

# Construyendo ambientes universitarios libres de discriminación

Silvia Jiménez Mata  
Sileny Mena Gómez  
María Luisa Preinfalk Fernández



379.26

J61m

Jiménez Mata, Silvia, autora

Construyendo ambientes universitarios libres de discriminación /  
Silvia Jiménez Mata, Sileny Mena Gómez, María Luisa Preinfalk Fernández.  
-- Primera edición. -- Heredia, Costa Rica : Universidad Nacional. Instituto  
de Estudios de la Mujer, 2023.

94 páginas : cuadros y gráficos

ISBN 978-9968-576-20-8

1. IGUALDAD DE GÉNERO 2. EDUCACIÓN. 3. DISCRIMINACIÓN. 4. UNIVERSIDAD NACIONAL. 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 6. UNIVERSIDADES I. Mena Gómez, Sileny, autora. II. Preinfalk Hernández, María Luisa, autora.

#### **Comité Editorial**

Idaly Cascante Herrera

Doris Fernández Carvajal

Federico Guevara Víquez

María Auxiliadora Montoya Hernández

#### **Revisión filológica**

Jessica López Víquez

#### **Diseño gráfico y diagramación**

María Amalia Penabad Camacho



#### **Licencia de este documento**

Atribución-NoComercial-CompartirIgual  
3.0 Costa Rica (CC BY-NC-SA 3.0 CR)

Instituto de Estudios de la Mujer

<https://www.iem.una.ac.cr/>

ISBN: 978-9968-576-20-8



9 789968 576208

# Tabla de contenidos

PRESENTACIÓN .....	8
INTRODUCCIÓN .....	10
<b>Capítulo 1. Acciones para la promoción de ambientes libres de discriminación .....</b>	<b>21</b>
1. Normativa institucional en materia de igualdad y equidad de género .....	22
2. Instancia especializada en el abordaje de la igualdad y equidad de género en la UNA: Instituto de Estudios de la Mujer .....	27
3. Instancias de la UNA dirigidas a la atención de la población estudiantil .....	28
3.1. Defensoría Estudiantil .....	28
3.2. Programa Éxito Académico de la Vicerrectoría de Docencia .....	29
3.3. Federación de Estudiantes de la UNA.....	30
4. Acciones institucionales para garantizar el acceso y permanencia en la educación superior .....	30
4.1. Sistema de admisión .....	30
4.2. Sistema de becas.....	31
4.3. Medidas de acción afirmativa.....	32
4.4. Otras medidas dirigidas a la población indígena .....	32
5. Acciones institucionales para la atención de la población estudiantil en condición de discapacidad.....	35
5.1. Comisión Institucional en Materia de Discapacidad.....	36
5.2. Proyecto UNA Educación de Calidad .....	37
<b>Capítulo 2. Un acercamiento a las percepciones y manifestaciones de discriminación en la Universidad Nacional .....</b>	<b>38</b>
1. Caracterización de la población participante .....	39
2. Manifestaciones de discriminación percibidas por el estudiantado .....	44
2.1. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia otras personas por su orientación del deseo sexual .....	49
2.2. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia otras personas por su condición de discapacidad.....	57
2.3. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación basada en criterios étnicos o raciales	65
2.3.1. Hacia otras personas afrodescendientes .....	67
2.3.2. Hacia otras personas indígenas .....	70
2.3.3. Hacia otras personas de origen asiático .....	75
2.4. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia personas por su condición de género .....	77
3. Reacciones ante las situaciones de discriminación percibidas .....	82
<b>Capítulo 3. Reflexiones finales .....</b>	<b>85</b>
Bibliografía.....	90

# ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución de la muestra por facultad o centro. II ciclo 2017 .....	17
<b>Cuadro 2.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución de la muestra y datos expandidos por facultad o centro. II ciclo 2017 .....	18
<b>Cuadro 3.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por sexo según facultad o centro. II ciclo 2017 .....	40
<b>Cuadro 4.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por edad. II ciclo 2017 .....	40
<b>Cuadro 5.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por carrera que estudia como primera opción. II ciclo 2017 .....	41
<b>Cuadro 6.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por nivel de carrera. II ciclo 2017 .....	42
<b>Cuadro 7.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada según pertenencia étnica o racial con la que se autoidentifica. II ciclo 2017 .....	42
<b>Cuadro 8.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por condición de discapacidad. II ciclo 2017 .....	43
<b>Cuadro 9.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por orientación del deseo sexual. II ciclo 2017 .....	43
<b>Cuadro 10.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución porcentual de las acciones de discriminación que presenció el estudiantado en el campus universitario, por persona que ejecuta la acción, según tipo de acciones de discriminación más frecuentes. II ciclo lectivo 2017 .....	47
<b>Cuadro 11.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución porcentual de las acciones de discriminación que presenció el estudiantado en el campus universitario, por sexo de la persona que ejecuta la acción, según tipo de acciones de discriminación más frecuentes. II ciclo lectivo 2017 .....	48
<b>Cuadro 12.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona por su orientación del deseo sexual, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	52
<b>Cuadro 13.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que percibió manifestaciones de discriminación hacia una persona por su orientación del deseo sexual, por sexo de la persona entrevistada, según grupo que recibió en mayor medida la acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	53
<b>Cuadro 14.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario que se niegue o dificulte un derecho a personas por su orientación del deseo sexual, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de derecho. II ciclo 2017 .....	56

<b>Cuadro 15.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas en condición de discapacidad, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	59
<b>Cuadro 16.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario que se niegue o dificulte un derecho a personas en condición de discapacidad, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de derecho. II ciclo 2017 .....	61
<b>Cuadro 17.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas indígenas, afrodescendientes y asiáticas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de población. II ciclo 2017 .....	67
<b>Cuadro 18.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas afrodescendientes, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	69
<b>Cuadro 19.</b> UNA. Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas indígenas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	71
<b>Cuadro 20.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas asiáticas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	76
<b>Cuadro 21.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas por su condición de género, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	78

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber percibido en el campus universitario alguna acción de discriminación, según condición de la población. II ciclo 2017.....	44
<b>Gráfico 2.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación, según población que recibió en mayor medida la acción discriminatoria. II ciclo 2017.....	45
<b>Gráfico 3.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona homosexual, lesbiana, o bisexual, según tipo de orientación del deseo sexual de la persona que recibió la acción. II ciclo 2017 .....	50
<b>Gráfico 4.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona homosexual, lesbiana, o bisexual, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de orientación del deseo sexual de la persona que recibió la acción. II ciclo 2017 .....	51
<b>Gráfico 5.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que indicó haber presenciado alguna manifestación de discriminación dirigida a una persona homosexual, lesbiana o bisexual, según tipo de manifestación. II ciclo 2017.....	51
<b>Gráfico 6.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas en condición de discapacidad, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de discapacidad. II ciclo 2017 .....	58
<b>Gráfico 7.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas indígenas, afrodescendientes y asiáticas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de población. II ciclo 2017.....	66
<b>Gráfico 8.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas en condición racial afrodescendiente, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	68
<b>Gráfico 9.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas de condición étnica indígena, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.....	71
<b>Gráfico 10.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas asiáticas, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017 .....	76
<b>Gráfico 11.</b> UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Porcentaje del estudiantado que indicó haber presenciado alguna manifestación de discriminación dirigida a una persona por su condición de género, según tipo de manifestación. II ciclo 2017 .....	79

# GLOSARIO DE SIGLAS

<b>CIDE</b>	Centro de Investigación y Docencia en Educación, Universidad Nacional
<b>CIDEA</b>	Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística
<b>CIF</b>	Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud
<b>CIMAD</b>	Comisión Institucional en Materia de Discapacidad
<b>CINDEA</b>	Centro Integrado de Educación de Jóvenes y Adultos
<b>CONAPDIS</b>	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
<b>CONARE</b>	Consejo Nacional de Rectores
<b>DEB</b>	División de Educación Básica
<b>DER</b>	División de Educación Rural
<b>FEUNA</b>	Federación de Estudiantes de la Universidad Nacional
<b>IEM</b>	Instituto de Estudios de la Mujer
<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>ITCR</b>	Instituto Tecnológico de Costa Rica
<b>MII</b>	Movimiento Indígena Interuniversitario
<b>MISEAL</b>	Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina
<b>MOVILH</b>	Movimiento de Integración y Liberación Homosexual
<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PIEG-UNA</b>	Política para la Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional
<b>PMES</b>	Proyecto de Mejoramiento de la Educación Superior
<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y la Comunicación
<b>UCR</b>	Universidad de Costa Rica
<b>UNA</b>	Universidad Nacional, Costa Rica

# PRESENTACIÓN

El reconocimiento de la discriminación, como un flagelo social que violenta los derechos humanos y que se fundamenta en estereotipos y prejuicios construidos culturalmente, ha fundamentado las luchas de movimientos sociales que desde el siglo XX han denunciado injusticias en contra de las mujeres, de pueblos con base en criterios étnicos-raciales, de personas por su orientación del deseo sexual y sus identidades de género, entre otras.

Los Estados han adquirido compromisos internacionales y nacionales al ratificar y aprobar normativas específicas creadas para eliminar todo tipo de prejuicios y exclusiones que nieguen o limiten los derechos fundamentales con base en criterios excluyentes.

Si bien existen avances en el plano normativo, en el siglo XXI persisten estereotipos y prácticas culturales e institucionales que no garantizan la igualdad de derechos para todas las personas. En este punto el sistema educativo en sus diferentes niveles tiene un papel clave en el impulso de políticas educativas inclusivas, desde el currículum hasta la formación en principios de respeto a las diversidades étnicas, de género, de capacidades, entre otras.

El Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), de la Universidad Nacional (UNA), es una instancia académica que desde el año 1991 ha impulsado acciones y programas orientados a la promoción de relaciones de igualdad de género a lo interno de la UNA y de diversidad de sectores en el ámbito nacional. Entre 2017 y 2019, ejecutó el estudio “Percepciones y manifestaciones de discriminación: un estudio en la comunidad estudiantil de la UNA”, el cual es la base de los resultados de investigación que se recogen en el presente libro.

Por medio de dicha investigación, se muestran los avances y desafíos que la UNA, como institución de educación superior, ha tenido para la promoción de ambientes universitarios libres de toda forma de discriminación. Se identifican acciones afirmativas, políticas, programas e instancias especializadas abocadas a la atención de la comunidad universitaria en su diversidad étnica, de género, por condición socioeconómica, discapacidad, entre otras.

La persistencia de manifestaciones de discriminación en las relaciones cotidianas, identificadas por estudiantes de este centro de estudios, constituye un llamado de atención para que desde las universidades se continúe investigando y formulando los mecanismos efectivos. El objetivo es que la discriminación sea una práctica erradicada desde las aulas, donde se forman quienes luego impulsarán otros cambios en diversidad de áreas del conocimiento como profesionales.

Se extiende un agradecimiento a todas las personas que formaron parte del presente estudio: a las investigadoras a cargo desde el IEM, Silvia Jiménez Mata, Sileny Mena Gómez y María Luisa Preinfalk Fernández. A Marjorie Mora Valverde, quien tuvo a cargo el cálculo de la muestra y el procesamiento de la información estadística del estudio; a



estudiantes asistentes del Bachillerato y de la Licenciatura en Género y Desarrollo del IEM, quienes apoyaron en la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudiantes, así como en el procesamiento de información, en especial a Ana Laura Campos Araya, Karely Mercado Gutiérrez y Leidy Rojas Bermúdez.

Se le agradece también al estudiantado de la UNA de las diferentes sedes universitarias, el cual participó en las diferentes fases del estudio; además, del personal académico y administrativo de la UNA, así como representantes estudiantiles, quienes han participado en proyectos o iniciativas desde las diferentes instancias universitarias, y que brindaron información sobre las acciones realizadas desde la UNA de frente a la discriminación.

Por medio de los resultados contenidos en este documento, se espera contribuir a la reflexión acerca de la realidad de la discriminación como fenómeno social y al papel de las universidades como espacios donde es urgente que se impulsen procesos de cambio cultural hacia sociedades justas e igualitarias.

*M.Sc. Fannella Giusti Minotre*  
Directora  
Instituto de Estudios de la Mujer  
Universidad Nacional, Costa Rica

# INTRODUCCIÓN

El presente libro aborda el tema de las formas de discriminación y sus manifestaciones en las instituciones de educación superior. Los estudios de género han evidenciado que, en las sociedades patriarcales y capitalistas, las diferentes instituciones sociales cumplen un papel clave en la reproducción y cuestionamiento de las desigualdades estructurales. Se intersecan en estas las condiciones de género, clase social, discapacidad, orientación del deseo sexual, nacionalidad, criterios étnicos-raciales, entre muchas otras.

