

GUÍA FORMATIVA PARA LA MEDIACIÓN ESCOLAR EN CUESTIONES LGTBIQA+



CAMPAÑA
DE SENSIBILIZACIÓN
POR LA IGUALDAD
DE DERECHOS
DE LAS PERSONAS
LGTBIQ+



AUTORAS

COORDINACIÓN

Inma Cabello Ruiz

EQUIPO TÉCNICO A CARGO

Ana María López Gallardo

EDITA

Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)
Calle San Pablo 9 14002 CÓRDOBA
Tlf: 957 08 20 00

CORREO ELECTRÓNICO

educacion@mzc.es

www.mzc.es

EQUIPO PEDAGÓGICO A CARGO

Mavi Jiménez Soto,
Eduvigis Collado Rodríguez,
Ana Belén Garrido Campoy,
Mario Álvarez,
Carmen Olmedo Torralbo,
Anna Sopena Moreta,
Fátima Candelario Elías,
María Zorro Lara,
Cristina Sánchez Bonelo.



FINANCIA



Actividad subvencionada con cargo a la
asignación tributaria del 0,7%
del Impuesto sobre la
Renta de las Personas Físicas

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Junta de Andalucía en el marco de las subvenciones destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender a fines sociales con cargo a la asignación tributaria del 0,7% impuesto sobre la renta de las personas físicas en el ámbito de las competencias de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de las autoras y no refleja necesariamente la opinión de las entidades financiadoras.



Los contenidos están sujetos a una Licencia Creative Commons por la que, en cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia hará falta reconocer la autoría, quedando la explotación a usos no comerciales, pudiendo crearse obras derivadas siempre que mantengan la misma licencia al ser divulgadas.

INDICE

1 ¿QUÉ ES LA MEDIACIÓN?

pag.5

1.1. Técnicas y estrategias de la mediación **pag.5**

1.2. Mediación escolar **pag.6**

1.3. Conflictos mediables y no mediables **pag.6**

1.4. Fases de la mediación **pag.7**

3 GLOSARIO: TERMINOLOGÍA A TENER EN CUENTA EN PROCESOS DE MEDIACIÓN ESCOLAR EN CUESTIONES LGTBIQA+ **pag.13**

6 ANEXOS. MODELO DE ACTA DE MEDIACIÓN. **pag.27**

Doc. 1:

Solicitud de mediación. **pag.27**

Doc. 2:

Documentación para el proceso de mediación. **pag.28**

Doc. 3:

Documento de confidencialidad y respeto. **pag.29**

Doc. 4:

Documento de aceptación de la mediación. **pag.31**

Doc. 5:

Recogida de información. **pag.33**

Doc. 6:

Documento de acuerdo de mediación. **pag.34**

2 LA IMPORTANCIA DE LA MEDIACIÓN LGTBIQA+ **pag.9**

4 PROPUESTAS DE ACTIVIDADES PARA ALUMNADO MEDIADOR LGTBIQA+ **pag.17**

Actividad 1:

Cómo me llamo. **pag.17**

Actividad 2:

¿Qué es la mediación escolar? **pag.18**

Actividad 3:

Empatía en 3 Pasos. **pag.19**

Actividad 4:

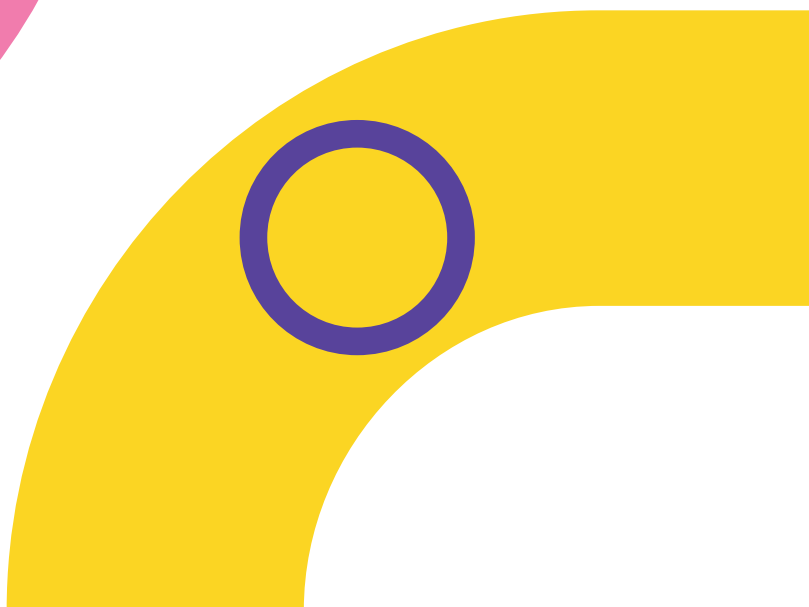
Diez cosas que llevaría en mi nave espacial. **pag.20**

Actividad 5:

Mediando con Diversidad. **pag.22**

5 EJEMPLOS DE POSIBLES CASOS MEDIABLES. **pag.25**

**“La diversidad
es nuestra fortaleza”**



1. ¿QUÉ ES LA MEDIACIÓN?

La mediación es una vía de resolución de conflictos entre dos o más personas que muestran su intención y voluntad de alcanzar un acuerdo con la ayuda de una tercera persona imparcial, a esta persona se le denomina mediadora.

Se entiende por conflicto a una situación en la que dos o más personas se encuentran en una situación de desacuerdo u oposición debido a sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores ya que son incompatibles o así lo perciben.

A través de la mediación, las partes afectadas por el conflicto pueden o no, llegar a un acuerdo mutuo. Las personas participantes asumen el protagonismo de la negociación y se hacen responsables de los acuerdos establecidos, lo cual conlleva un mayor compromiso y mayor grado de cumplimiento de los acuerdos. Asimismo, ofrece mayor satisfacción, puesto que al ser un proceso dialogado, las personas pueden expresar sus sentimientos y deseos libremente, y así favorecer su comprensión.

