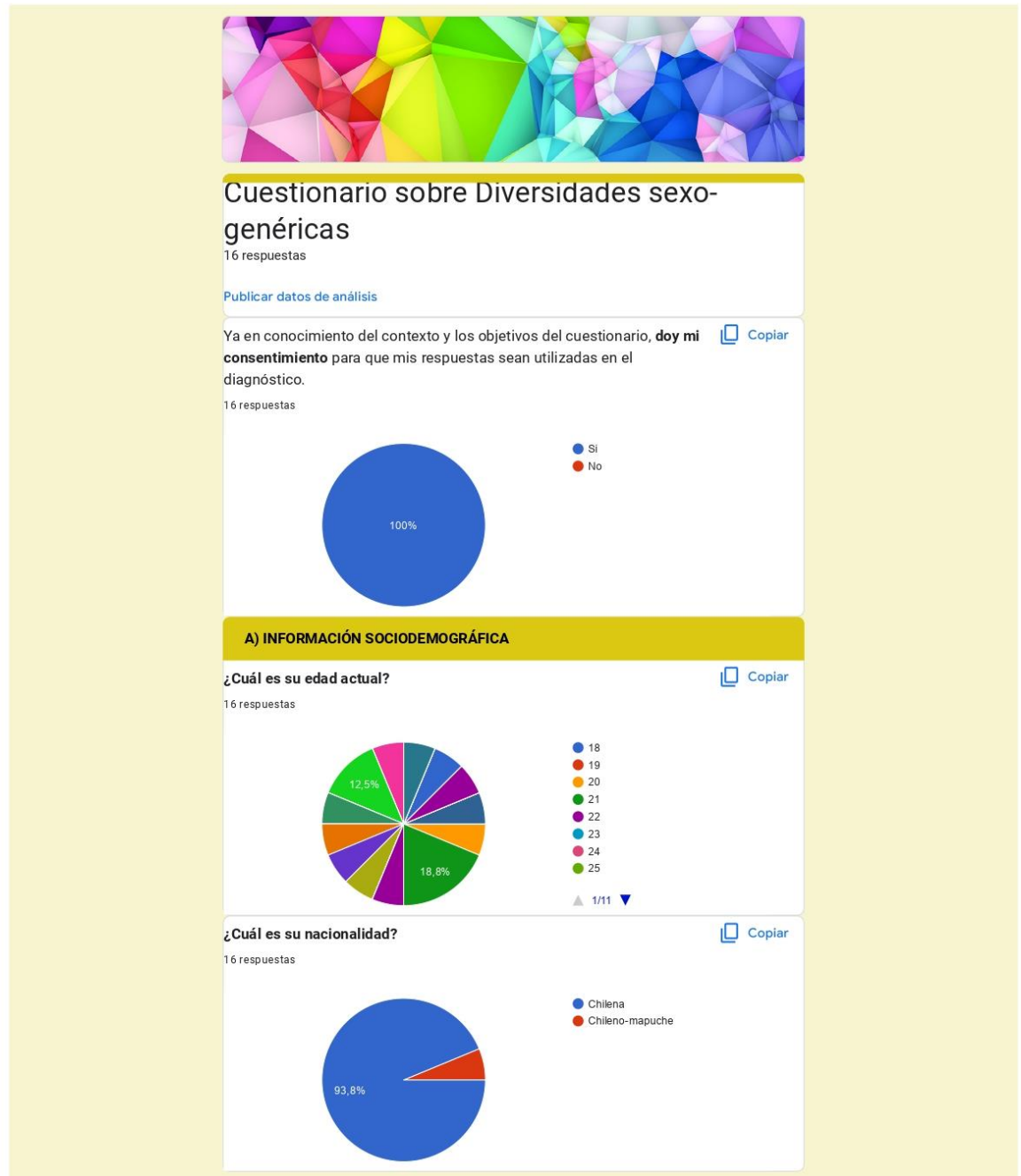
MODERADORA: Estamos llegando al final de nuestro primer momento y hemos visto que han surgido bastantes opiniones diferentes y relevantes para desarrollar esta temática en las Pedagogías de la Universidad de La Frontera, considerando esta información pasaremos al segundo momento, donde les pido puedan responder el siguiente formulario de Google que les compartiré en el Chat o pueden hacerlo a través del código QR que tienen en pantalla.