Si bien se han dado avances normativos que reconocen la existencia de relaciones de desigualdad y discriminación, aún prevalecen en el ámbito cultural mecanismos ideológicos y objetivos de exclusión. Queda así en evidencia la importancia de continuar realizando estudios situados que den cuenta de los retos de las universidades para la promoción y la garantía de los derechos humanos de todas las personas y, en el caso particular de esta investigación, de desenvolverse en ámbitos libres de toda forma de discriminación.

En esta línea, Costa Rica ha ratificado diversos instrumentos internacionales y ha aprobado normativa nacional con la que se busca garantizar el respeto de los derechos humanos, específicamente el derecho a una vida libre de toda forma de discriminación. Entre las principales convenciones internacionales se encuentran, según INAMU (2005): Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), ratificada mediante ley 17722, del 26 de abril de 1968; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adscrita a la ley 6968, del 2 de octubre de 1984; la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada en ley 7184, del 9 de agosto de 1990; el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989), ratificado en la ley 7316, del 16 de octubre de 1992; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), inscrita a la ley 7499, del 22 de junio de 1995.

Nacionalmente, se han aprobado algunas leyes que contemplan mecanismos contra diferentes formas de discriminación (Procuraduría General de la República, 2020), entre las que están las siguientes: Ley 7142, Ley Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del 26 de marzo de 1990; Ley 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, del 3 de marzo de 1995; Ley 7586, Ley Contra la Violencia Doméstica, del 2 de mayo de 1996; Ley 7600, Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, del 29 de mayo de 1996; Ley 7771, Ley General sobre el VIH SIDA, del 20 de mayo de 1998; Ley 7735, Ley General de Protección a la Madre Adolescente, del 19 de enero de 1998; Ley 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, del 6 de febrero de 1998; Ley 7769, Ley de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza, del 20 de mayo de 1998; Ley 7899, Ley Contra la Explotación Sexual de Personas Menores de Edad, del 17 de agosto de 1999; Ley 8261, Ley General de la Persona Joven, del 20 de mayo de 2002; y Ley 8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, del 30 de mayo de 2007.

Estudios realizados en las instituciones estatales de educación superior costarricense, referidos al tema de formas de discriminación en el ámbito universitario, evidencian la importancia de contar con información actualizada sobre la situación del personal académico, administrativo y el sector estudiantil, con miras a evaluar y fortalecer los programas y otras medidas institucionales que garanticen que no se excluya o violenten

derechos de las personas en razón de su sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, clase social, condición de discapacidad, entre otras.

La revisión de estudios previos sobre las universidades públicas de nuestro país evidencia que el foco de análisis prioritario ha sido el tema del hostigamiento sexual, su prevalencia y manifestaciones en el sector estudiantil. Dentro de algunas de dichas investigaciones se analizó además aspectos referidos a situaciones de discriminación por orientación del deseo sexual y por condición de género. Cabe mencionar, además, que el abordaje metodológico que ha prevalecido ha sido cuantitativo.

En esta línea, desde la UNA, Carvajal y Delvó (2009 y 2012) llevaron a cabo investigaciones donde se indagó sobre manifestaciones de ambiente homofóbico. Tanto en el caso del personal administrativo como de estudiantes, mujeres y hombres, indicaron en mayor porcentaje situaciones referidas a que se “etiqueta la orientación sexual de las personas por su forma de vestir, forma de hablar y tratar a otras/os”. En menor medida señalaron haber presenciado “choteo, burla, empujones o cualquier otro tipo de agresión física o verbal contra alguien por su orientación homosexual o lesbica”; entre otras manifestaciones que se indagaron en el estudio.

Por otra parte, los estudios realizados en la Universidad de Costa Rica (UCR) por Mesa (2012), en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) por Rodríguez (2015) y en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) por Rojas, Chaves y Fernández (2012) se enfocaron en el estudio de manifestaciones de discriminación hacia las estudiantes mujeres de esos centros de estudio, o bien por condición de género. En el caso del ITCR, entre los resultados encontrados está que la manifestación que la mayoría del estudiantado (47%) señaló fue recibir un “trato diferente entre hombres y mujeres”, seguido por “diferencias en las exigencias académicas” (27%), “comentarios ofensivos” (23%) y en menor grado “exclusión en actividades académicas, deportivas o culturales” (3%). (Ruíz, 2013, citada por Rodríguez, 2015, p.69).

En el caso de la UNED, que se caracteriza por un sistema de educación a distancia, se identificaron brechas que afectan en mayor medida a los hombres en lo que se refiere a asistencia a las tutorías, acceso a internet en la casa y en la dedicación horaria al estudio. Ellos indican jornadas de trabajo remunerado más extensas que las mujeres, mientras que ellas dedican mayor número de horas al trabajo doméstico no remunerado. También, se indagó sobre percepciones y estereotipos de género en el estudiantado y se encontró que la mayoría consideraba que había igualdad de oportunidades de estudio para mujeres y hombres. Quienes consideraron que había desigualdad en las oportunidades de estudio expresaron aspectos referidos a mayor facilidad del hombre para pagar la matrícula, ausencia de guarderías para estudiantes, prioridad de becas para las mujeres que eran madres; la realización de giras y laboratorios presentan mayores dificultades para las mujeres que para los hombres. Además, 50% de las mujeres y 66% de los hombres consideraron que no se daba un trato diferenciado según sexo en la carrera que estudiaba (Rojas, Chaves y Fernández, 2012).

Los resultados de estos estudios evidencian la importancia que adquiere fortalecer la investigación referida a las manifestaciones de formas de discriminación en la educación superior, desde las percepciones de quienes la han vivido y quienes conforman la comunidad universitaria. Lo anterior constata que la discriminación opera de múltiples formas en los espacios universitarios y que se requiere estudios que la aborden, desde un enfoque interseccional de género, cómo la vivencia de la discriminación está permeada por la condición de género y por otras categorías, como lo son los criterios étnicos-raciales, la orientación del deseo sexual, la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad, entre otras.

Como lo explican Munévar y Mena (2013), estas categorías pueden ser utilizadas para incluir o excluir cuerpos, por lo que su cruce da lugar a la confluencia de múltiples discriminaciones: “las maneras en que las categorías actúan a través de jerarquías socioculturales y de estructuras de poder, cuyas dimensiones producen diversas relaciones de inclusión, exclusión, dominación y subordinación” (Munévar y Mena, 2013, p.117-118).

El concepto de discriminación ha sido incluido en instrumentos internacionales, como la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (OEA, 2013), la cual la define como:

...cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales... (Art.1).

Esta misma Convención establece que la discriminación puede estar basada en

...motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra... (Art.1).

Cada cuerpo está atravesado por factores determinados que estructuran la identidad: clase social, edad, etnia, religión, sexo, etc., a partir de lo cual se delinean los territorios del yo, lo nuestro y lo ajeno. La relevancia que se le otorgue a estos factores y no su mera existencia establecerá nuestra comunidad de pertenencia, como identidad, al mismo tiempo se expulsa al diferente fuera del colectivo, como alteridad (Maffía, 2003).

De esta forma, los actos de discriminación se fundamentan en la estigmatización de características o atributos sociales que se depositan en personas o grupos y que conlleva a la realización de acciones que limitan el desarrollo pleno de los derechos humanos de las personas que viven esa discriminación.

La discriminación yace en un sistema de dominación patriarcal que establece un entramado de creencias que explica las relaciones y las diferencias entre los hombres y las mujeres. Los primeros son considerados como parámetro de lo humano, lo cual afecta no solo a las mujeres como grupo subordinado, sino que también limita a los hombres –quienes, a pesar de su privilegio, son violentados cuando incumplen los roles propios de su sexo– (Facio y Fries, 2005).

De acuerdo con lo anterior, se entiende por sexo al hecho de ser hombre o mujer a partir de variadas condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas (MOVILH, 2010). Mientras, el género se comprende como “el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización, de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres” (Lamas, 2002, p. 2).

Asimismo, el patriarcado como sistema se ha articulado históricamente con otros sistemas de dominación económica, política y social, como lo son el capitalismo y el racismo. Por lo tanto, las desigualdades de género se estructuran y operan no solo en función del sexo, sino que además están atravesadas por la clase social, criterios étnicos-raciales, la orientación sexual, la condición de discapacidad, entre otras. Dichos sistemas se basan en ideologías y discursos, que ubica en una posición de superioridad al hombre, blanco, de clase media-alta, heterosexual y que se presume que no tiene condición de discapacidad.

Las conductas discriminatorias están acompañadas de prejuicios y estereotipos que justifican y refuerzan las distintas exclusiones. Se asume que las características en las que difieren otras personas con respecto al grupo que discrimina son las que provocan el rechazo del grupo o persona discriminada.

Los estereotipos, en general, tienden a inducir a una percepción selectiva que centra la atención en fenómenos que apoyan el estereotipo y que excluye la evidencia que no lo confirma (Saltzman, 1992). Se

fundamentan principalmente en el conocimiento de las características de un grupo y su evaluación como positivas o negativas. Mientras, el *prejuicio* se refiere a acciones o afectos negativos, dirigidos a un grupo o a una persona que pertenece a un grupo determinado, generalmente a partir de la experiencia afectiva personal o la referencia de otras personas hacia quien es discriminada (Puertas, 2004).

La discriminación es una acción que además de violentar la dignidad humana infringe los derechos fundamentales de las personas y contribuye con el mantenimiento de relaciones de desigualdad que afectan a diversos grupos sociales. De esta forma, el sentido de la discriminación puede aludir a una actitud de desprecio, fundada en un prejuicio o estigma social, presente en el lenguaje verbal y simbólico, con efectos (intencionales o no) de limitar, coartar o suspender derechos y libertades de las personas en desventaja social (Rodríguez, 2004).

Segato (2006) afirma que poco a poco esos prejuicios se convierten en costumbres que finalmente se terminan naturalizando y siendo casi inamovibles. Por su parte, Magendzo (2000) menciona que “Los estereotipos funcionan como categorizaciones, asociaciones automáticas, y son los mecanismos que mayor responsabilidad tienen en la permanencia de las discriminaciones” (p. 179).

Con base en lo anterior, Segato (2006) explica que el racismo se fundamenta en la lectura del aspecto físico de los pueblos y su atribución automática, prejuiciosa, de características intelectuales y morales, cuyas valoraciones positivas se depositan en las personas blancas, mientras que en la otra cara se ubica la gente excluida, las personas no blancas.

...la raza no es, como comúnmente se piensa, un dato objetivo de la biología sino una categoría históricamente formada. Es por eso que, en países diferentes, la percepción y clasificación racial cambia de manera a veces dramática. En términos generales, para los ibero-americanos la raza es una condición *de marca*, es decir, visible, un dato de la apariencia física, en tanto que en los países anglo-sajones es una condición dada por el *origen*, o sea la descendencia y el grupo familiar. (Segato, 2006, p.4)

Siguiendo lo planteado por Segato (2006), se identifican diferentes víctimas del racismo, ya sea por discriminación de *raza con etnia*, en la cual se conjuga una diferencia racial o un signo fenotípico con un patrimonio cultural idiosincrático; discriminación de *raza sin etnicidad*, donde las personas comparten trazos raciales como color de piel, forma del cabello, labios o nariz pero no son portadoras de un patrimonio cultural como tal; o discriminación por *etnicidad sin raza*, en la cual aquellas personas pertenecientes a pueblos con una trasmisión directa de un patrimonio cultural que conciben como propia no presentan trazos raciales que les distinguan como parte de esa población.

Por lo tanto, se parte de que las diferencias no deberían de verse como un motivo para la exclusión, “se ve como necesario –si se desea “ingresar” y “transitar” hacia una sociedad democrática y moderna- asumir, reconocer y potenciar el tejido intercultural como asertivo cultural” (Magendzo, 2000, p. 177). Actualmente,

... los sistemas discriminatorios de raza, sexo, origen nacional, o étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, condición socioeconómica u otro *status* contribuyen a crear capas de desigualdad interactuando simultáneamente, de manera que en una sola persona se conjugan múltiples identidades que dependiendo del contexto pueden operar como sistemas de opresión o privilegio (González, 2010, p. 2748).

Lo anterior ocurre también con el concepto de discapacidad, la cual de acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2007), ratificada por Costa Rica según Decreto Ejecutivo N.º 34780 de 29 de setiembre de 2008, se entiende como

... la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás... (Preámbulo, inciso “e”)

Ante esto, toma importancia el enfoque del modelo social de la discapacidad, expuesto por González (2010), el cual explica que las discapacidades no son limitaciones o deficiencias como tales, sino que son el resultado de una sociedad que reproduce desventajas para las personas que no son consideradas sanas o capaces. Así pues, se construye una sociedad hecha para y por personas sin ninguna discapacidad.

Esta visión limita que las personas con diversidad funcional puedan dar sus aportes a la comunidad como se espera del resto de la población, por lo que el modelo social reivindica la autonomía de las personas con discapacidad respecto a su propia vida. Tal y como afirman Palacios y Romañach (2008),

La diversidad se ve en este modelo como una realidad incontestable que, por otro lado, aporta riqueza a una sociedad formada por personas que son funcionalmente diversas a lo largo de la vida y que ve como cada día aumenta el número de personas discriminadas por su diversidad funcional (p.41).

