

Caso 1**Ámbito Educativo: Gestión curricular**

En una escuela municipal de Valparaíso, Ana, profesora de historia, mientras planificaba los Objetivos de Aprendizaje relacionados con la historia del siglo XX en segundo medio, se dio cuenta de que faltaban temas importantes sobre los derechos LGBTIQ+. En reunión con su departamento, propuso incluir un módulo dedicado a la historia y los derechos de la comunidad LGBTIQ+.

Ana comenzó a preparar el material para sus clases, investigando sobre los movimientos históricos, las luchas por los derechos y las figuras importantes dentro de la comunidad LGBTIQ+. Quería asegurarse de que sus estudiantes entendieran la importancia de la igualdad y el respeto hacia todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Cuando llegó el día de la primera clase del nuevo módulo, Ana estaba emocionada pero también un poco nerviosa. Sabía que este tema podría generar diversas reacciones, sin embargo, creía firmemente que eran contenidos relevantes tanto para la asignatura como para la formación integral de sus estudiantes.

Ana presentó historias de activistas como Harvey Milk y Marsha P. Johnson, y explicó cómo sus esfuerzos habían contribuido a avanzar en los derechos LGBTIQ+. También abrió la discusión sobre cómo cada persona podía contribuir a un entorno más inclusivo.

Mientras hacía su presentación, el curso se involucró con interés, interviniendo con sus propias experiencias y opiniones. Un grupo, en particular, habló sobre sus vivencias y de la necesidad de espacios donde se puedan ampliar esas conversaciones.

Al final de la clase, la docente les solicitó que reflexionaran sobre lo aprendido y que pensarán en cómo podían aplicar esos conocimientos en su vida diaria. Una estudiante se acercó a Ana y le agradeció haber incluido este módulo en la clase. Le dijo que se sentía más aceptada y valorada, y que esperaba que más profesores siguieran su ejemplo.

Caso 2

Ámbito educativo: Formación docente

En un colegio particular subvencionado de Concepción, su directora, consciente de la importancia de crear un ambiente seguro y respetuoso para el estudiantado, decidió organizar un taller de formación para docentes sobre diversidad sexual y de género. Su objetivo era proporcionarles las herramientas necesarias para apoyar a sus estudiantes LGBTIQ+ de manera efectiva.

La capacitación abordó temas como la identidad y expresión de género, la orientación sexual, y las mejores prácticas para crear un entorno inclusivo en el aula. Laura, docente del colegio, asistió a la capacitación, ampliando su conocimiento sobre diversidades y también sobre estrategias para abordar el acoso y la discriminación. En esta instancia se discutieron formas de incluir temas de diversidad en el currículo y cómo crear espacios seguros.

Posteriormente, Laura implementó debates y proyectos sobre los derechos LGBTIQ+, y alentó a sus estudiantes a compartir sus propias experiencias y perspectivas. Se dio cuenta que aumentó la participación en clases y la motivación, sobre todo de los grupos que menos lo hacían.

El éxito del taller de formación en el colegio no solo benefició al curso de Laura, sino que también tuvo un impacto positivo en toda la comunidad escolar.

Caso 3

Ámbito educativo: Formación Ciudadana

Rocío es profesora en un colegio de la Región Metropolitana Técnico Profesional y fue elegida docente acompañante del centro de estudiantes. Desde hace un tiempo, observa situaciones de malos tratos, por lo que les solicita una reunión para plantearles su preocupación. El colegio tiene una alta matrícula masculina y la docente les plantea que hay conductas que se han normalizado respecto del trato hacia diversidades sexo genéricas dentro del establecimiento.

El centro de estudiantes, guiados por la docente, propone la creación de una comisión de diversidades, quienes deciden planificar una acción para visibilizar la problemática.

En asamblea, la comisión plantea la actividad e invita a quienes quieran sumarse a organizarla. Al terminar, un grupo de estudiantes se acerca a la comisión y proponen una actividad que cuestione las palabras que se usan para hacer bromas, por ejemplo, expresiones como *gay* de forma despectiva o *niñita* para tratar de miedoso o cobarde a otro compañero.

La docente acompañante recoge todas estas ideas y en conjunto con docentes de las asignaturas de Biología y Orientación proponen una actividad con modalidad de stand donde cada curso se instala con una exposición sobre conceptos sobre género y diversidad sexual.

Junto con esto, la comisión de diversidades dirige una actividad donde piden, de forma voluntaria, responder preguntas como ¿qué es ser *niñita*? ¿qué es ser *gay*? ¿para qué usamos estas palabras? ¿qué significan realmente? ¿por qué se usan de ese modo?

Al terminar la feria, se leen las respuestas y Rocío guía una reflexión sobre cómo las palabras impactan en nuestras relaciones e interacciones con el resto.