Enlace <https://forms.gle/2QcXabFvycuPY2Ku5>

- **CIERRE (10 MINUTOS)**

MODERADORA: Les agradezco su disposición y su tiempo, ¿alguien quisiera agregar algo que no se haya mencionado?, si no hay comentarios, vamos cerrando por el día de hoy...prontamente recibirán los resultados del diagnóstico e información sobre el proyecto. GRACIAS.

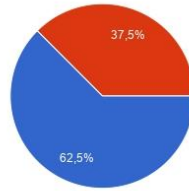
1.3 Cuestionario aplicado en el grupo focal



¿Usted se siente perteneciente a un Pueblo Originario?

Copiar

16 respuestas



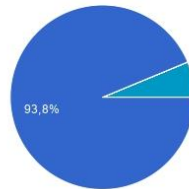
- No
- Pueblo mapuche
- Pueblo rapanui
- Pueblo quechua
- Pueblo atacameño o lickanan...
- Pueblo colla
- Pueblo diaguita
- Pueblo yagán

▲ 1/2 ▼

¿Usted vive alguna situación de Discapacidad?

Copiar

16 respuestas

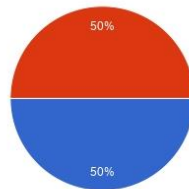


- No
- Discapacidad Psíquica.
- Discapacidad Física.
- Discapacidad Cognitiva.
- Discapacidad Auditiva.
- Discapacidad Visual.
- Discapacidad Orgánica-Visceral (cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocri...

¿Cuál es su sexo?

Copiar

16 respuestas



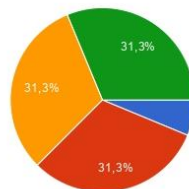
- Mujer
- Hombre

A) INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

¿A qué estamento pertenece?

Copiar

16 respuestas



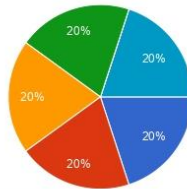
- Académico
- Profesional Docente (en calidad de contrata u honorarios)
- Funcionario administrativo: labores de carácter profesional, técnico, administrativo o de servicio y que no forman parte del cuerpo académico.
- Estudiantil

A) INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

¿A qué carrera pertenece?

Copiar

5 respuestas



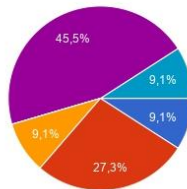
- Pedagogía en Castellano y Comunicación
- Pedagogía en Ciencias mención Biología, Química o...
- Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación
- Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica
- Pedagogía en Inglés
- Pedagogía en Matemática

A) INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

¿A qué dependencia pertenece?

Copiar

11 respuestas



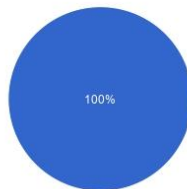
- Departamento de Lenguas, Literatura y Comunicación
- Departamento de Educación
- Departamento de Ciencias Sociales
- Departamento de Educación Física, Deportes y Recreación
- Escuela de Pedagogía
- Decanato

B) CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

Las diversidades sexo-genéricas son las posibilidades que tienen las personas de vivir y reconocer su orientación sexual así como su identidad y expresión de género.

Copiar

16 respuestas

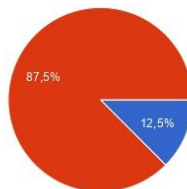


- Verdadero
- Falso
- No sé

Las diversidades sexo-genéricas es la construcción social de lo que significa ser mujer o ser hombre en una sociedad.

Copiar

16 respuestas



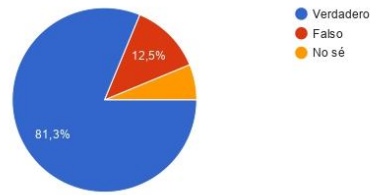
- Verdadero
- Falso
- No sé

B) CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

La orientación sexual es conocida a menudo como preferencia sexual.

[Copiar](#)

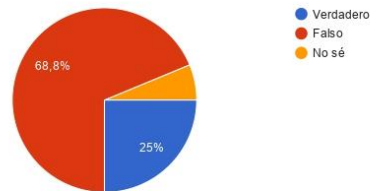
16 respuestas



La orientación sexual se agrupan en mujer, masculino, gay y lesbiana.

[Copiar](#)

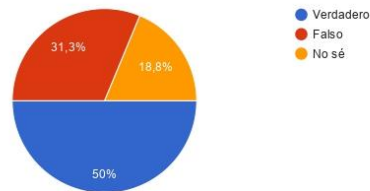
16 respuestas



La orientación sexual hace referencia a la atracción física, romántica, y/o emocional permanente de una persona por otra.