Lo anterior reafirma que no son las diferencias por sí mismas las que provocan distinciones y desigualdades, sino que son las voluntades descalificadoras y los acuerdos discriminatorios a los que se recurre para colocar barreras de todo tipo que limitan o impiden la participación plena de las personas con alguna deficiencia, lo que consolida las conductas discriminatorias.

Ante esto es urgente comprender la realidad cambiante, en la cual nos desenvolvemos, para así reconocer, a su vez, la imposibilidad de analizar a los grupos humanos a partir de una identidad única y exclusiva. Por ello, se hace énfasis sobre la necesidad de apelar a la propuesta del modelo social, el cual menciona que las personas con discapacidad tienen capacidades, que con los apoyos oportunos pueden hacer que sean partícipes de la sociedad como el resto de la población, con validación de la dignidad inherente a todos los seres humanos (Palacios y Romañach, 2008).

Esta misma dignidad es la que se busca asegurar hacia las personas con orientación sexual distinta de la heterosexual. Tal y como menciona Escobar (2007),

... la diversidad sexual y la exclusión que genera y que se plasma jurídicamente desde el nacimiento con la determinación anatómica binaria del sexo, ignora la compleja diversidad de la sexualidad y condena a la exclusión social y política al desconocer el derecho a la igualdad y al trato digno que merecen todos los seres humanos (p. 77).

La heteronormatividad provoca que otra forma de vivir la sexualidad sea vista como algo inaceptable, incorrecto y anormal, porque transgrede la norma; simplemente es inconcebible que dos personas del mismo sexo puedan estar juntas.

De acuerdo con Tambiah (2003), la sexualidad incluye aquellos sentimientos y experiencias eróticas que experimenta una persona consigo misma o en interacción con otras, ya sean personas del mismo sexo o diferentes, así sea con fines reproductivos, por placer o para ejercer poder a partir principalmente del control social de género.

Es importante resaltar que, según la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en 1995, los derechos sexuales incluyen el derecho de todo ser humano a tener control y a decidir libremente sobre lo relacionado a la sexualidad, sin sufrir coacción, discriminación, ni violencia (Tambiah, 2003).

De esta forma, la orientación del deseo sexual que no es coincidente con la heterosexualidad ha sido motivo de estigmatización, discriminación y exclusión en las sociedades patriarcales, en donde la capacidad de pasar desapercibido y oculto, se convierte en una estrategia de protección que muchas veces es utilizada dependiendo del espacio en el que se desempeña la persona.

Asumir la diversidad sexual implica la revisión de las categorías que sobre la sexualidad hemos construido y reconocer su insuficiencia. Más aún, reconocer [sic] que éstas no son inamovibles, ni definitivas, sino que están en constante movimiento y que se traslapan aún sin darnos cuenta (Careaga y Cruz, 2004, p. 18).

El derecho a una vida libre de discriminación y violencia está reconocido en las normativas nacionales e internacionales ya citadas, y descansa en el reconocimiento de las libertades fundamentales de todos los seres humanos, tanto en el plano social como individual. Esto refuerza la responsabilidad y compromiso de las instituciones de educación superior, por reconocer las diversidades de género, clase social, criterios étnicos-raciales, condición de discapacidad, orientación del deseo sexual, entre otras. Así como de garantizar la igualdad en el acceso, permanencia, y el disfrute de los recursos y oportunidades tanto para el personal como para el estudiantado.

Lo anterior requiere que la institución cuente con información actualizada sobre las diversas condiciones de la población universitaria, además de una identificación de la prevalencia de situaciones de discriminación, con miras a que dichas particularidades y desigualdades sean consideradas en las políticas y demás medidas que se implementen.

En esta línea, el presente libro aborda los resultados de un estudio realizado en el marco del proyecto “Percepciones y manifestaciones de discriminación: Un estudio en la comunidad estudiantil de la Universidad Nacional”, auspiciado por el IEM de la UNA durante el período 2017-2019. Su objetivo fue analizar las formas de discriminación por género, criterios étnicos-raciales, orientación del deseo sexual y discapacidad, presentes en el ámbito universitario, según las percepciones del estudiantado de ese centro de estudios. Puntualmente, se identificaron las manifestaciones de discriminación presenciadas en la UNA; se describen los programas, proyectos y otras instancias dirigidas a la atención y abordaje de áreas para promover la igualdad y la no discriminación en esta comunidad universitaria.

La pertinencia de este estudio radica en que brinda un acercamiento sobre la temática en la UNA, desde un abordaje que considera diferentes formas de discriminación dirigidas al estudiantado, donde se articula la condición de género, los criterios étnicos-raciales, la orientación del deseo sexual y la condición de discapacidad. Como ya fue señalado, los estudios previos realizados desde la educación superior en nuestro país se han enfocado en las discriminaciones de género, por lo que el abordaje teórico-metodológico de esta investigación es innovador. Desde esta línea, el enfoque interseccional permite acercarse a los complejos procesos sociales, mediante los cuales se estructuran las desigualdades y donde se articula una serie de categorías como lo son las construcciones de género, la edad, la discapacidad, clase social, entre otras.

Entender las múltiples discriminaciones que afectan a las personas es fundamental en este ámbito, con el fin de evidenciar los avances y los desafíos que prevalecen en las instituciones educativas. Contar con diagnósticos en esta materia permitirá, a la vez, fortalecer las medidas que ya se implementan y generar otras que partan desde las experiencias y aportes de las mismas personas que experimentan las discriminaciones en su vida cotidiana.

La construcción de espacios de diálogo y de escucha entre las autoridades, personal académico y administrativo y la comunidad estudiantil sentará las bases para promover la participación equitativa de todas las personas en las universidades, garantizando su acceso a las oportunidades y recursos de que disponen las instituciones de educación superior.

La UNA, desde su fundación en 1973, ha impulsado acciones dirigidas a la incorporación de aquellos sectores en desventaja social, las cuales se han ido ampliando y fortaleciendo en respuesta a las necesidades e interpelaciones de los movimientos sociales y de los compromisos adquiridos por el país nacional e internacionalmente.

Con el fin de construir un ambiente universitario libre de violencia y discriminación, esta casa de estudios ha aprobado normativa interna basada en los enfoques de género, derechos humanos y diversidades, como la Política institucional contra el hostigamiento sexual (2009) y su respectivo reglamento y la Política para la igualdad y equidad de género en la UNA (2010). Además, el 12 de agosto del 2011, según Acuerdo de Consejo Universitario SCU-1519-2011, se aprobó declarar a la UNA como espacio libre de todo tipo de discriminación, por razones de diversidad de géneros, orientación sexual, pertenencia étnica y de clases social (UNA, 2011a). El acuerdo fue modificado el 11 de setiembre de 2015, mediante acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-1313-2015, con el fin de ampliar las formas de discriminación contempladas en la declaratoria, la cual quedó de la siguiente forma: “Declarar a la UNA espacio libre de todo tipo de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, clases sociales, discapacidad, edad, creencia religiosa, apariencia o lugar de procedencia” (UNA, 2015a).

Dicha normativa institucional sienta los precedentes de los esfuerzos que se vienen realizando desde la UNA a favor de la igualdad de género y de contar con espacios libres de toda forma de discriminación y de violencia que atente contra los derechos humanos. De igual forma existen instancias, programas y proyectos específicos a favor de los derechos de las mujeres, de las personas con discapacidad, población indígena y de atención ante la situación socioeconómica del estudiantado.

Dar cuenta de estas iniciativas y a la vez evaluarlas de forma crítica a partir de las experiencias de las personas estudiantes a las cuáles están dirigidas, brinda un aporte sustancial a otras instituciones de educación superior, a la vez que permite repensar el quehacer y el compromiso de la UNA con la igualdad y equidad de género; con el propósito de adecuar dichas acciones a las necesidades y demandas actuales de las personas que las conforman.

La investigación se realizó desde los enfoques cuantitativo y cualitativo, recurriendo a diferentes técnicas que se complementan, con el fin de tener una visión más completa de la problemática estudiada. Esta inició con una revisión de fuentes escritas para identificar las acciones que realiza la UNA para atender las formas de discriminación analizadas, se consultó documentos oficiales disponibles, páginas web oficiales, informes, artículos de periódico, entre otros.

Como parte del proceso investigativo, se realizaron en el año 2017 entrevistas semiestructuradas a personal de la institución que participaba en las acciones o programas que se implementan, los cuales abarcan acciones tanto de prevención como de atención de la población estudiantil.

Se contó con los aportes de representantes de la Defensoría Estudiantil, la División de Educación Rural del Centro de Investigación y Docencia en Educación (DER-CIDE), el Movimiento Indígena Interuniversitario, el Programa Éxito Académico, el Proyecto UNA Educación de Calidad, la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), la Federación de Estudiantes de la UNA (FEUNA), la Coordinación de la Política para la Igualdad y Equidad de Género de la UNA (PIEG-UNA), el Proyecto de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual y de la Comisión Institucional no Discriminación, para un total de diez entrevistas.

Con el fin de conocer las percepciones del estudiantado de la UNA en torno a las manifestaciones de discriminación por motivo de discapacidad, criterios étnicos-raciales y orientación sexual, y considerando el sexo como variable transversal, se diseñó un cuestionario que fue aplicado a una muestra representativa de estudiantes en la Sede Omar Dengo y el Campus Benjamín Núñez de la UNA. Previo a la aplicación del cuestionario, este fue sometido a revisión por parte de personas expertas, quienes hicieron recomendaciones al instrumento. También se aplicó una prueba piloto del instrumento a un grupo de 24 estudiantes del curso optativo del IEM, durante el I ciclo 2017, quienes también hicieron sugerencias que fueron incluidas al documento.



Se utilizó como marco de muestra un listado con los cursos impartidos en el II ciclo lectivo del año 2017 y la cantidad de estudiantes matriculados/as proporcionado por la Oficina de Registro de la UNA. Se excluyeron los cursos de primer nivel y de posgrado, por el poco tiempo de permanencia en la institución del estudiantado que los cursa.

La selección de la muestra se efectuó por medio del muestreo de conglomerados y la unidad de muestreo correspondió a los cursos. El tamaño de muestra se realizó con la fórmula (Cochran, 1993):

$$n = \left( \frac{z_{\alpha/2} \sqrt{PQ}}{d} \right)^2$$

Donde:

$z_{\alpha/2} = 1,96$  desviaciones estándar, este es el valor de la distribución normal estándar para una confianza del 95%

$\sqrt{PQ} = 0,50$ .  $P = 0,50$ , máxima variabilidad de la población

$d = 0,05$  es el error máximo que se desea entre el valor de la población y el estimado con los datos de la muestra

$$n = \left( \frac{1,96 \cdot 0,50}{0,05} \right)^2 = \left( \frac{0,98}{0,05} \right)^2 = 384,16 \quad 384$$

El tamaño de muestra de 384 estudiantes se asignó en forma proporcional al tamaño de los estratos formados por las facultades de la Universidad (w 1).

**Cuadro 1. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución de la muestra por facultad o centro. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos)

FACULTAD	Muestra (n)
Universidad Nacional	384
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (Campus Benjamín Núñez)	26
Facultad Ciencias de la Salud	32
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	21
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	43
Facultad de Ciencias Sociales	147
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (Campus Omar Dengo)	53
Facultad de Filosofía y Letras	34
Facultad de Tierra y Mar	28

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Finalmente, se procedió a seleccionar en forma aleatoria del listado de cada una de las carreras la cantidad de estudiantes que constituyen la muestra. Para sustituciones por no respuesta, abandono y repeticiones se seleccionó más de un grupo para sustituir, en caso de que no fuera posible obtener la información de un grupo seleccionado. Solo uno de los grupos de la muestra requirió ser sustituido, dado que no fue posible obtener el visto bueno de la persona docente a cargo para la aplicación del instrumento.

La muestra final estuvo constituida por 444 estudiantes que respondieron las preguntas del cuestionario. Los datos obtenidos a partir de la muestra seleccionada fueron expandidos para fines del análisis de resultados. Los factores de expansión utilizados constituyen una proporción entre el tamaño de la población del estrato (facultad) y la muestra que se seleccionó en dicho estrato. En el Cuadro 2 se presenta un detalle de la muestra y la población expandida.