A lo largo de este proceso, se busca que las personas cooperen, y no busquen la confrontación. No hay ganadores ni perdedores, los acuerdos a los que se lleguen, deben ser soluciones satisfactorias para todas las partes.

Otra ventaja de la mediación es que gracias a ella, hay mayor posibilidades de conservar la relación entre las personas, ya que si el conflicto se resuelve con el diálogo, se puede evitar posibles enemistades y alejamiento entre las partes.

La mediación se rige por los siguientes principios:

- Voluntariedad y libre disposición
- Confidencialidad
- Imparcialidad y neutralidad
- Principio de Buena fe

1.1. Técnicas y estrategias de la mediación

La persona que forma parte del grupo de mediación debe tener unas cualidades que se basan en:

- No juzgar.
- Escuchar activamente, para así comprender y empatizar con las partes sin emitir juicio de valor ni entrar en valoraciones personales.
- No dar soluciones, debe saber pactar, con esto se refiere a que si las partes implicadas no consiguen llegar a un acuerdo, la persona mediadora debe saber sintetizar las opciones dadas por las personas participantes. Reformulando esas opciones e intentando buscar puntos en común que podrían ser aceptables para ambas partes.
- Saber parafrasear, es decir, repetir con otras palabras y/o estructura lo que ha dicho la otra persona pero de una nueva forma.
- Establecer las normas del proceso de mediación, fijarlas de forma clara al principio de la mediación.

- Respetar la confidencialidad.
- Para que la persona mediadora pueda intervenir y gestionar de la mejor forma posible los conflictos y el proceso de mediación, se recomiendan una serie de técnicas y estrategias:
- Respetar los silencios y tiempos que puede necesitar cada persona para pensar y gestionar lo que esté sintiendo.
- Parafraseo, es decir, repetir algunas frases a lo largo de la conversación, eso puede hacer que la persona sepa que la están escuchando con atención y el poder escuchar la frase, poder ver sus sentimientos reflejados.
- Escucha activa, estar pendientes y recoger la información que las partes proporcionan. Para esto, ayuda el saber realizar preguntas para recoger la información y devolver a las personas un feedback de que la estamos escuchando (comunicación verbal o no verbal).
- Preguntar, evitar hacer preguntas al azar, y saber elegir el tipo de pregunta (abiertas, cerradas, recabar información, hipotéticas, reflexivas).
- Estructurar el conflicto, elaborar resúmenes de la información obtenida para asegurar que la persona está explicando cómo desea el conflicto.
- Buscar la empatía tanto por las partes implicadas para facilitar la búsqueda de soluciones.
- Crear clima de seguridad, se indica de que no se va a juzgar a nadie y que es un espacio seguro para hablar (desde el respeto).
- Ofrecer alternativas si la situación de dificultad, buscar intereses comunes y alejarse de posiciones inamovibles.

1.2. Mediación escolar

La mediación escolar es un **método estructurado de resolución de conflictos** donde una tercera persona o más (mediadores) gestionan el proceso con las personas involucradas. Esta mediación se da en el ámbito educativo, contribuyendo así a la mejora del clima de la comunidad educativa.

1.3. Conflictos mediables y no mediables

Hay situaciones de conflictos que pueden ser o no mediables desde el grupo de mediación. Aun así, todos los casos deben ser revisados por el equipo coordinador de mediación del centro educativo (coordinación plan de convivencia, orientación, tutores/as de aula...). Para así hacer una valoración y considerar o no, una intervención desde dirección. Algunas de estas situaciones son las siguientes:

Mediables:

- ✓ Discusiones entre amistades
- ✓ Faltas de respeto puntuales
- ✓ Rumores o malentendidos (no reiterado en el tiempo)
- ✓ Espacios de juego
- ✓ Sobre objetos personales
- ✓ Discusiones por valores
- ✓ Discriminación u hostigamiento (no reiterado en el tiempo)

No mediables:

- ✗ No se cumplen los principios de la mediación
- ✗ Hay desequilibrio de poder entre las partes
- ✗ Bullying y/o maltrato
- ✗ Cuando hay violencia física, acoso grave o amenaza
- ✗ Conflicto que no es de carácter interpersonal y/o no hay posibilidad de negociación
- ✗ Que desde el plan de centro se considere que deben ser derivado a una vía disciplinaria
- ✗ Cuando involucra delitos o violaciones legales

1.4. Fases de la mediación

Se comienza con la premediación, que es cuando la persona mediadora debe averiguar quiénes son las partes interesadas y hablar con ellas (individualmente). Se busca identificar de dónde viene el conflicto y los distintos puntos de vista. Una vez que las partes acepten acudir a la mediación y se decida si es el proceso adecuado, se citará a las partes que forman parte del conflicto para realizar la mediación. Se invitará a las partes a que busquen una tercera persona con la que se sientan cómodas/os/es y que acudan al proceso de mediación, siempre y cuando no se pierda el principio de neutralidad.

Cuando se acude a esta primera reunión, se explica que las mediadoras/es no son abogados/as/es, deben mantener la neutralidad y confidencialidad. Otra labor sería crear un ambiente de confianza para que las partes se sientan cómodas y seguras. Se le explicará el proceso de la mediación y las condiciones (normas de la mediación) con las que se comprometen a cumplir: trato respetuoso entre las partes, respetar los silencios, estar dispuestos/as/es a una negociación y en el caso de llegar a un acuerdo, cumplirlo.

Una vez iniciada la mediación, de manera privada se hablará con las partes implicadas (por separado) para recabar toda la información sobre el conflicto. Asimismo, se busca conocer los sentimientos, emociones y valores que hace que lo sustenten. Y de la misma manera, se intentará averiguar cuales son las propuestas de soluciones de cada parte.

Tras las reuniones con las partes implicadas, los mediadores se quedarán solos y se reunirán para hablar sobre las percepciones que tiene cada parte sobre el conflicto, se debe analizar las soluciones (si son viables y equitativas).