[Copiar](#)

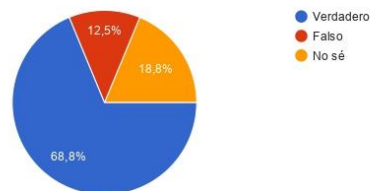
16 respuestas



La orientación sexual es independiente a la identidad y expresión de género.

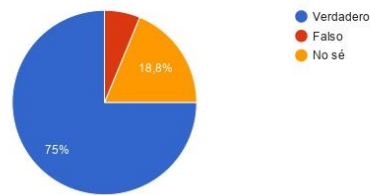
[Copiar](#)

16 respuestas



La **orientación sexual** se han agrupado históricamente en heterosexual, homosexual, bisexual. [Copiar](#)

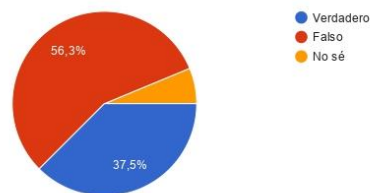
16 respuestas



B) CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

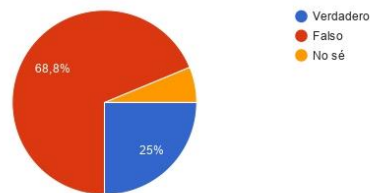
La **identidad de género** es una convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma. [Copiar](#)

16 respuestas



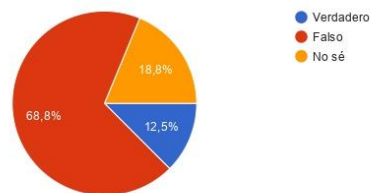
La **identidad de género** es una experiencia personal y profunda de las personas, que necesariamente se relaciona con el sexo biológico. [Copiar](#)

16 respuestas



La **identidad de género** siempre se presenta como una construcción binaria opuesta, "masculino o femenino". [Copiar](#)

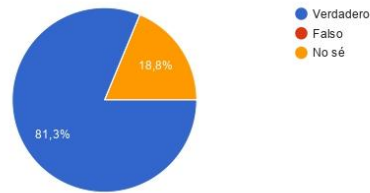
16 respuestas



La **identidad de género** incluye a las personas trans y género fluido.

[Copiar](#)

16 respuestas

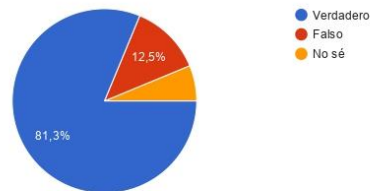


B) CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

La **expresión de género** es la forma en que las personas se muestran cómo masculinas, femeninas, de género fluido o género no binario.

[Copiar](#)

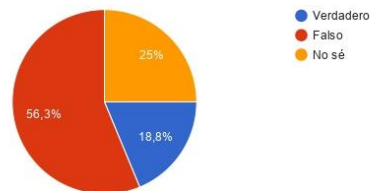
16 respuestas



La **expresión de género** está necesariamente relacionado con la identidad u orientación sexual.

[Copiar](#)

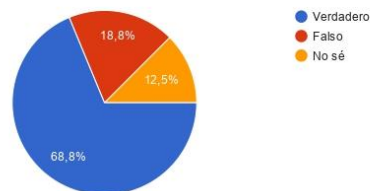
16 respuestas



La **expresión de género** permite a hombres heterosexuales tener características de género femenino.

[Copiar](#)

16 respuestas

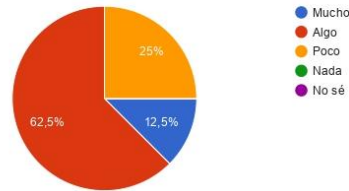


C) OPINIONES Y PERCEPCIONES SOBRE LAS DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS

En su opinión, ¿qué tanto se respetan en la Universidad de La Frontera los derechos de las personas LGBTIQ+?

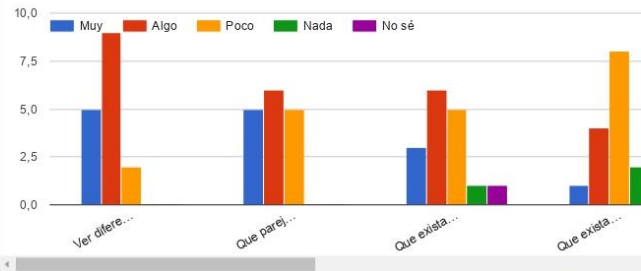
[Copiar](#)

16 respuestas



En su opinión, ¿Qué tan comunes son las siguientes situaciones en las carreras de Pedagogía UFRO?