**Cuadro 2. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución de la muestra y datos expandidos por facultad o centro. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

FACULTAD	Población Muestra		Muestra efectiva	Ponderación	Listado de registro			Inferencia a la población		
	N <sub>h</sub>	n <sub>h</sub>			Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Universidad Nacional	26052	384	444	58.6757	15383	10740	26123	15936	10116	26052
			M:273 (61,5%) H:171(38,5%)		58,90%	41,10%		61,20%	38,80%	
Facultad Ciencias Exactas y Naturales	5321	79	83	64.1084	2138	3193	5331	2051	3270	5321
			M:32 (38,5%) H:51(61,5%)		40,10%	59,90%		38,50%	61,50%	
Campus Benjamín Núñez	1757	26			336	1425	1761	336	1425	
Campus Omar Dengo	3564	53			1802	1768	3570	1802	1768	
Facultad Ciencias de la Salud	2139	32	43	49.7442	1212	927	2139	1492	647	2139
			M:30 (69,8%) H:13(30,2%)		56,70%	43,30%		69,80%	30,20%	
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	1439	21	37	38.8919	827	613	1440	700	739	1439
			M:18 (48,6%) H:19(51,4%)		57,40%	42,60%		48,60%	51,40%	
Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)	2940	43	50	58.8000	2205	739	2944	2940	0	2940
			M:50 (100,0%) H:0(0%)		74,90%	25,10%		100,00%	0,00%	

CONTINÚA

FACULTAD	Población	Muestra	Muestra efectiva	Ponderación	Listado de registro			Inferencia a la población		
	N <sub>h</sub>	n <sub>h</sub>			Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Facultad Ciencias Sociales	9992	147	158	63.2405	6444	3587	10031	5755	4237	9992
			M:91 (57,6%) H:67 (42,4%)		64,20%	35,80%		57,60%	42,40%	
Facultad de Filosofía y Letras	2298	34	39	58.9231	1653	660	2313	1414	884	2298
			M:24 (61,5%) H:15 (38,5%)		71,50%	28,50%		61,50%	38,50%	
Facultad de Tierra y Mar	1923	28	34	56.5588	904	1021	1925	1584	339	1923
			M:28 (82,4%) H:6 (17,6%)		47%	53%		82,40%	17,6%	

Fuente: Elaboración propia (2018).

La aplicación del cuestionario a la población estudiantil seleccionada se realizó entre el 14 de agosto y el 3 de octubre de 2017. Para ello se contó con la participación de las investigadoras y ocho estudiantes asistentes que fueron previamente capacitadas/os y recibieron asesoría y acompañamiento durante todo el proceso.

De manera previa a la aplicación del cuestionario, las investigadoras se comunicaron con el personal docente de los cursos seleccionados en la muestra, con el fin de explicarles los fines de la investigación, obtener su autorización para aplicar el cuestionario y definir una fecha conveniente para ello. Posteriormente, las investigadoras o el estudiantado que asistió se presentaron en las aulas correspondientes debidamente identificado y con un oficio firmado por el rector de la UNA solicitando el apoyo al estudio. Una vez en el aula, se explicó al estudiantado los objetivos de la investigación y sus alcances, así como la posibilidad de participar voluntariamente. Se entregó a cada estudiante un ejemplar impreso del cuestionario y se les comentó la dinámica para llenar el instrumento. Este fue autoadministrado y durante su aplicación, se aclararon algunas dudas. La duración media para llenar el cuestionario fue de treinta minutos. Se contó con el apoyo de todo el estudiantado presente en los grupos visitados.

Para la digitación y procesamiento de los datos obtenidos mediante el cuestionario se elaboró una base de datos en los programas Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) y en el software libre para el análisis estadístico PSPP. Se realizó una revisión previa de las respuestas y una posterior cuando se concluyó la digitación de los 444 cuestionarios recolectados, por medio de la generación de distribuciones de frecuencias para cada una de las preguntas. Cuando la base de datos estuvo corregida y sin inconsistencias, se inició la generación de los cruces por facultad y sexo de la persona entrevistada. Finalmente, los gráficos fueron elaborados mediante el programa Excel.

Para profundizar sobre las percepciones y vivencias de las manifestaciones de discriminación en la población estudiantil, se desarrollaron cuatro grupos focales, dos de los cuales se llevaron a cabo en el campus Omar Dengo, uno en el campus Nicoya y uno en el campus Liberia. En dichos grupos focales se contó con la participación de población indígena, con discapacidad, con diferentes orientaciones del deseo sexual, afrodescendientes, mujeres y hombres, en todos los casos estudiantes de la UNA.

Se diseñó una guía de preguntas o aspectos de interés para orientar este espacio de discusión. Para resguardar la participación de las personas asistentes se firmó previamente un consentimiento informado, en el cual –entre otros aspectos– se solicitó autorizaciones para que las intervenciones de las personas participantes fueran grabadas y posteriormente transcritas para ser utilizadas en el análisis respectivo. Se aclaró en todos los casos que la información facilitada sería de carácter confidencial, con el objetivo de resguardar la identidad de quienes asistieron a los grupos focales. La duración de cada grupo focal fue de aproximadamente dos horas.

El presente libro está organizado de la siguiente forma. En el Capítulo 1 se describe la normativa aprobada por la UNA en materia de igualdad y equidad de género, así como el accionar de las instancias existentes especializadas en esta temática. Además, se explican en detalle las acciones, programas y proyectos que se ejecutan para la atención del estudiantado. Estas iniciativas institucionales se amparan en normativa aprobada en el país y en la UNA; además de que constituyen esfuerzos por la defensa de los derechos estudiantiles y la promoción de ambientes universitarios libres de discriminación por motivos de género, criterios étnicos-raciales, orientación del deseo sexual y discapacidad.

En el Capítulo 2 se presentan los hallazgos de la investigación, a partir de un análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario y la realización de grupos focales. Se inicia con una caracterización del estudiantado encuestado en los campus Omar Dengo y Benjamín Núñez y de la población estudiantil que participó en los grupos focales que se llevaron a cabo en los campus Omar Dengo, Liberia y Nicoya. En el análisis de resultados, se profundiza tanto en las manifestaciones de discriminación percibidas por el estudiantado, así como en las reacciones ante dichas situaciones. Asimismo, se detallan los principales aportes dados por las personas participantes en los grupos focales, referidos tanto a percepciones de manifestaciones de discriminación, como a sus propias vivencias de la discriminación y sus recomendaciones para erradicarla.

Finalmente, en el Capítulo 3, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, orientadas a garantizar un espacio libre de discriminación en la UNA, incluidas las sugerencias e inquietudes del estudiantado que participó en los grupos focales.

El estudio realizado acerca de las percepciones y las manifestaciones de discriminación en la comunidad estudiantil de la UNA constituye un insumo para la identificación de los principales mecanismos de exclusión que prevalecen en la educación superior, con miras a la formulación e implementación de acciones a mediano plazo que garanticen ambientes universitarios libres de toda forma de discriminación.

# Capítulo 1

## Acciones para la promoción de ambientes libres de discriminación

# CAPÍTULO 1

## Acciones para la promoción de ambientes libres de discriminación

La UNA se fundó en el año 1973 con el objetivo de contribuir al desarrollo del país, mediante una formación integral e incluyente. El lema que le caracteriza, “UNA universidad necesaria”, responde a ese compromiso de orientar su quehacer a los sectores sociales menos favorecidos de la sociedad costarricense. Esta visión quedó plasmada en el Estatuto Orgánico de la Institución con la incorporación de la Inclusión como uno de los principios rectores que orienta el quehacer universitario<sup>1</sup>. En este cuerpo normativo se establece que “[...] la inclusión de los sectores menos favorecidos por razones económicas, culturales o por discapacidad, se garantiza mediante una oferta académica, políticas de admisión y programas de becas especialmente dirigidos a esos grupos” (UNA, 2016a, p.11). Asimismo, se ratificó como uno de los valores de este centro de estudios la equidad, con la indicación de que todas las personas que conforman la comunidad universitaria tienen los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación.

Como se indicó anteriormente, en el 2011 la UNA<sup>2</sup> se declaró un espacio libre de todo tipo de discriminación por razones de diversidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y de clase social. Esta declaratoria fue ampliada posteriormente, acordándose: “Declarar a la Universidad Nacional espacio libre de todo tipo de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, clases sociales, discapacidad, edad, creencia religiosa, apariencia o lugar de procedencia” (UNA-SCU-ACUE-1313-2015 del 11 de setiembre de 2015, publicado en *La Gaceta*, 17-2015, pp. 7-10).

“UNA  
universidad  
necesaria”

En concordancia con su normativa interna y para dar cumplimiento a la legislación nacional e internacional, la UNA impulsa una serie de esfuerzos por la defensa de los derechos estudiantiles y la promoción de un ambiente universitario libre de discriminación. En este apartado se presentan los instrumentos normativos aprobados por la institución en materia de igualdad y equidad de género, que guían su accionar; lo referido al quehacer de la instancia institucional especializada en la materia, el IEM; así como algunas de las principales iniciativas dirigidas a la atención del estudiantado, para hacer de esta una casa de estudios inclusiva y libre de discriminación.

### 1. Normativa institucional en materia de igualdad y equidad de género

En el ámbito público, el hostigamiento sexual es la principal forma de discriminación sexual que enfrentan las mujeres y el ambiente universitario no es la excepción. Estudios realizados por el IEM de la UNA con población estudiantil y administrativa confirman la ocurrencia de este tipo de violencia en la institución.<sup>3</sup> En el 2008 se registró que 35,6% del estudiantado había sufrido este tipo de violencia en el espacio universitario y las principales víctimas eran mujeres. Mientras que, para la población administrativa, el porcentaje fue de 38,9% en el año 2010; también las mujeres eran las que más sufrían la problemática.

<sup>1</sup> Los demás principios orientadores son el humanismo, la transparencia, la probidad, la responsabilidad ambiental y el conocimiento transformador.

<sup>2</sup> Acuerdo del Consejo Universitario SCU-1519-2011 del 11 de agosto de 2011, publicado en *La Gaceta*, 12-2011.

<sup>3</sup> Las investigaciones se realizaron con una metodología cuantitativa, seleccionando muestras aleatorias representativas de ambas poblaciones y desde un Enfoque de Género.

Estas formas de violencia repercuten en el bienestar integral del estudiantado y del personal de la UNA, ocasionando diversas consecuencias, como bajo rendimiento académico o laboral, problemas emocionales y físicos (depresión, dolores de cabeza, insomnio, etc.), ausentismo, abandono de los estudios o el trabajo y en casos más graves intentos de suicidio. (Carvajal y Delvó, 2010a y 2010 b)

En acatamiento a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N.º 7476 del 3 de marzo de 1995), el Consejo Universitario de la UNA aprobó el 27 de octubre de 1995 el Reglamento de Procedimiento Interno para Regular el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional (SCU-1733-95). Esta normativa se reformó integralmente el 5 de noviembre de 1996, denominado “Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional” (SCU-1536-96) y se ha modificado en varias ocasiones para ajustarlo a los cambios jurídicos. (Giusti, Ulate, Fernández, Paniagua y Cano, 2016)

En el año 2009 se aprobó la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual (UNA-GACETA 17-2009, oficio SCU-2003-2009 del 20 de octubre del 2009), cuyo objetivo es prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el espacio universitario y propiciar la convivencia sana y el intercambio armonioso entre las personas que integran esta comunidad. Los lineamientos que conforman esta política indican que la UNA (UNA, 2009, pp. 4-5):

1. Ejecuta las acciones necesarias para prevenir, desalentar, evitar y sancionar [...] conductas de hostigamiento sexual.
2. Promueve y mantiene condiciones que garanticen el respeto entre las personas integrantes de los diferentes sectores que conforman la comunidad universitaria.
3. Mantiene un ambiente de trabajo, de estudio y de desarrollo de las actividades académicas e institucionales libre del hostigamiento sexual.
4. Garantiza que todas las contrataciones administrativas que se ejecuten en la Universidad [...] tengan [...] como causal de rompimiento del contrato, con responsabilidad para el contratista, la práctica de actos de hostigamiento sexual.
5. Verifica [...] los procedimientos que permitan resolver las denuncias por hostigamiento sexual, en plazos razonables y que garanticen el respeto a los derechos de las partes en el proceso disciplinario.
6. Garantiza que, en caso de que se determine la responsabilidad disciplinaria de la persona hostigadora, se le impondrá la sanción pertinente, sin perjuicio de otras acciones que pueda tomar la víctima.
7. Garantiza que al momento de tomar decisiones y ejecutar procedimientos para prevenir, desalentar, evitar y sancionar el hostigamiento sexual, se respetaran los [...] principios orientadores (de la política).
8. Garantiza [...] que se establecerán y financiarán procesos permanentes y sistemáticos de divulgación, sensibilización, investigación, y coordinación [...] para la prevención y sanción de actos de hostigamiento sexual. Y para su ejecución efectiva creará las instancias académico-administrativas idóneas según la estructura y forma de funcionamiento institucional.
9. Ejecuta las acciones necesarias para garantizar y vigilar el cabal cumplimiento de estas políticas institucionales y su permanente y oportuna adaptación a las necesidades de la población universitaria.