Para finalizar el proceso, se pedirá a las partes que vuelvan a reunirse (esta vez, juntos/as/es). Se les pedirá que vuelvan a explicar lo sucedido desde su perspectiva, que expongan cómo se han sentido y si creen que pueda haber una solución. Las propuestas de solución se recogerán en un documento que deberán firmar ambas partes y las personas mediadoras. Una vez llegado al acuerdo, también se registra en el documento, y se debe aclarar que deben cumplir con el acuerdo pactado.

Se fijará una fecha para realizar un seguimiento de lo acordado, ver si se están cumpliendo los acuerdos, ver el grado de satisfacción de las partes y conocer si se ha resuelto el conflicto. En caso de que el proceso no haya sido adecuado, se buscarán otras alternativas. Se firmará la hoja de memoria de mediación.



**“La igualdad no es un privilegio,
es un derecho”**



2. LA IMPORTANCIA DE LA MEDIACIÓN LGBTIQA+

La importancia de la **mediación LGBTIQA+ en centros educativos** reside en su capacidad para abordar conflictos desde una perspectiva sensible, respetuosa e inclusiva, asegurando que las personas pertenecientes a este colectivo se sientan reconocidas, seguras y acompañadas en un entorno que históricamente ha marginado sus realidades. Al utilizar terminologías específicas y lenguaje inclusivo, como el respeto a los pronombres identitarios o la eliminación de expresiones binarias, se construye un espacio de confianza donde las identidades y orientaciones diversas no solo se toleran, sino que se validan activamente.

Este enfoque es fundamental en contextos escolares, donde jóvenes LGBTIQA+ suelen enfrentar situaciones de acoso, discriminación o incomprensión, tanto por parte de sus iguales como, en ocasiones, de figuras de autoridad. La mediación adaptada permite prevenir la revictimización, ya que evita que las personas afectadas tengan que justificar o explicar constantemente su identidad, algo que agrava el estrés emocional y la vulnerabilidad.

Además, este tipo de mediación no solo resuelve conflictos puntuales, sino que actúa como un mecanismo educativo para toda la comunidad escolar. Al integrar principios como la empatía, la escucha activa y el manejo de sesgos inconscientes, se fomenta una cultura de respeto que trasciende el aula. Por ejemplo, cuando un mediador aborda un caso de bullying homofóbico con sensibilidad y conocimiento sobre las dinámicas propias del colectivo, no solo se sanciona el acto discriminatorio, sino que se generan oportunidades para reflexionar sobre la diversidad, promoviendo así cambios actitudinales en estudiantes, docentes y familias. Esto contribuye a reducir la exclusión sistemática y a normalizar la presencia de identidades no normativas en el espacio educativo.

Por otro lado, la mediación LGBTIQA+ tiene un impacto directo en el bienestar psicosocial de los estudiantes. Al garantizar que los conflictos se gestionan sin prejuicios, se mitigan riesgos como la ansiedad, la depresión o el abandono escolar, que afectan desproporcionadamente a este colectivo. Un enfoque mediador informado en diversidad también permite detectar situaciones de riesgo de forma temprana, facilitando la derivación a redes de apoyo psicológico o social cuando sea necesario. En este sentido, no solo se interviene en problemas concretos, sino que se trabaja en la prevención de futuras situaciones de discriminación, creando un entorno donde todas las personas, independientemente de su orientación o identidad, pueden desarrollarse académica y personalmente sin temor.

En esencia, la mediación LGBTIQA+ en centros educativos es una herramienta transformadora que desafía normas heteronormativas y construye comunidades escolares más justas. Su implementación requiere formación especializada, compromiso institucional y una mirada interseccional que reconozca las múltiples opresiones que pueden enfrentar las personas del colectivo. Al hacerlo, no solo se protege a quienes son más vulnerables, sino que se educa en valores de equidad y respeto, sentando las bases para una sociedad donde la diversidad no sea motivo de conflicto, sino de enriquecimiento colectivo.

En el proceso de mediación en estos casos, debemos seguir los mismos pasos mencionados anteriormente, pero teniendo en cuenta unas variaciones en algunas partes del proceso.

Al igual que en la mediación, debemos respetar los silencios, parafrasear y hacer una escucha activa, pero a la hora de hacer preguntas es conveniente no olvidarnos de:

- **Preguntas:** antes de comenzar con las preguntas básicas, tanto abiertas como cerradas, es importante preguntarle a la persona con qué pronombres desea que nos dirijamos a ella, él o elle, para hacer que se sienta cómoda, cómodo o cómode durante el proceso de mediación.
- **Crear un clima de seguridad:** cuándo llevamos a cabo un proceso de mediación LGTBIIQA+, hay que asegurarse de que la persona se siente en un espacio seguro. Las personas del colectivo al pertenecer a él cuentan con un factor de riesgo en sus vidas que las personas no pertenecientes al colectivo no tienen, por lo que es fundamental darles seguridad y hacerles sentir no juzgadas, juzgados o juzgades, además de proporcionarles respeto y darles libertad de expresión durante la mediación.
- **Ofrecer alternativas si la situación se dificulta:** al igual que en el resto de procesos de mediación, es muy importante tener esto en cuenta, pero en la mediación LGTBIIQA+ puede ser aconsejable conocer alternativas que el centro educativo ofrece o recursos fuera de él para dárselos a conocer a la persona o personas con las que estamos llevando a cabo la mediación. Además, hay que poner especial foco en alejarse de posiciones inamovibles que puedan estar haciendo sentirse muy incómoda, incómodo o incómode a la persona, buscando soluciones desde la paciencia.

Para el resto del proceso, cómo ya se ha mencionado, hay que seguir lo establecido anteriormente en los pasos de una mediación.