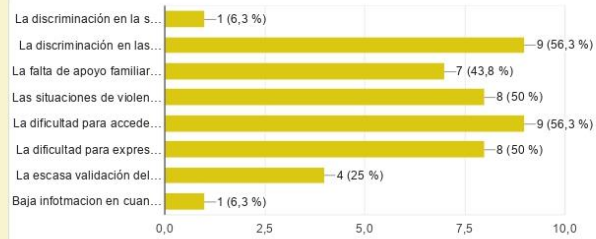
[Copiar](#)



¿Cuáles cree que sean los tres principales problemas que enfrentan las personas LGBTIQ+ en las carreras de Pedagogía UFRO?

[Copiar](#)

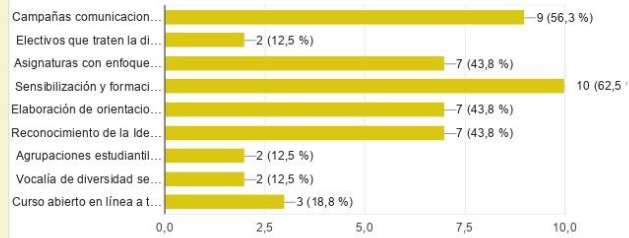
16 respuestas



Indique las tres medidas más importantes para promover el respeto, la aceptación y la no discriminación de las personas LGBTIQ+ en las carreras de Pedagogía UFRO.

[Copiar](#)

16 respuestas



1.4 Instrumento utilizado para la etapa 1 de la validación de la propuesta.

padlet

padlet.com/lauranunez2/k8aw2gejofeb7y04

¡Tu opinión importa!

En el marco del proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión, hoy te invito a compartir tu opinión...

LAURA VICTORIA NUNEZ GARRIDO 22 DE DICIEMBRE DE 2022 21:43 UTC

Magister en Innovación Social para la Inclusión

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años mayor diversidad sexo-genérica en las carreras de Pedagogía UFRO.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

screenshare
Video de 2:28
PADLET DRIVE

Proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años. El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujer, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona en situación de discapacidad.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años mayor diversidad sexo-genérica en las carreras de Pedagogía UFRO.
2. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para evitar situaciones de discriminación por desconocimiento.
3. Todos los estamentos reconocen y validan los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

CURSO DE MONITOR/A ESTUDIANTIL SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS

Para obtener el certificado deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos en...
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA O EN LOS CENTROS DE PRÁCTICA.

CONSEJOS

1. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para evitar situaciones de discriminación por desconocimiento.
2. Todos los estamentos reconocen y validan los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

¿QUÉ TE PARECE LA PROPUESTA?

Me parece bien, puesto que como estudiantes debemos estar informados/as y transmitir esta información hacia la mayor cantidad de personas posibles, para así avanzar hacia una cultura de respeto dentro y fuera de la universidad. – ANÓNIMO

¡Hola! Me parece bien ya que se generaría reflexión no solo en quienes tomen el curso, sino que impactarían también en su entorno. – ANÓNIMO

¿CÓMO LA COMPLEMENTARIAS?

Implicando a las jefaturas y directivos, considerando que ellos/as son figuras que debiesen actuar como modelos en temas de inclusión. – ANÓNIMO

1.5 Acta de reunión

Participantes:

- **Bárbara Eytel** | Directora de Equidad de Género en Universidad de la Frontera
- **Laura Núñez** | Coordinadora de la Línea de Inclusión y Diversidad de la Escuela de Pedagogía, colaboradora Inclusión FECSH y docente de la asignatura inclusión y diversidad.

Fecha: 20 de diciembre 2022

Lugar: Oficina dirección de equidad de género UFRO.

Objetivo: Articular el trabajo que se está realizando desde la Escuela de Pedagogía en torno a temáticas de género y diversidades sexo-genéricas y ver cómo de mejor manera se puede trabajar en futuras acciones conjuntas.

Temas conversados:

Escuela de Pedagogía

La Escuela de Pedagogía, como unidad de gestión académica y administrativa, es una instancia cuyo foco está en asegurar una formación inicial docente de alta calidad, articulada con las actuales exigencias de la formación de profesionales que cumplan con el perfil y estándares exigidos por el actual contexto socioeducativo.