Los enunciados de esta política se ponen en práctica con el sustento de una plataforma institucional compuesta por diferentes instancias vinculadas entre sí y la ejecución de un proyecto institucional. Las acciones relacionadas con el proceso de denuncia, investigación y sanción son atendidas por tres instancias

de carácter permanente: la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, ente que recibe las denuncias, brinda asesoría legal y acompañamiento psicológico a las víctimas; la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, que tramita las denuncias, investiga, impone sanciones y verificar su cumplimiento; y el Tribunal Universitario de Apelaciones en Materia de Hostigamiento Sexual, instancia ante la que se puede solicitar una revisión de lo dictado (UNA, 2009).

El Proyecto Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA, iniciado en el año 2011, constituye el marco desde el que se coordinan acciones de prevención, formación y generación de conocimientos. Este proyecto inició con una fase diagnóstica, en la que se desarrollaron investigaciones en la comunidad universitaria acerca de la prevalencia, manifestaciones y consecuencias de la problemática, así como percepciones, mitos y estereotipos en autoridades universitarias. También se han desarrollado campañas informativas, teatro foros, talleres y se han impartido cursos –presenciales y virtuales– acerca del tema, la normativa e instancias existentes, entre otras acciones. (UNA, 2010 y Giusti et al., 2016).

Un balance de la experiencia permite puntualizar algunos aciertos y retos que se enfrentan. El abordaje integral abarca no solo la prevención, detección, atención y sanción, sino también la formación e investigación, lo que permite un accionar adecuado a las diferentes poblaciones universitarias y constituye un acierto. Esto ha sido posible gracias a la existencia de instancias especializadas –de carácter permanente–, en las que laboran profesionales de diferentes disciplinas, que se han fortalecido a través de los años mediante los aprendizajes derivados de sus propias prácticas y los procesos de capacitación y actualización desarrollados. (F. Giusti, comunicación personal, 2 de marzo, 2017).

Otro de los aciertos ha sido impulsar de manera sistemática esfuerzos para minimizar la desinformación y romper mitos y estereotipos. El uso de múltiples formas de comunicación, con mensajes adecuados a cada sector de la comunidad universitaria, ha permitido llegar de manera efectiva al público meta.

Las acciones de formación por medio de cursos virtuales es una práctica acertada en esta experiencia, lo que ha posibilitado que las personas profundicen en la temática, al ser un proceso de mayor duración y flexibilidad horaria. El curso forma parte de la oferta institucional de capacitación dirigida al personal universitario y confiere un puntaje que es reconocido como parte de los requisitos para el ascenso en el régimen laboral.

El desarrollo de talleres de masculinidad dirigidos a funcionarios universitarios es una acción en la que se registran resultados positivos. En estos espacios, dirigidos por hombres especialistas en el tema, se analiza la relación que existe entre el modelo de masculinidad hegemónico y el hostigamiento sexual. Se ha observado que parte de esta población se muestra distante ante las campañas realizadas; sin embargo, durante el taller se construye un espacio que permite a los hombres participantes profundizar, socializar sus vivencias y romper las resistencias ante la problemática, identificándose con las posibles acciones de solución.

Contar con una casa de estudios libre de hostigamiento sexual implica un esfuerzo permanente. Uno de los retos que se enfrenta es lograr que la comunidad universitaria y sus autoridades se apropien de la política y los objetivos que se pretenden alcanzar, al sentirse parte del problema y la solución. Otras acciones indispensables por fortalecer en la ejecución de la política son: la comunicación y trabajo conjunto entre las diferentes instancias participantes; el incremento en el número de denuncias; el desarrollo de procesos de investigación, cuyos resultados permitan continuar profundizando en la problemática y brinden nuevos hallazgos que marquen el norte de las acciones; el diseño de materiales informativos y didácticos adecuados a cada sector de la comunidad universitaria; la socialización y ejecución de protocolos de atención en caso de identificarse situaciones de hostigamiento sexual; la labor de sensibilización de cada una de las personas que conforman esta casa de estudios; la ampliación de las acciones a cada una de las sedes de la universidad; entre otros. (F. Giusti, comunicación personal, 2 de marzo, 2017).



El segundo instrumento normativo adoptado por la UNA para avanzar en materia de igualdad y equidad es la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional, PIEG-UNA, aprobada en el año 2010. Con esta política se pretende crear una cultura universitaria libre de todo tipo de discriminación y desigualdades de género, a través de la gestión universitaria. El Plan de Trabajo de esta política fue acogido integralmente por las autoridades universitarias hasta el año 2016 y se incorporó al Plan de Trabajo de Rectoría para el período 2017 - 2021. Este cuerpo normativo define diez estrategias para cumplir los objetivos propuestos (UNA, 2016b).

La primera política “Identifica, con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional”, con el propósito de generar conocimiento que sustente la toma de decisiones. Mediante el desarrollo de esta política, se busca potenciar el uso de los sistemas de información institucionales, de manera que sea posible disponer de estadísticas acerca de los elementos diferenciadores que caracterizan las poblaciones que conforman la comunidad universitaria. Esta información permite profundizar en la situación de cada grupo en particular y monitorear el impacto de las acciones que se ejecuten. También se contempla la realización de estudios sobre la normativa institucional, con el fin de identificar lineamientos que puedan estar causando desigualdades o definir la necesidad de crear nuevas directrices que contribuyan al logro de la igualdad y equidad de género.

La segunda política “Promueve la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, garantizando el acceso y promoción del personal académico y administrativo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.” Su objetivo es implementar acciones que contribuyan a lograr esa participación paritaria, sensibilizar a la comunidad universitaria acerca de la importancia del tema e impulsar el ejercicio de liderazgos transformadores.

La política 3 incentiva la utilización del lenguaje inclusivo de género al interior de la institución y en las comunicaciones externas, con el fin de visibilizar las particularidades de las diferentes poblaciones universitarias. Como acciones se contemplan el desarrollo de programas de capacitación, campañas de información y motivación, así como la introducción de cambios en los lineamientos institucionales relacionados con las diferentes formas de comunicación.

En las políticas 4 y 5 se aborda la conciliación de la vida profesional, laboral o estudiantil, con la vida familiar de los diferentes sectores universitarios. Se pretende diseñar e implementar acciones estratégicas basadas en el principio de corresponsabilidad, el derecho a la maternidad y paternidad responsables.

La política 6 crea condiciones laborales hacia la equidad, a través del diseño de mecanismos que aseguran el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, a espacios laborales, de formación y otros beneficios. Esto implica revisar la normativa existente en materia de contratación laboral, el desarrollo de acciones afirmativas para incorporar al sexo subrepresentado en espacios universitarios e incentivar a las mujeres a acceder a los programas de beneficios existentes, para su desarrollo profesional.

Mediante la implementación de la política 7, se estimula y difunde conocimiento en temas de igualdad y equidad, con el fin de transversalizar el enfoque de género en la promoción y producción de conocimiento. Esto implica impulsar acciones para capacitar al personal universitario en temáticas de género, derechos humanos y diversidades; incentivar la formulación y desarrollo de programas, proyectos, trabajos de graduación, desde estos enfoques, así como socializar los resultados de las iniciativas que se desarrollen institucional y nacionalmente.

La política 8 apunta a impulsar acciones que permitan transversalizar la perspectiva de género y derechos humanos en los planes de estudio de todas las carreras que se imparten en la UNA. Esto se concretará a través de diferentes acciones. Por una parte, se actualizará la normativa universitaria en materia curricular, de manera que

un requisito para la formulación de planes de estudio de grado y posgrado sea la inclusión de estas perspectivas. A nivel de grado se pretende que al menos en la descripción, los objetivos y la metodología de cada curso se incorporen dichos enfoques y en al menos los objetivos y el perfil profesional de las carreras de posgrado. Asimismo, sería de acatamiento obligatorio que cada plan de estudios contenga un curso optativo con estas orientaciones. Las acciones anteriores se complementan con el desarrollo de procesos de capacitación y asesoría a docentes y a personal relacionado con temas curriculares, así como el diseño de metodologías para la elaboración de materiales didácticos que incorporan las perspectivas indicadas. El monitoreo del cumplimiento de estas tareas se llevará a cabo directamente con la población estudiantil, a través del instrumento de evaluación docente que se aplica en cada curso. También se diseñarán planes de atracción, permanencia y graduación de estudiantes del sexo subrepresentado en las diferentes carreras que se imparten; se dispondrá de bases de datos e indicadores para monitorear los avances y se trabajará con la Editorial de la UNA para estimular la producción académica en los temas de interés.

La política 9 fortalece la responsabilidad social de la UNA en la construcción de la igualdad y la equidad a nivel institucional, nacional y regional. Se promueven diferentes mecanismos que permiten la divulgación de conocimiento y la socialización de experiencias a lo interno de la universidad, con otras instancias de educación superior, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. También se desarrollarán acciones para que el estudiantado de los colegios de la provincia, en la que se ubica la universidad, opte por carreras de formación profesional sin estereotipos de género.

La política 10 vela por mantener las condiciones necesarias –en materia presupuestaria, organizativa y de toma de decisiones– para el cumplimiento de las acciones propuestas.

Aunque la PIEG-UNA se aprobó en el año 2010, es hasta el 2016 que las autoridades universitarias la acogieron integralmente y se comprometieron con la ejecución de su plan de acción, con vinculación con el plan de trabajo de la Rectoría (Z. Carvajal y C. Ulate, comunicación personal, 9 de mayo, 2017). Antes de este momento el IEM desarrolló diferentes esfuerzos por coadyuvar en el cumplimiento de la política. Sin embargo, esta tarea no puede ser responsabilidad de una sola unidad académica, sino que involucra el compromiso y aporte de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

El hecho de que desde la Rectoría de UNA se esté implementando el plan de trabajo de esta política se considera uno de los principales logros alcanzados. Otros avances se identifican en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar de la UNA, que ha sido una de las primeras instancias en sumarse a la implementación de la PIEG-UNA; las personas que integran las más altas instancias de toma de decisiones de esta facultad (Consejo Académico de Facultad, Consejos de Unidades Académicas, Comisiones Curriculares), se capacitaron en temas de transversalidad de género y se elaboró un plan de acción para la inclusión del género en dicha facultad. Además, se efectuaron talleres con docentes de las distintas unidades académicas, para identificar formas para incluir la perspectiva de género en los cursos y en las dinámicas del aula. Este esfuerzo se está replicando con otras unidades académicas, como el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE). (M. Jager, comunicación personal, 30 de setiembre, 2020).

Por otra parte, a nivel general de la universidad, existe un grupo de políticas institucionales orientadoras de la actividad académica, en las que se establece que el área de vida estudiantil (Gaceta Ordinaria, N.º 10-2016):

1. Promueve una cultura institucional centrada en el estudiante como sujeto activo del proyecto universitario, reconociendo y facilitando la atención a la diversidad, con el fin de asegurar su inserción, permanencia, promoción y egreso.
2. Desarrolla programas de calidad e incentivos sustentados en el principio de inclusión con equidad, conducen al mejoramiento de las condiciones de logro académico de la población estudiantil, así como su incorporación y liderazgo en proyectos académicos.

3. Investiga, en forma sistemática y permanente, tanto las variables psicológicas, económicas, sociales, culturales y de salud de la población estudiantil, como las del entorno, con el fin de establecer políticas de desarrollo que promuevan la accesibilidad y la inclusión.

Las políticas orientadoras del área de recursos humanos señalan los siguientes aspectos (Gaceta Ordinaria N.º 10-2016):

1. Cuenta con el recurso humano idóneo y dispone de mecanismos de reclutamiento y selección respetuosos del principio de igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar la contratación en igualdad de condiciones [...]

3. Dispone de funcionarios sensibles a la atención y el respeto de la diversidad, por lo cual tanto las instancias como las personas responsables de la contratación garantizan el cumplimiento de este principio.

5. Garantiza al personal universitario, de conformidad con los recursos institucionales, condiciones laborales de ascenso profesional y salarial sustentadas en los principios de equidad e igualdad de oportunidades, calidad, producción y dedicación sostenidas.

Las políticas institucionales señaladas en este apartado son de acatamiento obligatorio para cada una de las personas que conforman la comunidad universitaria. Pero más allá de esto, se requiere voluntad política y compromiso para concretarlas y hacer realidad la meta de construir una universidad inclusiva y libre de discriminación.

## **2. Instancia especializada en el abordaje de la igualdad y equidad de género en la UNA: Instituto de Estudios de la Mujer**

El IEM se caracteriza por ser una instancia dedicada al desarrollo de múltiples acciones con miras a la construcción de sociedades más justas e igualitarias, su misión es “(...) contribuir en las transformaciones sociales mediante procesos de investigación, extensión, docencia y producción, desde los enfoques de género, interseccional, humanista y transdisciplinario” (IEM, 2020). Desde su creación, en 1991, se ha procurado que su quehacer trascienda el nivel institucional, con aportes de suma importancia en lo que se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en el campo de la investigación, proyectos de desarrollo, políticas institucionales y otras acciones necesarias para el desarrollo pleno de las personas.