**“La igualdad no es un privilegio,
es un derecho”**





**“Ser quien eres
es el acto
más valiente
de amor propio.”**



3

■ GLOSARIO: TERMINOLOGÍA A TENER EN CUENTA EN PROCESOS DE MEDIACIÓN ESCOLAR EN CUESTIONES LGTBIQA+

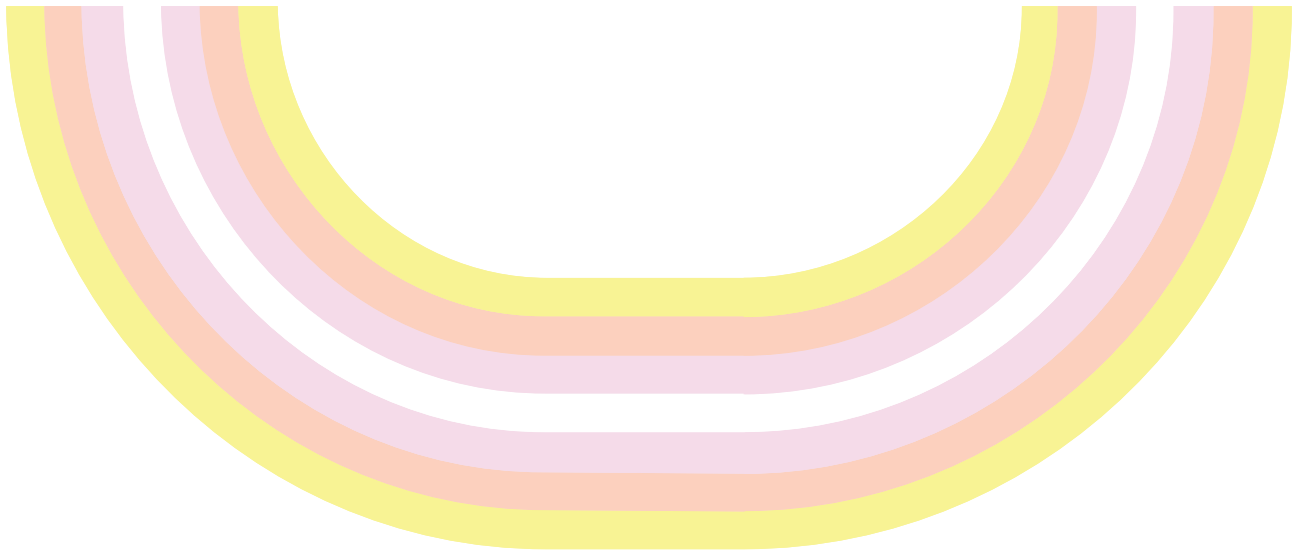
A continuación se presenta un listado de términos a tener en cuenta en procesos de mediación escolar con cuestiones LGTBIQA+.

- **Sexo:** Viene determinado al nacer, una persona nace con sexo masculino o femenino (es biológico). Dentro del sexo diferenciamos entre hombre/mujer.
- **Intersexual:** Persona que nace con una combinación de los dos sexos, ya que su aparato reproductor está formado por características de ambos.
- **Género:** Construcción por parte de la sociedad basada en asignar a una persona ciertas conductas, pensamientos y características. En el género podemos hablar de la identidad de género, expresión de género y orientación sexual y romántica.
- **Orientación sexual y romántica:** Determina la persona por la que te sientes atraída, ya sea para tener relaciones sexuales o un vínculo romántico. Ejemplos:
- **Heterosexual:** Una persona se siente atraída por el sexo opuesto.
- **Homosexual:** Una persona se siente atraída por su mismo sexo.
- **Bisexual:** Una persona se siente atraída por los dos sexos.
- **Asexual:** Una persona no se siente atraída por ningún sexo pero si puede establecer vínculos amorosos.
- **Demisexual:** Persona que solo puede tener relaciones con alguien con quien tiene una relación estable y profunda.
- **Pansexual:** Persona que siente atracción sexual, romántica o emocional hacia otras personas independientemente de su sexo o identidad de género.
- **Aroace:** Persona que se encuentra tanto en el espectro aromántico como asexual.
- **Identidad de género:** Cómo te sientes en relación a tu género, sin tener en cuenta el sexo.
- **Trans:** Persona que tiene una identidad de género diferente al sexo asignado al nacer.
- **Cisgénero:** Persona que se siente de acuerdo con el sexo que se le ha asignado al nacer.
- **Femenino:** Persona que se siente identificada con el género femenino pero puede expresarse de manera masculina o femenina (entra dentro de la identidad de género).
- **Masculino:** Persona que se siente identificada con el género masculino pero puede expresarse de manera femenina o masculina (entra dentro de la identidad de género).
- **Género no binario:** Persona que asume una identidad de género que se halla fuera del binarismo de género, dado que su identidad autodesignada no se percibe ni como del género masculino ni como del género femenino.