Inclusión y Diversidad

Para abordar las temáticas con los estudiantes de pedagogía, se incorpora en las mallas curriculares el año 2018 la asignatura Inclusión y Diversidad en el 3° semestre de las 6 carreras de pedagogía UFRO, las cuales tienen un foco de educación media, a excepción de pedagogía en inglés y educación física que se encuentran facultados para básica y media.

Asimismo, se establece la Línea con el fin de enriquecer el currículo y transversalizar la temática en la Escuela de Pedagogía, tanto con académicos, funcionarios, estudiantes y comunidad en general. Siempre teniendo como foco principal fomentar espacios de diálogo pedagógico, formación docente y contextualización de los aprendizajes.

Charlas y Talleres DEG

Producto de la coordinación realizada entre la Dirección de Equidad de Género y la línea de Inclusión y Diversidad durante los meses de marzo-abril-mayo-junio se realizaron talleres presenciales en todos los niveles de las seis carreras de Pedagogía, en donde se abordaron como temáticas principales las relaciones de Género y el Protocolo de Actuación UFRO. Y se distingue la necesidad de formar en estas temáticas desde otra perspectiva, no tan punitiva.

Pasantía

En noviembre del presente año, la coordinadora de la Línea de Inclusión y Diversidad realiza una pasantía en España, específicamente en la Universidad de Almería con el fin de fomentar el intercambio de experiencias institucionales y realidades de cada país en el desarrollo de Inclusión Educativa y atención a la diversidad, a través de la docencia, la investigación, la innovación, la transferencia de conocimiento, la creación de redes y la realización de actividades e iniciativas que contribuyan a su vez, a la consecución del ODS 4 de la Agenda 2030.

En dicha instancia, se logra generar diferentes vínculos distinguiéndose en esta oportunidad los relacionados a temáticas de género.

Diversidades Sexo-Genéricas

En el marco del proyecto de grado del Magister en Innovación social para la Inclusión se dialoga en relación a la comprensión de las diversidades sexo-genéricas por parte de los tres estamentos de las carreras de pedagogía y como se podría desarrollar una cultura de respeto en el contexto universitario desde una mirada formativa.

Acuerdos:

1. Implementar talleres sobre equidad de género en la semana de inducción para estudiantes de primer año de las carreras de pedagogía (Pedagogía en Castellano y Comunicación, Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación, Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica, Pedagogía en Matemática, Pedagogía en Ciencias mención Biología, Química o Física, Pedagogía en Inglés) relevando “La

importancia de la perspectiva de Género en Educación” y el Glosario realizado por la DEG.

2. Se considera para fines del primer semestre realizar un taller sobre el protocolo UFRO para estudiantes de primer año.

3. Surge la idea para ser desarrollada más adelante en relación a Educación, Sexualidad y Discapacidad.

4. Se acuerda compartir los contactos realizados en la pasantía:

Eva Díez emdiez@ual.es

Directora de la Unidad de Igualdad

Universidad de Almería

<http://www.igualdad.ual.es/>

Laura

observatori.igualtat@uab.cat

Técnica del Observatorio para la igualdad.

Universidad Autónoma de Barcelona.

<https://www.uab.cat/observatori-igualtat/>

5. En el marco de la conversación sobre el proyecto de Grado y la necesidad que surge desde las carreras de pedagogía, se acuerda incorporar menciones en el curso de monitores/as que se realizó en el presente año, en donde el estudiantado y quienes realicen el curso 2023, puedan optar por la temática de violencia de género o diversidades sexo-genéricas. Para ello, se requerirán reuniones para establecer los contenidos y se sugiere incorporar a estas reuniones a la Línea de Inclusión y diversidad de la escuela de pedagogía y a la nueva oficina de diversidades y disidencias sexo-genéricas de la Municipalidad de Temuco. Asimismo, surge la idea de que la finalización del curso coincida en que la actividad de réplica se pueda realizar en el mes de junio, con el fin de enmarcarlo en la conmemoración del día internacional del orgullo LGBTIQ+. Finalmente, se acuerda asegurar cupos para las carreras de pedagogía.