Las líneas de trabajo del IEM abordan problemas sociales que afectan a todas las personas, pero principalmente a las mujeres y aquellos grupos históricamente discriminados. Entre sus áreas estratégicas destacan: violencia contra las mujeres por razones de género; cultura, cuerpos e identidades; género, tecnologías y sociedad; sexualidades diversas; desarrollo humano, igualdad y equidad; transversalidad de género en la UNA y otras instituciones (aprobadas por la Asamblea de Unidad Académica del IEM, en sesión ordinaria 05-2016 del 17 de febrero de 2016).

En el ámbito universitario, desde el IEM se han diseñado e impulsado instrumentos normativos que contribuyen al logro de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, así como a la construcción de una vida universitaria libre de violencia, como la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual, el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la UNA, la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la UNA, comentados en apartados anteriores. Desde el IEM se apoya a la Rectoría de la UNA en la ejecución del Plan de Acción de esta última política.

En el IEM se han desarrollado una serie de proyectos e investigaciones que brindan insumos e impulsan las políticas anteriormente señaladas, entre los que se encuentran: Implementación y Ejecución

de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA (con una vigencia en su I fase del 01/01/2011 al 31/12/2016 y en su II fase del (01/01/2017 al 31/12/2019); Condiciones que limitan el ascenso a carrera académica del personal académico propietario de la UNA (vigente del 13/07/2012 al 13/12/2013); Segundo diagnóstico institucional: relaciones de equidad entre hombres y mujeres en la UNA (vigente del 01/01/2016 al 31/12/2018); Acciones de prevención de la violencia intrafamiliar desde el enfoque de género en la UNA (vigente del 01/01/2016 al 31/12/2016); Prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en la población estudiantil de instituciones de educación superior de Europa y América Latina (vigente del 15/10/2017 al 15/10/2020). (IEM, 2018a).

En el área de proyectos destaca el proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en las Instituciones de Educación Superior en América Latina (MISEAL), con una vigencia del 01/01/2011 al 31/12/2015, que constituyó una iniciativa ejecutada por doce instituciones de educación superior (IES) de América Latina y cuatro de Europa, que buscaba mejorar los mecanismos de acceso, permanencia y movilidad de aquellas personas que pertenecen a grupos desfavorecidos y vulnerables en la sociedad. También se ejecutó el proyecto Percepciones y Manifestaciones de Discriminación: Un Estudio en la Comunidad Estudiantil de la UNA (vigente del 01/01/2017 al 30/06/2019), del que se derivan los resultados del presente trabajo y emanaron recomendaciones dirigidas al Consejo de Rectoría de la UNA para su atención. (IEM, 2018a).

El IEM pretende convertirse en un referente en el campo de los estudios de género, desde lo interseccional, lo humanista y lo transdisciplinario; desde 1993 sostiene una oferta académica a nivel de posgrado y desde el año 2005 a nivel de grado, con profesionales especialistas en temas de igualdad y equidad de género, derechos humanos con perspectiva de género y violencia contra las mujeres, entre otros. Hoy día se mantienen dos planes de estudio a nivel de grado, Bachillerato y Licenciatura en Género y Desarrollo; la primera carrera anteriormente se llamó Bachillerato en Gestión del Desarrollo Sostenible con Equidad de Género. Asimismo, se cuenta con la Maestría Perspectiva de Género en los Derechos Humanos. Aunado a ello, se suman el desarrollo de congresos, talleres, cursos optativos, seminarios, encuentros académicos y seminarios, dirigidos no solo a estudiantes del Instituto, sino a la comunidad universitaria en general e instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

### **3. Instancias de la UNA dirigidas a la atención de la población estudiantil**

#### **3.1. Defensoría Estudiantil**

La Defensoría Estudiantil es el ente encargado de promocionar, tutelar y defender los derechos de la población estudiantil de la UNA. A través de esta instancia la universidad se asegura que las acciones que impulsa, orientadas al desarrollo integral del estudiantado, se ejecuten en un marco de respeto a los Derechos Humanos. Sus funciones son las siguientes (Defensoría Estudiantil, 2010, p.1):

1. Velar por el cumplimiento de los derechos y la protección de los intereses de los estudiantes de la UNA.
2. Defender a los estudiantes de esta institución contra los actos y actuaciones materiales de cualquier instancia universitaria, sea administrativa o académica, que lesione sus derechos e intereses.
3. Velar por que la actividad institucional se realice en estricto apego a los principios de servicio público, en el marco de la normativa institucional y de la Ley General de la Administración Pública, así como de los principios de excelencia académica, de eficiencia y eficacia administrativa.
4. Contribuir al desarrollo de una cultura institucional de respeto a los derechos humanos.

La Defensoría Estudiantil también forma parte de distintas comisiones institucionales que involucran al estudiantado, como la Comisión para la modificación del Reglamento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la Comisión de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual y la Comisión que se ocupa de revisar las sanciones en los procesos disciplinarios de estudiantes (E. Cuevas, comunicación personal, 26 de abril, 2017).

En el ámbito institucional, las acciones de la Defensoría Estudiantil van orientadas a buscar la mejor solución ante alguna circunstancia que afecte a la población estudiantil, ya sea mediante el trámite de las denuncias hechas por cada estudiante o bien el asesoramiento en temas reglamentarios sobre los procesos de enseñanza. Este servicio de asesoría se imparte mediante charlas dirigidas al estudiantado de primer ingreso, a petición de docentes o decanaturas. (E. Cuevas, comunicación personal, 26 de abril, 2017).

La Defensoría Estudiantil también impulsa las Jornadas para la Prevención del *Bullying* en la UNA, actividad que cuenta con la participación de la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y atiende consultas estudiantiles acerca de situaciones de discriminación, destacando los casos hacia personas por su orientación del deseo sexual o condición de discapacidad, seguidos por los de hostigamiento sexual, los cuales se remiten a la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la UNA (E. Cuevas, comunicación personal, 26 de abril, 2017).

La Defensoría Estudiantil busca crear alternativas para eliminar cualquier forma de discriminación que afecte al estudiantado (Defensoría Estudiantil, 2010); no obstante, a criterio de Eddy Cuevas Marín, Defensor Estudiantil durante el período 2016-2019, se enfrentan algunos retos, como contar con mayor personal para brindar una pronta respuesta a las consultas en todas las sedes de la universidad; disponer de personal especializado en el área de psicología y orientación, con el fin de brindar una atención interdisciplinaria; capacitar al personal en temas de igualdad y equidad de género. También es necesario trabajar desde la prevención, para construir una universidad más inclusiva. Cuevas señaló que esta es una tarea que se podría realizar desde la Defensoría con mayores recursos. El trabajo preventivo podría consistir en charlas y campañas informativas dirigidas a estudiantes de todos los niveles, con el propósito de contribuir en la construcción de una ciudadanía que respete las múltiples diversidades que caracterizan a las personas (E. Cuevas, comunicación personal, 26 de abril, 2017).

### **3.2. Programa Éxito Académico de la Vicerrectoría de Docencia**

El Programa Éxito Académico, compuesto por un equipo interdisciplinario de profesionales e impulsado por la Vicerrectoría de Docencia, “...favorece el desarrollo académico, profesional y personal de los y las estudiantes de la UNA, mediante un proceso integral de apoyo y acompañamiento institucional que contribuya a su desempeño, permanencia y egreso exitoso” (Vicerrectoría de Docencia, 2020). Dentro de los servicios que se ofrecen se encuentran tutorías académicas, talleres psicoeducativos, mentorías universitarias, diagnósticos académicos, proyecto de nivelación, entre otros. Cualquier estudiante puede acceder a dichos servicios, dado que son de matrícula voluntaria y libre asistencia (J. González, comunicación personal, 27 de abril de 2017).

El Proyecto UNA Oportunidad es un esfuerzo permanente que forma parte de este programa y busca garantizar la inserción y adaptación de estudiantes “[...] en condiciones de vulnerabilidad a partir de sus particularidades geográficas, económicas y culturales [...] a través de atenciones grupales como talleres, charlas y seguimientos individualizados donde se les brinda herramientas acordes a sus necesidades específicas, tanto a nivel personal como académico” (Vicerrectoría de Docencia, 2020).

Otra línea de acción del Programa Éxito Académico es la referida a intervención y atención en caso de cursos en los que se presenta un alto rezago. La estrategia que se implementa consiste en identificar al estudiantado que se encuentra en condición de rezago en un curso propio de carrera y en coordinación con la unidad académica respectiva se abre un curso específico dirigido a estas personas, a quienes se les da seguimiento con apoyo del área de orientación o bien se generan otras acciones específicas para atender la repitencia. (J. González, comunicación personal, 27 de abril de 2017)

Por otra parte, para la atención de la población universitaria en condición de discapacidad, se brinda capacitación a estudiantes tutores/as, en lo referido a estrategias pedagógicas, manejo de grupos, atención a estudiantes con discapacidad y mediación afectiva, con el fin de asegurarse un trato respetuoso de las diferencias y capacidades de cada persona. También se brinda capacitación en áreas específicas de conocimiento (matemática, inglés, química) (J. González, comunicación personal, 27 de abril de 2017).

Cabe resaltar que una de las fortalezas más relevantes que presenta el Programa Éxito Académico es que cuentan con un equipo interdisciplinario, lo cual permite realimentar el trabajo que realizan, por ejemplo, en el caso de las tutorías, poseen el criterio técnico de la persona que coordina el área de conocimiento específica y además cuentan con profesionales en orientación (J. González, comunicación personal, 27 de abril de 2017).

### **3.3. Federación de Estudiantes de la UNA**

La FEUNA, como entidad autónoma del movimiento estudiantil, representa los intereses de este sector universitario y vela por el cumplimiento de sus derechos. Entre sus principios se encuentra la búsqueda de valores como la justicia social, la solidaridad y la no discriminación de cualquier tipo.

La FEUNA cuenta con una Comisión de Diversidad, Equidad y Género, cuyas funciones se orientan bajo el principio de respeto por la diversidad y se organizan acciones con el fin de fomentar la no discriminación en el sector estudiantil, con el fin de visibilizar la existencia de muchas de las formas en que se manifiesta la diversidad. Por ejemplo, se propuso incluir en el proyecto “Cine en el Campus”, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, películas sobre diversidad sexual y durante la Semana de la Diversidad, que se celebra en el marco del 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia; además de actividades artísticas y cine-foros, entre otras. (J.P. Calero, comunicación personal, 19 de abril, 2017).

## **4. Acciones institucionales para garantizar el acceso y permanencia en la educación superior**

La UNA ha venido desarrollando diferentes medidas para facilitar el acceso, permanencia y graduación de jóvenes pertenecientes a grupos en condición de mayor vulnerabilidad social. A continuación, se detallan algunas de estas acciones.

### **4.1. Sistema de admisión**

Los resultados de diversos análisis realizados en la UNA que indicaron las pocas oportunidades de ingreso a esta institución por parte de estudiantes procedentes de colegios públicos, especialmente aquellos ubicados en zonas rurales y territorios indígenas. Esto llevó a la universidad a implementar a partir del año 2009 un nuevo sistema de admisión (M. Rodríguez, comunicación personal, 13 de mayo de 2017).

El sistema que se venía aplicando consideraba para el cálculo de la nota de admisión únicamente un factor técnico, compuesto por un 40% de la nota promedio obtenida durante la educación diversificada y un 60% de la nota de la prueba de aptitud académica (examen de admisión). Esto derivaba en altos porcentajes de ingreso por parte de estudiantes de colegios científicos, privados y humanísticos, cuyos rendimientos académicos eran muy altos, en contraposición al estudiantado procedente de colegios públicos y en especial

de aquellos ubicados en territorios indígenas, liceos rurales (telesecundarias), colegios nocturnos y educación abierta pública, que registraban los menores rendimientos.

El nuevo sistema de admisión aplica un proceso de estratificación y tipificación, que incluye en el cálculo de la nota de admisión no solo el factor técnico, descrito en el párrafo anterior, sino también un factor social, que considera las diferencias de tipo social, económico y académico que inciden en el rendimiento del estudiantado. Las variables de este indicador social son la modalidad de estudio (colegios académicos, colegios técnicos o artísticos, bachillerato por madurez, liceos rurales, bachillerato a distancia, educación abierta, extranjeros, Centros Integrados de Educación de Adultos e Institutos Profesionales y de Educación Comunitaria); el horario del colegio de procedencia (diurno o nocturno), el tipo de colegio (privado, público, privado subvencionado, científico, humanístico) y la ubicación geográfica del colegio (M. Rodríguez, comunicación personal, 13 de mayo de 2017).

Con esta información se crearon 3 estratos: el estrato 1, que incluye al estudiantado de colegios privados, científicos, humanísticos y estudiantes extranjeros; el estrato 2, compuesto por estudiantes de colegios públicos; y el estrato 3, que se extrae del estrato anterior y corresponde a estudiantes de colegios públicos ubicados en zonas indígenas, liceos rurales y educación abierta.