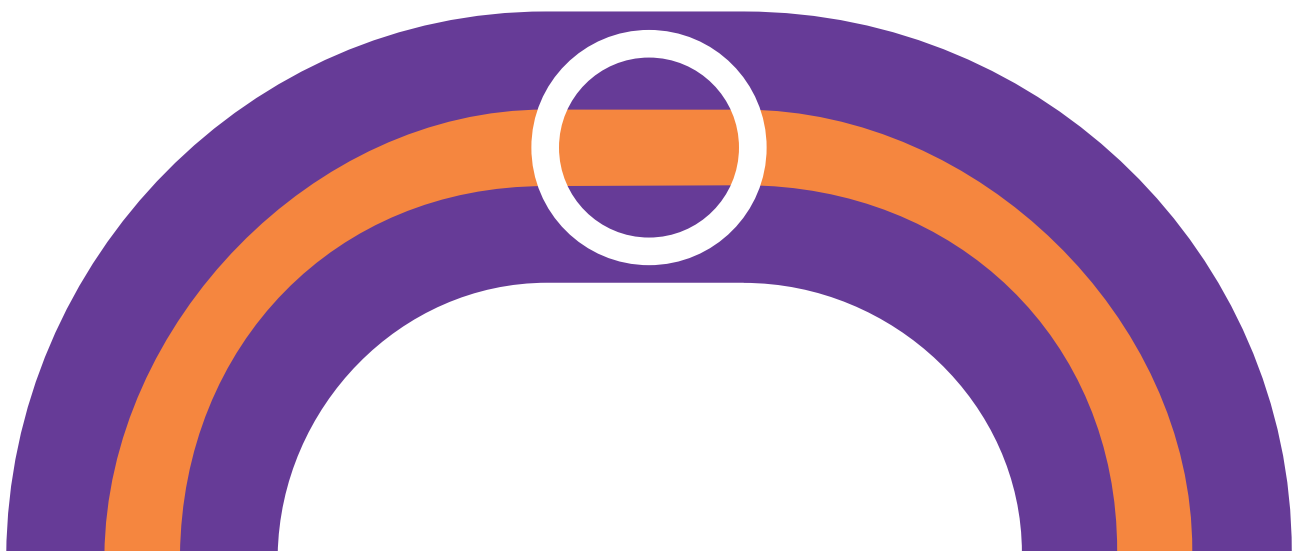
- **Género fluido:** Persona que transiciona entre dos o más géneros de forma permanente o esporádica, pudiendo ser bigénero, trigénero o pangénero (persona que se identifica con muchos géneros) según el número de géneros que estén implicados en dicha fluctuación.
- **Agénero:** Persona que no se siente identificada con ninguno de los géneros existentes, es decir, que no se siente ni del todo hombre ni del todo mujer, o que se siente un poco de uno y de otro. Para describir esta condición se emplean a menudo los vocablos "género neutro", "género nulo", "género blanco" o "género vacío".
- **Bigénero:** Persona que se puede definir o encontrar dentro de dos géneros femenino y masculino, aunque también puede encontrarse entre género neutro y femenino, masculino, etc.
- **Expresión de género:** Forma en la que las personas se exponen a las otras, es decir, como manifiesta su género (Ejemplo = forma de hablar, modo de vestir, comportamiento, etc).
- **Femenina:** Persona que sigue las características asignadas a los roles y estereotipos del género femenino, es decir, a la mujer (entra dentro de expresión de género).
- **Masculina:** Persona que sigue las características asignadas a los roles y estereotipos del género masculino, es decir, al hombre (entra dentro de expresión de género).
- **Androginia:** Tener características, comportamientos, actitudes, etc, de hombre y de mujer, es decir, combina lo femenino y lo masculino.







**“El respeto y la empatía
nos hacen más fuertes,
más libres y más humanos.”**



4. PROPUESTAS DE ACTIVIDADES PARA ALUMNADO MEDIADOR LGTBIQA+

Actividad 1: Cómo me llamo (30 minutos)

El objetivo de esta actividad es conocer al grupo de personas mediadoras y crear un acercamiento entre todos.

Se empieza diciendo el nombre y cualidad. Se repite el nombre y la cualidad de la(s) persona(s) anterior(es) que empiece por la primera letra de su nombre, la última persona del círculo deberá decir todas las anteriores.

Podremos jugar con preguntar luego aleatoriamente para comprobar que recuerdan los nombres.



Actividad 2: ¿Qué es la mediación escolar? (90 minutos)

Cada persona del grupo dibuja la silueta de su mano derecha o izquierda y va rellenando los dedos dibujados con la respuesta a las siguientes cuestiones:

Desde el pulgar, al meñique:

- ¿Por qué estás en el grupo de mediación?
- 3 cualidades que tengas.
- 3 cosas que puedas aportar al grupo de mediación.
- ¿Cómo definirías la mediación?
- Cosas que te gustaría que hiciéramos como grupo de mediación.
- En el centro de la mano, se pone ¿Cómo quieres que te llamemos?

Una vez la tenemos hecha, se irán dividiendo el grupo en tríos, que luego irán uniéndose entre sí en varias rondas. Cada vez que se unen los grupos deben dar una definición de ¿Qué es la mediación escolar? Cuando la tengamos, también la escribiremos en un papel continuo, donde colocaremos también nuestras manos y realizaremos carteles para la visibilización del grupo en el centro.



**“Cada paso
hacia la inclusión
es un paso hacia
un futuro
más justo.”**

Actividad 3: Empatía en 3 Pasos

OBJETIVO:

Fomentar la comprensión emocional y la capacidad de intervenir en conflictos LGBTIQA+ desde la perspectiva de las personas afectadas.

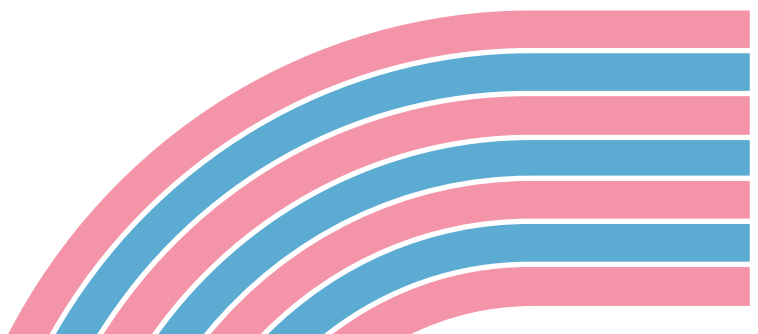
PASOS:

1. Cada participante escribe en un papel una situación de discriminación o conflicto (real o ficticia) relacionada con la diversidad sexual o de género.
2. Se colocan los papeles en una caja y cada grupo pequeño elige uno sin saber quién lo escribió.
3. En equipos, responden preguntas como:
 - ¿Qué emociones crees que experimentó la persona?
 - ¿Qué necesitaría para sentirse segura en el centro educativo?
 - ¿Cómo abordarías el conflicto como mediador/a?

EJEMPLO:

Si un grupo recibe la situación “Me ridiculizaron por llevar una bandera LGBTIQA+ en mi mochila”, podrían proponer:

- Validar los sentimientos de la persona afectada.
- Organizar talleres sobre símbolos de diversidad.
- Involucrar a los agresores en dinámicas de reflexión.



Actividad 4: Diez cosas que llevaría en mi nave espacial

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar habilidades de liderazgo, colaboración, negociación y resolución de conflictos en escenarios de presión, mediante la selección estratégica de recursos para una misión crítica.