1.6 Instrumento utilizado para la etapa 3 de la validación de la propuesta.

UVM
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

Proyecto para optar al Grado de
Magister en Innovación Social
para la Inclusión

**LÍNEA DE
INCLUSIÓN Y
DIVERSIDAD**
ESQUEMA DE
PEDAGOGÍA

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años.
El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujer, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona en situación de discapacidad.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años mayor diversidad sexo-genérica en las carreras de Pedagogía UFRO.
2. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para evitar situaciones de discriminación por desconocimiento.
3. Todos los estamentos reconocen y validan los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

**CURSO DE MONITOR/A ESTUDIANTIL
SOBRE DIVERSIDADES SEXO-
GENÉRICAS**

Para obtener el certificado deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos en...

LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA O EN LOS CENTROS DE PRÁCTICA.

pedagogiasufro 23h

UVM
GRIS

LÍNEA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
ESCUELA DE PEDAGOGÍA

TU OPINIÓN Y PARTICIPACIÓN ES IMPORTANTE

➔

¿Te gustaría realizar el curso de monitores/as sobre diversidades sexo-genéricas?

¿PARTICIPARÍAS DEL CURSO?

Sí 😊

No 🙅

No sé 😐

En el marco del proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

FLGA.LAURANG

Agregar a tu historia >

pedagogiasufro 23h
Coldplay · Clocks >

UVM
GRIS

LÍNEA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
ESCUELA DE PEDAGOGÍA

TU OPINIÓN Y PARTICIPACIÓN ES IMPORTANTE

📍

¿Por qué sería relevante para ti?

Escribe algo...

En el marco del proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

FLGA.LAURANG

Agregar a tu historia >

1.7 Difusión del instrumento utilizado para la etapa 3 de la validación de la propuesta.

pedagogiasufro 9h

UVM Proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

LÍNEA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años. El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujer, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona en situación de discapacidad.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años **mayor diversidad sexo-generica** en las carreras de Pedagogía UFRO.
2. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para **evitar situaciones de discriminación** por desconocimiento.
3. Todos los estamentos **reconocen y validan** los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

CURSO DE MONITOR/A ESTUDIANTIL SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS

Para obtener el certificado deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos en...
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA O EN LOS CENTROS DE PRÁCTICA.

@FLGA.LAURANG

figa.laurang 22h

pedagogiasufro

UVM Proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

LÍNEA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años. El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujer, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona en situación de discapacidad.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años **mayor diversidad sexo-generica** en las carreras de Pedagogía UFRO.
2. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para **evitar situaciones de discriminación** por desconocimiento.
3. Todos los estamentos **reconocen y validan** los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

CURSO DE MONITOR/A ESTUDIANTIL SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS

Para obtener el certificado deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos en...
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA O EN LOS CENTROS DE PRÁCTICA.

@FLGA.LAURANG

cee.pedmat.ufro 2h

pedagogiasufro

UVM Proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

LÍNEA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años. El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujer, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona en situación de discapacidad.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años **mayor diversidad sexo-generica** en las carreras de Pedagogía UFRO.
2. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para **evitar situaciones de discriminación** por desconocimiento.
3. Todos los estamentos **reconocen y validan** los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

CURSO DE MONITOR/A ESTUDIANTIL SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS

Para obtener el certificado deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos en...
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA O EN LOS CENTROS DE PRÁCTICA.

@flga.laurang

Agregar a tu historia >

ceecastellano 9h

pedagogiasufro

UVM Proyecto para optar al Grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

LÍNEA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

CO-CREACIÓN DE UNA PROPUESTA FORMATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS PARA LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.

Laura Núñez Garrido

RESULTADOS

Participaron 16 personas de los 3 estamentos asociados a las seis carreras de Pedagogía UFRO. Las edades fluctúan entre los 20 y los 58 años. El 50% se identifica como hombre y el 50% como mujer, 37,5% pertenece al pueblo mapuche y 1 persona en situación de discapacidad.

1. Los estamentos consultados distinguen en estos últimos años **mayor diversidad sexo-generica** en las carreras de Pedagogía UFRO.
2. Se evidencia la necesidad de formación sobre la temática en los tres estamentos para **evitar situaciones de discriminación** por desconocimiento.
3. Todos los estamentos **reconocen y validan** los saberes y la necesidad de hablar sobre la temática que tiene el estudiantado.

PROPUESTA

Considerando el diagnóstico participativo y la revisión bibliográfica se plantea realizar para el año 2023...

CURSO DE MONITOR/A ESTUDIANTIL SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENERICAS

Para obtener el certificado deberán realizar una actividad de réplica que permita divulgar los conocimientos adquiridos en...
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA O EN LOS CENTROS DE PRÁCTICA.

@FLGA.LAURANG