Una vez que se conforman estos estratos, cada estudiante compite con su rendimiento dentro de su mismo estrato (calculado con base en el factor técnico). Aquellos que tienen un rendimiento superior en su estrato se les asigna estadísticamente una ponderación superior. En aquellos casos en que el rendimiento es superior a la nota obtenida con la ponderación –que algunas veces sucede en el estrato 1– se respeta la mejor calificación. Esta medida permite equiparar la accesibilidad; de manera que el estudiantado con los mejores rendimientos de los estratos 2 y 3 compiten de manera general con el resto de los estratos con una mejor ponderación. El resultado final es la selección del estudiantado que presenta los mejores rendimientos de cada estrato.

Este modelo ha permitido, en primer lugar, una accesibilidad más equitativa; la UNA es la universidad pública costarricense con mayor accesibilidad en este momento. En el período 2007-2020 aumentó de un 15,21% a un 29,25% el ingreso de estudiantes que residen en distritos cuyo índice de desarrollo social es bajo o muy bajo (según categorías de IDS 2017). La matrícula de primer ingreso, según estrato de colegio para el 2020, registró un 19,30% del estudiantado perteneciente al estrato 3, un 61,56% del estrato 2 y un 19,14% del estrato 1 (Departamento de Registro UNA, 2020). En segundo lugar, se ha logrado que estudiantes de los estratos 2 y 3 ingresen a las carreras que son de mayor preferencia. Por ejemplo, antes del año 2009 no ingresaba ningún estudiante de los estratos indicados a la carrera de Medicina Veterinaria (carrera con uno de los puntajes de ingreso más altos). Con la aplicación del modelo ha ingresado aproximadamente un 14% de estudiantes de esos estratos (M. Rodríguez, comunicación personal, 13 de mayo de 2017).

#### **4.2. Sistema de becas**

Otro mecanismo utilizado por la UNA para promover la equidad en el acceso a la educación superior son las becas. Con ellas se busca favorecer el ingreso y permanencia en el ámbito educativo de estudiantes provenientes de sectores en desventaja social, así como promover el liderazgo estudiantil en diversos campos.

Los principios que sustentan la asignación de este beneficio son: a) la equidad, en el tanto se pretende subsanar inequidades y discriminaciones sociales, asignándose con base en condiciones socioeconómicas personales y familiares u otro tipo de condiciones que generan desigualdades; b) la igualdad, al otorgarse respetando los derechos humanos, lo cual favorece la igualdad de oportunidades y facilitando la inclusión social; y c) la diversidad, al reconocer y respetar las diferencias existentes entre las personas. (Vicerrectoría de Vida Estudiantil UNA, 2020a).

Un estudio realizado con estudiantes de pregrado y grado de la UNA, matriculados en el II ciclo lectivo 2014, calificó de adecuado el sistema de becas de esta universidad, ya que la mayoría de becas se había otorgado a estudiantes de nivel bajo (47%) y medio (48%), lo cual aporta económicamente a los estratos de bajos ingresos (68%) (Rodríguez, 2015).

#### **4.3. Medidas de acción afirmativa**

En materia de acceso, la UNA también implementa medidas de acción afirmativa dirigidas a poblaciones que históricamente han sido vulnerabilizadas, como estudiantes indígenas, estudiantes en condición de maternidad o paternidad. En el año 2008 ingresaron los primeros estudiantes indígenas a la carrera de Educación Rural sin realizar examen de admisión; desde el año 2011 al 2017 se ha registrado el ingreso de 244 estudiantes indígenas a esta carrera. En el año 2015 esta medida se amplió a otras carreras, al considerar parámetros como el rendimiento académico obtenido en bachillerato, la realización de entrevistas, el criterio de personas de las comunidades indígenas y otros requerimientos. Entre el 2015 y el 2016, ingresaron 72 estudiantes de comunidades indígenas en las sedes de la UNA ubicadas en Pérez Zeledón, Coto Brus y Sarapiquí (M. Rodríguez, comunicación personal, 13 de mayo de 2017). Mientras que en el 2017 se incorporaron 395 estudiantes indígenas a las aulas universitarias (UNA, 2020).

La población compuesta por estudiantes en condición de maternidad y paternidad es otro grupo que se busca apoyar mediante acciones positivas. La iniciativa más reciente la impulsa la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con la ejecución del Plan Integral para la Atención de Estudiantes en Condición de Maternidad-Paternidad, que les brinda apoyo y acompañamiento durante su proceso formativo y en su responsabilidad como madre o padre. Una de las acciones de este plan, puesta en ejecución en el II ciclo lectivo 2017, es la matrícula prioritaria al estudiantado que está a cargo del cuidado y crianza de sus hijos o hijas y cuya edad no supera los 5 años, con el fin de que escoja los horarios más compatibles con sus responsabilidades (UNA, 2020).

Además, se ha puesto a disposición de las estudiantes y funcionarias salas de lactancia en diferentes sedes de la UNA, con el fin de facilitarles espacios adecuados para la extracción y almacenamiento de la leche materna. Esta iniciativa es promovida por la Federación de Estudiantes con el apoyo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Asimismo, se ha establecido una alianza entre la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y el Ministerio de Salud, para que el estudiantado en condición de maternidad o paternidad tenga la opción de que sus hijos e hijas sean recibidos en los Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral (CEN-CINAI), establecimientos de cuidado que se abocan a la atención de personas en condición de pobreza o vulnerabilidad social (Vicerrectoría de Vida Estudiantil, 2020b).

Otra medida de acción afirmativa que tomó la UNA en el año 2016 refiere al respeto a la identidad de género con la que cada persona se asume. Mediante una resolución emitida por la Rectoría (UNA-R-RES-226-2016), se reconoce el nombre elegido por la persona transgénero, ya sea estudiante, académica o administrativa, en documentos como las listas de clase, el carné, la documentación de registro, entre otros, con la indicación en el “conocido como”. De esta manera, la UNA contribuye con la inclusión de esta población.

#### **4.4. Otras medidas dirigidas a la población indígena**

El Estado costarricense suscribió el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, así como la Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas de la Organización de las Naciones Unidas emitida en el 2007 (Plan para Pueblos Indígenas Quinquenal, 2013). A partir de esto, los territorios indígenas han demandado más acciones concretas en las agendas nacionales e institucionales, así como “el derecho a pronunciarse sobre las decisiones que en materia de desarrollo les concierne” (CONARE, 2013, p. 8).



Una de las demandas de las personas indígenas refiere a la exclusión del sistema educativo, por lo que en el 2013 se formula el Proyecto de Mejoramiento de la Educación Superior (PMES, 2014-2017), financiado por el Gobierno de la República y se elabora el Plan Quinquenal para Pueblos Indígenas (2013), que busca como parte de sus objetivos, mejorar las condiciones de acceso y permanencia de esta población en la educación superior. Los objetivos de este plan contemplan tres ejes de acción: acceso, permanencia y pertinencia.

El eje acceso pretende fortalecer el ingreso de “estudiantes indígenas provenientes de pueblos y territorios indígenas a las universidades públicas” (CONARE, 2013, p. 29). Algunas de las acciones que proponen las poblaciones indígenas son: a) Que las universidades realicen visitas a los colegios dentro los territorios, proporcionando información integral y mediada, para respetar las diferentes circunstancias; b) Desarrollar estrategias de preparación, entre estos, los materiales para la prueba de aptitud académica, que incluya aspectos como la definición de términos técnicos que son desconocidos, así como poder acceder a exámenes de admisión de años previos para familiarizarse con estos documentos; c) Ampliar la participación de jóvenes indígenas en ferias vocacionales; d) Contar con cupos de ingreso a las universidades públicas para estudiantes indígenas en carreras diversas y, e) Realizar todos los trámites posibles desde la comunidad y de manera física a fin de minimizar los riesgos (por distancia y acceso a tecnología), entre otros. (CONARE, 2013).

El eje permanencia contempla procesos que favorezcan la continuidad del estudiantado indígena en las carreras en las universidades públicas y su exitosa finalización. Como acciones, las poblaciones indígenas proponen entre otras: a) Acompañamiento al alumnado de primer ingreso en los procesos de admisión, ingreso, matrícula y universitaria; b) Crear y fomentar espacios de convivencia indígena como asambleas, encuentros, talleres, conversatorios, entre otros; c) Contar con residencias universitarias indígenas o al menos que ubiquen en un mismo espacio al estudiantado indígena; d) Hacer un proceso de nivelación en el área de computación, entre otros. (CONARE, 2013).

En el eje pertinencia, se pretende “implementar en las acciones para el acceso, permanencia y éxito académico, la pertinencia intercultural que favorezca el arraigo y la identidad del estudiantado universitario indígena” (CONARE, 2013). Algunas acciones propuestas son: a) Realizar un estudio en donde se identifiquen tanto las necesidades como las potencialidades de los territorios indígenas para evaluar si la oferta académica es culturalmente pertinente; b) considerar dentro de la normativa de cada universidad el respaldo y respeto de los derechos indígenas; c) Promover espacios de encuentro en donde se fomente la pertinencia cultural y la conciencia multicultural; d) Sensibilizar a personas funcionarias que atiendan y orienten al estudiantado indígenas; e) Tomar en consideración el contexto sociocultural dentro de los estudios socioeconómicos para el otorgamiento de becas, entre otros. (CONARE, 2013).

El Plan para Pueblos Indígenas Quinquenal establece una serie de mecanismos para asegurar la participación de los pueblos indígenas durante la implementación y su monitoreo al promover su cumplimiento. En el caso específico de la UNA, con el plan quinquenal se establecieron líneas de acción, para atender las limitaciones identificadas (CONARE, 2013):

- Fortalecimiento de la estrategia de atracción de estudiantes indígenas a la institución.
- Identificación y acompañamiento de los estudiantes indígenas que ingresan a la UNA.
- Desarrollo de procesos investigativos que permitan profundizar en las formas pertinentes para fortalecer la comunicación universidad-comunidad.

Algunas de las acciones que la población indígena demandaba ya se venían realizando desde el 2008 en la UNA, a iniciativa de la División de Educación Rural (DER) del CIDE, por medio del Proyecto UNA

Oportunidad, en conjunto con el Programa de Éxito Académico, cuyas acciones se han ido ampliando y fortaleciendo. Destacan esfuerzos como la exoneración de la prueba de admisión a estudiantes indígenas, citado anteriormente; el desplazamiento del personal docente a los territorios para impartir las lecciones, para así evitar el desarraigo cultural y facilitar el acceso a la educación; el diseño de cursos optativos, impartido por una persona antropóloga, con el fin de reivindicar la perspectiva indígena, al dar la oportunidad al estudiantado de que reciba cursos de legislación y democracia o etnicidad y cultura en América Latina. Lo anterior permite la concientización acerca de sus derechos y la forma en que se perpetúa la discriminación y al dar herramientas que favorezcan la comprensión y el cómo enfrentar estas situaciones; el acompañamiento personalizado para realizar los trámites de ingreso a la universidad y de solicitud de beca, mediante un guía académico en los territorios; el desarrollo de talleres que favorezcan el éxito académico; la atención individualizada en caso de rezago académico; el proyecto Rincón de Cuentos que se desarrolla en Talamanca; el proyecto Maestros Unidocentes ejecutado en conjunto con la UCR y la UNED; el proyecto Mejoramiento de actitudes para estudiantes de secundaria, dirigido a estudiantes de tres colegios indígenas en Valle La Estrella, de El Progreso y de Alto Conde en la Zona Sur (K. Cubillo, comunicación personal, 20 de junio del 2017 y J. León, comunicación personal, 8 de noviembre, 2018). Además, se ejecutó el proyecto Acompañamiento del Plan piloto escolar Namu Wokir: Aportes para una Educación Intercultural Bilingüe en Talamanca, implementado entre el 2017 y 2019, que logró importantes avances en lectoescritura inicial del bribri en 8 escuelas del Circuito 02 de la Dirección Educativa de Sula, Talamanca, entre otras cosas. Aunque este proyecto concluyó en el año 2019, desde Talamanca la iniciativa de educación intercultural bilingüe piloto continúa y se desarrolla el Programa de Apoyo Permanente a Escuelas Indígenas, en colaboración con la Dirección Regional Educativa de la zona. (F. Guevara, comunicación personal, 22 de octubre de 2021).

La División de Educación Rural participa en un proyecto en conjunto con la UCR y la UNED, para la creación del Bachillerato en Ciencias de la Educación I y II ciclo con énfasis en Lengua y Cultura Cabécar, para formar docentes que se especialicen en esa cultura. Además de la persona docente, en las clases se contará con una persona mediadora indígena, que analice desde su cosmovisión lo que se está viendo en cada clase. Además, desde el punto de vista curricular, se han ido mejorando los planes de estudio de la carrera de Educación Rural, para que tengan pertinencia cultural dentro del contexto indígena, en consulta con personas de los territorios o de las Asociaciones de Desarrollo Indígena.