CONTEXTO:

Sois parte de una tripulación que viaja a un planeta desconocido. Tras una emergencia, la nave solo puede transportar 10 objetos esenciales para sobrevivir. Deberéis elegirlos en tres fases: individual, en parejas y en grupo, demostrando capacidad de adaptación y cooperación.

FASE 1: ELECCIÓN INDIVIDUAL (10 MINUTOS)

- Piensa en 10 objetos que llevarías para garantizar la supervivencia de la tripulación.
- Anota cada objeto y explica brevemente su utilidad.

FASE 2: NEGOCIACIÓN EN PAREJAS (15 MINUTOS)

- Junto a tu pareja, combinad vuestras listas individuales en una nueva lista de 10 objetos.
- Deberéis eliminar, añadir o modificar objetos para llegar a un acuerdo.
- No se permite repetir objetos (ej: si ambos llevabais "agua", cuenta como 1 en la lista final).

FASE 3: DECISIÓN GRUPAL (20 MINUTOS)

- Todas las parejas se unen en un solo grupo.
- Deberéis fusionar todas las listas previas en una lista final de 10 objetos para toda la nave.

DEBATE FINAL (10 MINUTOS), PREGUNTAS GUÍA PARA EL GRUPO:

- ¿Cómo priorizásteis los objetos en cada fase?
- ¿Qué estrategias usaron para resolver desacuerdos?
- ¿Quiénes asumieron roles de líder, mediador o facilitador?
- ¿Qué sacrificios fueron más difíciles de aceptar?



Actividad 5 : Mediando con Diversidad

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar habilidades para resolver conflictos relacionados con discriminación, prejuicios o falta de inclusión hacia personas LGTBIQ+ en el ámbito escolar.

Duración Total: 1 hora y 30 minutos (adaptable).

Participantes: 8-20 personas (mediadores en formación).

ESTRUCTURA DE LA ACTIVIDAD

Casos Prácticos para Role-Playing

Se presentan tres casos con roles asignados. Cada participante tiene que tomar el rol que le toque asignado y el mediador/a tiene que actuar ante la situación como lo haría una mediadora/o. Cada caso se trabaja en grupos separados, seguido de un debate grupal donde se corrige la actuación del mediador o la mediadora.

EJEMPLOS DE CASOS:

CASO 1: "EL PRONOMBRE INCORRECTO"

Conflicto: Un estudiante transgénero (Alex) no es llamado por su nombre social por un profesor.

Dinámica:

1. Preparación: 10 minutos para leer roles y preparar actitudes.
2. Role-Playing: 15 minutos (Alex expone su malestar, el profesor se defiende, Laura se burla).

ROLES Y ACTITUDES:

PERSONAJE	ACTITUD	FRUSTRACIÓN OCULTA	FRASE CLAVE
ALEX	Frustrado pero decidido	Miedo al rechazo y a la invisibilización	"No te pido nada en especial, solo respeto"
PROF MARTÍNEZ	Rígido y formal	Desconocimiento sobre identidad de género	"Sigo el reglamento, no es personal".
LAURA (COMPAÑERA)	Burlesca e indiferente	Repite prejuicios aprendidos en casa	¿Por qué tanto drama? "Es solo un nombre"
MEDIADOR/A	Neutral y empático/a	Lograr un cambio sin confrontar al profesx	¿Cómo podemos asegurar que todxs se sienten incluidos?

CASO 2: "EXCLUSIÓN EN EL EQUIPO DEPORTIVO"

Conflicto: Un estudiante gay (Javier) es excluido del equipo de fútbol por comentarios homofóbicos.

Dinámica:

1. Preparación: 10 minutos.
2. Role-Playing: 15 minutos (Javier intenta unirse, Carlos lo rechaza, la entrenadora no actúa).

ROLES Y ACTITUDES:

PERSONAJE	ACTITUD	FRUSTRACIÓN OCULTA	FRASE CLAVE
JAVIER	Herido pero resiliente	Siente que su orientación lo define	"Quiero jugar, no soy diferente"
CARLOS (CAPITAN)	Hostil y burlón	Repite estereotipos tóxicos de masculinidad.	"Esto es un equipo de hombres, no un teatro"
ENTRENADORA RUIZ	Pasiva y evasiva	Tomar a enfrentar a laas familias	"Son jóvenes ya se les pasará"
MEDIADOR/A	Firme y pedagógico/a	Romper la normalización y la homofobia	¿Que ganamos excluyendo a alguien?

CASO 3: "FIESTA TEMÁTICA Y DISCRIMINACIÓN CULTURAL"

Conflicto: Una estudiante lesbiana (Sofía) es criticada por llevar a su novia a una fiesta.

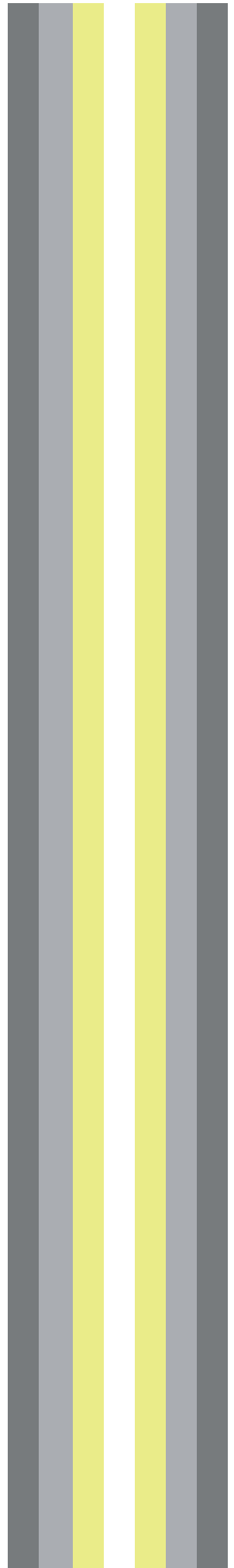
Dinámica:

1. Preparación: 10 minutos.
2. Role-Playing: 15 minutos (Sofía exige respeto, Ana critica, la coordinadora evita el tema)

ROLES Y ACTITUDES:

PERSONAJE	ACTITUD	FRUSTRACIÓN OCULTA	FRASE CLAVE
SOFÍA	Enfadada pero asertiva	Su relación es tratada como "menos válida"	"No es un capricho, es mi derecho"
ANA (COMPAÑERA)	Ofensiva y moralista	Cree que la homosexualidad va contra sus creencias	"No fuimos creadas para esto"
SRA. GÓMEZ (COORD)	Neutralidad mal entendida	Temor a conflictos con familias conservadoras	"Esto no es el lugar para discutir"
MEDIADOR/A	Equilibrada/o y justa/o	Validar a Sofía sin invalidar la fé de Ana	¿Cómo podemos respetar todas las identidades?