La instancia es bien evaluada y la comisión de diversidades decide seguir funcionando durante todo el año para organizar otras actividades similares.

Caso 4

Ámbito laboral: Sensibilización

En una empresa de la ciudad de Arica, el director de recursos humanos, Carlos, decidió organizar un día de visibilidad LGBTIQ+ con charlas y actividades. Su objetivo era sensibilizar al personal de la empresa sobre igualdad y no discriminación hacia personas LGBTIQ+.

Carlos comenzó a planificar el evento con el equipo de recursos humanos y juntos decidieron que el día de visibilidad incluiría una serie de charlas educativas, talleres interactivos y actividades. Querían asegurarse de que sus trabajadores tuvieran la oportunidad de aprender y participar.

La primera charla fue impartida por Valentina, una empleada transgénero que había enfrentado desafíos en el trabajo debido a su identidad. Valentina compartió su experiencia y conocimiento sobre inclusión y derechos de las personas LGBTIQ+.

Después de la charla de Valentina, se llevaron a cabo varios grupos de conversación con el tema "Experiencias sobre mi identidad", con una dinámica en que cada persona compartía lo que le resultara cómodo compartir. Al hacer el balance de la jornada, coincidieron en que la instancia aportó a reformular sus propias creencias y a conocer más a las personas con las que trabajaban.

Caso 5

Ámbito laboral: Capacitación

Una entidad estatal de la ciudad de Coquimbo, producto de diversas quejas y denuncias de sus trabajadores, decidió hacer talleres de formación en diversidades e igualdad y no discriminación de las personas LGBTIQ+.

Uno de los talleres se centró en conocer la normativa laboral sobre igualdad y no discriminación de las personas LGBTIQ+, en los que el funcionariado participó activamente, haciendo preguntas y compartiendo sus propias experiencias. Posteriormente se realizó un taller con estrategias para abordar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, y cómo cada persona podía contribuir a un entorno más inclusivo.

Durante el taller se desarrollaron actividades para identificar comportamientos discriminatorios y a desarrollar habilidades para intervenir de manera efectiva. Se discutieron casos prácticos y se ofrecieron herramientas para fomentar la empatía y el respeto entre colegas.

Al final de los talleres, la empresa implementó varias medidas para asegurar que los conocimientos adquiridos se aplicaran en el día a día. Se establecieron políticas contra el acoso y la discriminación, y se creó un comité de diversidad e inclusión encargado de supervisar y promover prácticas inclusivas.

Caso 6**Ámbito social: Familia**

Pedro debe asistir a una reunión familiar. Él se identifica abiertamente como parte de la comunidad LGBTIQ+ y su hermana le sugirió que no asista, ya que uno de sus tíos siempre provoca molestias e incomodidad a la familia durante las conversaciones.

Pedro se sintió conflictuado. Por un lado, quería estar con su familia, pero, por otro lado, no quería enfrentar la incomodidad y el posible conflicto. Decidió hablar con su madre por la situación y le pidió que interviniera conversando directamente con el familiar que incomodaba en las reuniones.

A su vez, Pedro habló con su hermana sobre lo importante que era para él participar de las instancias familiares y que no quería restarse. Ella lo comprendió y se disculpó por proponerle que no fuera.

Si bien en la reunión familiar no hubo situaciones incómodas para Pedro, su madre entendió que debía enfrentar el problema teniendo una conversación más profunda en la familia y se le ocurrió organizar reuniones más pequeñas para aliarse con familiares, para que no se repitieran situaciones incómodas para él.

(Caso adaptado del *“Cuadernillo de actividades “Fortaleciendo el apoyo a las familias y personas al cuidado de niñeces y adolescencias LGBTIQ+”* Fundación Todo Mejora. 2025)

Caso 7**Ámbito social: Comunidad**

En un encuentro de la junta de vecinos, una de sus integrantes se acerca a Paulina a comentarle que todos los días ve a su hija sentada afuera de la casa conversando con otra adolescente, mientras se dan la mano. La vecina comenta a Paulina que esos no son comportamientos apropiados para una "una señorita". La madre le indica a la vecina que sus comentarios no son apropiados y que su hija tiene derecho a relacionarse con otras personas de su edad de la forma que ella prefiera.

Al otro día, en el desayuno, Paulina le comenta la situación a su hija y como parte de la conversación le indica que no se preocupe y que no necesita cambiar su forma de ser o de expresarse por ese tipo de comentarios.

En la siguiente reunión de la junta de vecinos Paulina menciona la situación e invita a organizar una jornada con la comunidad para conocer más sobre diversidad e inclusión, como parte de los proyectos que la comunidad tiene planificados para ese año.

(Caso adaptado del "Cuadernillo de actividades "Fortaleciendo el apoyo a las familias y personas al cuidado de niñeces y adolescencias LGBTQIA+" Fundación Todo Mejora. 2025)