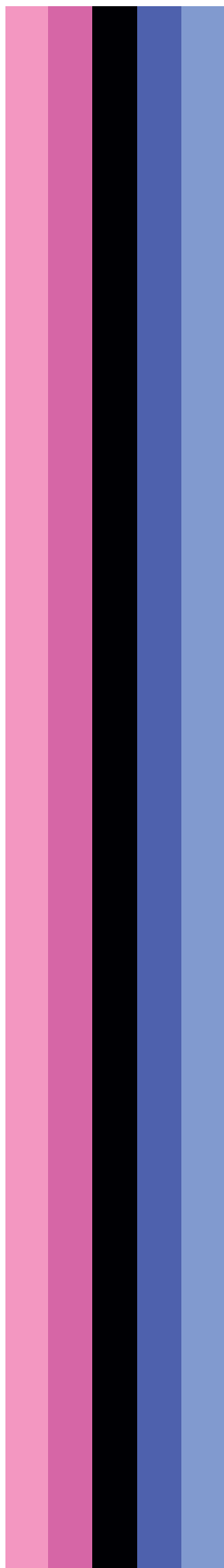
**“No hay una forma
correcta de ser;
hay tantas
como seres humanos
en el mundo.”**



5. EJEMPLOS DE POSIBLES CASOS MEDIABLES

Proponemos a continuación un conjunto de posibles casos mediables sobre cuestiones LGTBIQA+ que puedan darse en IES para usarlo de ejemplo en la práctica de la formación a los y las mediadoras LGTBIQA+.

1. Una estudiante es insultada o excluida por sus compañeros y compañeras por ser trans. Ejemplo: Una alumna transgénero es llamada por su nombre anterior (deadnaming).
2. Compañeros y compañeras se niegan a usar nombres o pronombres (elle, ella, el) de un o una estudiante no binario. Ejemplo: Una alumna insiste en usar el pronombre legal de un alumne no binario en lugar de usar el elle.
3. Un estudiante no puede participar en sus actividades por su identidad de género. Ejemplo: Una chica trans es excluida del equipo de fútbol femenino por prejuicios de compañeras o madres, padres.
4. Un/a estudiante es agredido por vestir con ropa o peinados "no adecuados" su género.
5. Un estudiante bisexual sufre acoso por parte de compañeros y compañeras cuyas familias tienen prejuicios contra el colectivo LGTB Q+ y le insultan llamándole amariconado, le dicen "que parece una chica".
6. Un estudiante gay se viste de forma "afeminada" y sus compañeros se ríen de él por "parecer una chica".
7. Un/a estudiante trans o no binario no se siente cómodo ni seguro usando baños o vestuarios binarios (hombres/ mujeres) por miedo a comentarios que recibe.
8. Un/a estudiante intersexual sufre burlas, exclusión o acoso por su apariencia física, voz o desarrollo corporal diferente. Ejemplo: una adolescente intersexual es llamada "hermafrodita" de forma despectiva por compañeros.
9. Un estudiante quiere hacer un taller sobre diversidad sexual y la clase le insulta y lo rechaza por querer saber más sobre el colectivo.
10. Un estudiante hace comentarios homofóbicos o transfóbicos por "broma" afectando a otro/a compañero/a.
11. Un alumno transmasculino quiere unirse al grupo de teatro pero el grupo rechaza que interpreten "roles femeninos".
12. Se hacen memes de un alumno ridiculizando su orientación por el grupo de clase.
13. Dos chicas son increpadas por darse un beso en el patio les hacen fotos y las sexualizan con comentarios machistas y homófobos.



6. ANEXOS. MODELO DE ACTA DE

Doc 1. SOLICITUD DE MEDIACIÓN a la coordinación del grupo de mediación SOLICITUD DEL SERVICIO DE MEDIACIÓN

Fecha: ____ / ____ / ____

PERSONAS INVOLUCRADAS Y MEDIADORES/AS

MEDIADOR/A 1:		CURSO:	
MEDIADOR/A 1:		CURSO:	
PARTE A:		CURSO:	
PARTE A:		CURSO:	
PARTE A:		CURSO:	
PARTE B:		CURSO:	
PARTE B:		CURSO:	
PARTE B:		CURSO:	

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONFLICTO:

.....

.....

.....

.....

.....

Firma mediadores/as

Firma Aceptación caso

Doc 2. DOCUMENTACIÓN para el PROCESO de mediación:

INFORMACIÓN INICIAL

DÍA:	HORA FIN:
MEDIADORAS/ES	
PERSONAS IMPLICADAS	
PARTE A (nombre y apellidos)	PARTE B (nombre y apellidos)

PRESENTACIÓN Y REGLAS DE LA MEDIACIÓN:

Nos presentamos y damos la bienvenida agradeciendo su disposición a participar en este proceso.

“Cómo sabéis este proceso es voluntario. Podéis abandonarlo cuando deseéis, pero agradecemos que nos expliquéis las razones para hacerlo. Por el contrario, si os comprometéis agradecemos que confiéis en nosotras/os.”

“Tenéis que tener claro que el grupo de mediación no opina, ni juzga. Nosotras/os trataremos de ayudaros a resolver el conflicto que mantenéis, pero seréis vosotros y vosotras las que establezcan la mejor solución de común acuerdo.”

“Todo lo hablado aquí será confidencial y no se hablará con nadie que no esté en este proceso. Por ello firmaremos este contrato de confidencialidad, si se rompe este compromiso la mediación quedará anulada. “ “Durante el proceso de mediación se pide respeto, tanto en los turnos de palabra de la otra persona, como a la hora de referirnos al conflicto en conjunto. Pedimos no levantar la voz, no insultar y sobretodo, toda situación peligrosa y/o grave que pueda producirse, tendremos que ponerlo en conocimiento de la Coordinación del Grupo de Mediación. Del mismo modo, si las personas mediadoras consideramos que el conflicto no es mediable, os lo haremos saber” (Firmamos acuerdo de confidencialidad y respeto)

“El acuerdo será elaborado por ambas partes. Como personas creadoras del mismo no podéis comprometer a otras personas ni acordar algo en contra de las normas. Si llegáis a un acuerdo, lo reflejaremos por escrito, pasado un tiempo prudencial tendremos otra reunión para ver si se están cumpliendo los mismos. También habrá que firmar un documento de Acuerdo de Mediación “

“Si habéis comprendido el proceso y aceptáis las reglas del mismo, firmamos este documento de ACEPTACIÓN de la MEDIACIÓN y empezaremos la sesión” (Firmamos acuerdo de ACEPTACIÓN)

Doc 3. DOCUMENTO de CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

ACUERDO DE CONFLIDENCIALIDAD Y RESPETO:

Yo; nosotras/os; como PARTE A:

-
-
-

Yo; nosotras/os; como PARTE B:

-
-
-

Nosotras/os como personal del grupo de Mediación Escolar

-
-

NOS COMPROMETEMOS

1. A guardar secreto sobre lo dialogado durante el proceso de mediación y a no comentar nada de las conversaciones mantenidas el personal del grupo de mediación y la otra parte del conflicto, con otras personas.
2. A ser lo más sinceros/as posibles para que la mediación sea efectiva y se pueda solucionar el problema.
3. A respetar el turno de palabra tanto en las reuniones que se realicen por separado como en las reuniones conjuntas.
4. A no utilizar un lenguaje ofensivo ni descalificar e insultar a otros/as.

Y para que así conste firmamos el presente documento

En..... a..... de..... de 2.0

Firmas de las partes en el conflicto

Firmas del personal
del Grupo de mediación



**“Un mundo diverso
es un mundo enriquecido
por historias y voces únicas.”**



Doc 4. DOCUMENTO de ACEPTACIÓN de la MEDIACIÓN

ACEPTACIÓN de la MEDIACIÓN

Yo; nosotras/os; como PARTE A:

-
-
-

Yo; nosotras/os; como PARTE B:

-
-
-

Nosotras/os como personal del grupo de Mediación Escolar

-
-

ACEPTAMOS EL PROCESO DE MEDIACIÓN:

1. De forma voluntaria.
2. Conociendo el proceso de mediación que vamos a seguir.
3. Respetando las normas y acuerdo de confidencialidad y respeto.

Y para que así conste firmamos el presente documento

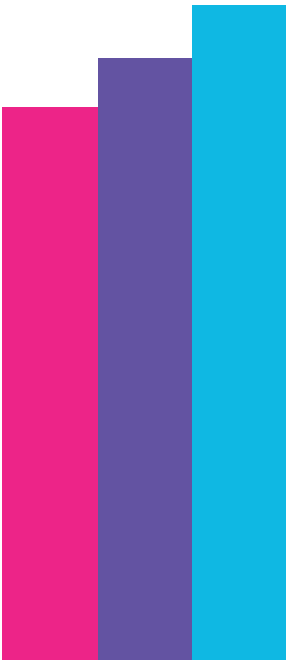
En..... a..... de..... de 2.0

Firmas de las partes en el conflicto

Firmas del personal
del Grupo de mediación



**“Cuando somos auténticos,
el mundo se llena de color
y posibilidades.”**



Doc 5. Recogida de información.

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Resume el conflicto en pocas palabras, como si fuera un titular de prensa:

--

ELEMENTOS	PARTE "A"	PARTE "B"
Protagonistas ¿Quiénes son los protagonistas? ¿Qué influencia ejercen terceros?		
Relación: ¿Qué relación tiene A con B y viceversa?		
Sentimientos: ¿Cómo se sienten? ¿Qué es lo que más le ha molestado? ¿Cómo le ha hecho sentir eso? ¿Se siente traicionada/o?		
Proceso y momento del conflicto: ¿Cuánto tiempo lleva el conflicto? ¿El conflicto está: polarizado, enquistado, relajado, latente? ¿Otros?		
Valores: ¿Cuáles son sus valores?		
Intereses. Necesidades ¿Qué les interesa resolver fundamentalmente? ¿Por qué o, para qué lo piden?		
Posiciones ¿Qué posición tienen, qué demandan? ¿Crees necesario cambiar algo? ¿Y de la otra persona?		
Soluciones ¿Qué proponen para resolverlo?		

Doc 6. DOCUMENTO de ACUERDO DE MEDIACIÓN

DOCUMENTO de ACUERDO DE MEDIACIÓN

Yo; nosotras/os; como PARTE A:

-
-
-

Yo; nosotras/os; como PARTE B:

-
-
-

Nosotras/os como personal del grupo de Mediación Escolar

-
-

Nosotras/os como personal del grupo de Mediación Escolar

El personal del Grupo de Mediación nos comprometemos a:

1. Mantener la confidencialidad sobre esta mediación.
2. Supervisar el cumplimiento de este acuerdo.

En caso de incumplimiento por alguna de las partes de los acuerdos establecidos, nos comprometemos a reunirnos en el momento en que este hecho se produzca y restablecer las condiciones necesarias para resolver el conflicto definitivamente.

En..... a..... de..... de 2.0

Firmas de las partes en el conflicto

Firmas del personal
del Grupo de mediación





LIBRES Y DIVERSES: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN POR LA IGUALDAD DE DERECHOS LGTBIQ+

FINANCIA