Algunos aspectos que se consideran fortalezas de la UNA en la atención de esta población, que pueden derivarse de las entrevistas realizadas, son:

- Una gestión exitosa por parte de instancias como el Departamento de Registro y Departamento de Bienestar Estudiantil, que han apoyado en forma constante las iniciativas de la DER en el acompañamiento a la población estudiantil indígena.
- Considerar el ingreso, permanencia y éxito de la población estudiantil indígena no como una estadística, sino como un tema de derechos de las personas de acceder a la educación superior, de obtener un título y de crecer profesionalmente.
- Contar con un equipo docente sensibilizado en las necesidades y demandas de la población indígena, capaz de gestionar espacios o formas distintas para resolver situaciones particulares y autoridades universitarias comprometidas, que han mantenido el apoyo a los proyectos con esta población.
- Dar protagonismo al estudiantado indígena en el desarrollo de actividades que fortalezcan su identidad, así como la realización constante de pronunciamientos desde el Consejo del Movimiento Indígena Interuniversitario de Costa Rica acerca de situaciones que afectan a los diferentes territorios.

- La posibilidad de que el estudiantado universitario pueda elegir cursos de lenguas autóctonas aborígenes para cumplir el requisito de la destreza instrumental, facilitando el acercamiento de la comunidad universitaria a la población indígena. Este último aspecto se aprobó como un acuerdo en la GACETA No. 21-2012.

Por otra parte, tomando como base los datos aportados por las personas entrevistadas, también se ha enfrentado una serie de limitaciones, entre las que resaltan las siguientes:

- En el caso del Movimiento Estudiantil Indígena, se resalta el factor económico, principalmente ante la ausencia de recursos para llevar a cabo sus luchas.
- El cambio de estructura institucional, tomando en consideración que la educación superior pública no está orientada para los pueblos indígenas y que ha sido difícil entender que se tiene una forma diferente de estudiar, de enseñar, de aprender.
- Las carreras de la DER son carreras que implican una fuerte inversión económica, para el desplazamiento del personal docente.
- Una tramitología particular para el desarrollo de las carreras, que no necesariamente se repite en el resto de las carreras universitarias, lo cual implica apoyos excepcionales que no siempre son comprendidos.
- El hecho de impartir las lecciones en los territorios implica estrategias distintas a las que se utilizan con el resto de la población universitaria.

Finalmente, para el trabajo integral con la población indígena las personas entrevistadas plantean las siguientes recomendaciones:

- Entender que el acercamiento a esta población debe ser muy respetuoso; se debe trabajar en cómo identificarles sin que se sientan aludidos, señalados o rechazados, tomando en cuenta el factor de autodeterminación o identificación propia.
- Motivar a la creación de espacios en donde el estudiantado se reúna y tenga autonomía a lo interno de la Universidad, al favorecer la toma de decisiones, el derecho de reunión y palabra, y el fortalecimiento de la identidad y pertenencia.
- Mantener el apoyo constante por parte de las autoridades universitarias a los proyectos de educación dirigidos a esta población, así como la comprensión y apoyo de todas las instancias universitarias que de una u otra forma trabajan con estudiantes indígenas.

## **5. Acciones institucionales para la atención de la población estudiantil en condición de discapacidad**

En el año de 1992 se comienzan a observar los primeros esfuerzos de la UNA por posicionar el tema de la discapacidad dentro del quehacer institucional. El Consejo Universitario de la UNA define las primeras directrices para integrar estudiantes en condición de discapacidad en las carreras que se ofrecen (Acuerdo SCU 1993) y en 1994 se aprueba el Plan Global de Atención al estudiante con discapacidad (Fontana, 2012, p. 18). Desde este momento, hasta la fecha, se han desarrollado y consolidado en la institución diversas iniciativas y espacios que buscan dar cumplimiento a los derechos de esta población.

## 5.1. Comisión Institucional en Materia de Discapacidad

La CIMAD se crea en la UNA en concordancia con la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, Ley N.º 7600, publicada en *La Gaceta* N.º 102 de 29 de mayo de 1996 y con una directriz estatal que obligaba a las instituciones a crear comisiones especializadas que trabajaran en la atención de este sector. En algún momento la comisión dejó de sesionar, pero en el 2013, ante el aumento en la cantidad de estudiantes con discapacidad que estaban ingresando a la universidad, fue reactivada (I. Cascante, comunicación personal, 11 de mayo de 2017). Esta Comisión

[...] está orientada a asesorar, a planificar y articular los esfuerzos universitarios en materia de discapacidad, gestiona los cambios y ajustes institucionales para mejorar las condiciones de acceso y los servicios a toda la población; para lograrlo promueve cambios en el ámbito actitudinal y en las competencias en la comunidad universitaria; promueve la mejora en los servicios y facilidades (espacio físico, transporte, ayudas técnicas y apoyos tecnológicos); revisa y propone actualización de políticas, normas y procedimientos institucionales; gestiona estrategias de información y comunicación, en cuanto al desarrollo humano integral, incluyendo lo tecnológico y a lo jurídico. Asimismo, genera información histórica e indicadores institucionales sobre los temas asociados a su ámbito de acción. (CIMAD, 2020)

Las funciones más relevantes de esta comisión se relacionan con la promoción de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, la articulación de la Unidad de Servicios de Apoyo y otras instancias de apoyo institucional, la producción de información histórica e indicadores que caracterizan el avance institucional en los temas asociados a su ámbito de competencia y la realización de informes evaluativos dirigidos a las autoridades universitarias (CIMAD, 2020). Actualmente la Comisión cuenta con un presupuesto específico para su funcionamiento y sus acciones se fundamentan en la Política Nacional de Discapacidad (PONADIS), que establece:

[...] el derecho a la educación de las personas con discapacidad a partir del acceso universal y la equidad. Se considera la educación el medio por el cual la población con discapacidad puede desarrollar y ampliar sus habilidades y destrezas, acceder a su desarrollo inclusivo y exigir el cumplimiento de sus derechos”. (Política Nacional en Discapacidad, 2011, p.23).

Dentro de los objetivos del plan de trabajo de la CIMAD resaltan la promoción de la participación e inclusión de las personas con discapacidad en la vida universitaria, garantizar el cumplimiento de la normativa por parte de las unidades académicas, sensibilizar a la comunidad universitaria en el tema de educación inclusiva, garantizar el acceso a la información mediante el uso de formatos diversos y promover la implementación de una estrategia institucional para favorecer la empleabilidad del estudiantado con discapacidad graduado de la UNA (CIMAD, 2020). Para concretar este último punto, se impulsa en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos de la UNA, un proyecto enfocado en la contratación de personal con discapacidad, en acatamiento a la normativa nacional que obliga a las instituciones del Estado a destinar una cuota de plazas para este fin (I. Cascante, comunicación personal, 11 de mayo de 2017).

Dentro de los principales logros de la CIMAD se pueden citar su posicionamiento en la UNA como una instancia que vela por la protección de los derechos estudiantiles de la población con discapacidad, una mayor divulgación sobre la temática y una mejor articulación de los esfuerzos institucionales. Mientras que uno de los principales retos que enfrenta esta comisión para el desarrollo de sus objetivos es la falta de sensibilidad y conciencia por parte de algunas personas de las unidades académicas para el abordaje y atención de la discapacidad; la carencia de mecanismos que sancionen acciones de discriminación contra personas con discapacidad, ya sea personal docente, administrativo o estudiantado. (I. Cascante, comunicación personal, 11 de mayo de 2017).

## 5.2. Proyecto UNA Educación de Calidad

El Proyecto UNA Educación de Calidad surge como una iniciativa de la División de Educación Básica (DEB) del CIDE, con el propósito de ofrecer un servicio de apoyo a un grupo de estudiantes en condición de discapacidad, de las carreras del CIDE y del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA). (Fontana, 2012, p. 18)

El proyecto se enfoca en el apoyo a la población estudiantil con discapacidad, desde un abordaje pedagógico de la integración educativa. Este último es comprendido como un conjunto de estrategias para la adaptación de los recursos y materiales que posibilitan el aprendizaje, con el fin de que el estudiantado acceda al currículo general del plan de estudios de la carrera (Fontana, 2012, p.18-19). Actualmente, el proyecto se enfoca en reforzar la autonomía de las personas con discapacidad en el entorno estudiantil y la autodeterminación con respecto a la carrera universitaria, por medio de apoyos individuales. (A. Fontana, comunicación personal, 04 de mayo de 2017)

Entre los logros de esta iniciativa, se encuentra el posicionamiento en el ámbito universitario y el acompañamiento directo que brinda al estudiantado con alguna condición de discapacidad, así sea para su desarrollo hasta la culminación de su carrera; o bien en otros casos en que se les direcciona a otras alternativas fuera de la institución. En cuanto a las limitaciones que se han enfrentado para el desarrollo de esta iniciativa, se encuentra el aspecto económico y la eliminación de la figura de horas colaboración por parte del estudiantado, dado que ese fue un recurso que ha apoyado en gran medida el accionar del proyecto. (A. Fontana, comunicación personal, 04 de mayo de 2017)

A partir de lo anterior, se constata que la UNA ha venido realizando una serie de acciones desde diferentes instancias, con el objetivo de atender las situaciones de discriminación que se presentan en los espacios universitarios, donde se identifican tanto avances como desafíos que vienen a marcar la dirección de los esfuerzos, con el fin de garantizar espacios universitarios libres de toda forma de discriminación.

Sobresalen los esfuerzos realizados por la UNA en lo referido a la aprobación de normativa específica congruente con los avances en este campo internacional y nacional. Asimismo, se han creado instancias encargadas de dar seguimiento e impulsar acciones de atención y prevención en materia de igualdad de género, hostigamiento sexual, defensa de los derechos estudiantiles, respeto a la diversidad sexual, inclusión de poblaciones indígenas a la educación superior y lo referido a los derechos de las personas en condición de discapacidad.

Entre los principales retos que prevalecen está el fortalecimiento y ampliación de espacios de formación, dirigidos a todos los sectores que conforman la comunidad universitaria, con el fin de ir generando mayor conciencia sobre los derechos de la diversidad de poblaciones presentes en la UNA. Además, se requiere fortalecer los protocolos de acción, de frente a aquellos casos en que se incumpla con las disposiciones institucionales en materia de no discriminación.

# Capítulo 2

Un acercamiento a  
las percepciones y  
manifestaciones de  
discriminación en la  
Universidad Nacional

## CAPÍTULO 2

### Un acercamiento a las percepciones y manifestaciones de discriminación en la Universidad Nacional

El sistema educativo costarricense ha ido pasando por reestructuraciones internas desde finales de los años noventa, con el objetivo de contemplar la diversidad de su población. En América Latina este especial interés “parte de reconocimientos jurídicos y de una necesidad cada vez mayor de promover relaciones positivas entre distintos grupos culturales, de confrontar la discriminación, el racismo y la exclusión, de formar ciudadanos conscientes de las diferencias” (Walsh, 2009, p. 2), para que se promuevan sociedades más justas y plurales. Por lo general, han sido las personas pertenecientes a grupos vulnerabilizados quienes han sufrido discriminación y exclusión en todos los ámbitos.

El presente capítulo refiere a las manifestaciones de discriminación que el estudiantado de la UNA ha percibido en el ámbito universitario. Estos hallazgos se derivan de la aplicación del cuestionario y la realización de los grupos focales. Se inicia con una caracterización del estudiantado encuestado, para lo cual se presentan los datos absolutos y porcentuales correspondientes a la muestra seleccionada en los Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Seguidamente, se describen los principales aspectos de la población participante en los grupos focales que se llevaron a cabo, dos en el Campus Omar Dengo, uno en el Campus Liberia y otro en el campus Nicoya.

“Diversidad de la población”

Posteriormente, se describen los resultados encontrados tomando como base los datos del cuestionario y haciendo inferencias al total de la población estudiantil, a partir de los datos expandidos. La información se detalla en formato de cuadros, con datos absolutos y porcentuales, y en gráficos de barras horizontales o verticales, ya sean simples o comparativas. Asimismo, se detallan los principales aportes dados por las personas participantes de los grupos focales referentes a percepciones de manifestaciones de discriminación y vivencias propias de la discriminación.<sup>4</sup>

#### 1. Caracterización de la población participante

La población que participó en la encuesta estuvo conformada por 273 mujeres (61,2%) y 171 hombres (38,8%), para un total de 444 personas. Del estudiantado encuestado 158 pertenecían a la Facultad de Ciencias Sociales, 83 a la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, 50 al Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), 43 a la Facultad de Ciencias de la Salud, 39 a la Facultad de Filosofía y Letras, 37 al Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) y 34 a la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar. La distribución porcentual por facultad o centro de las personas encuestadas se detalla en el Cuadro 3.

<sup>4</sup> Los aportes de la población estudiantil que participó en la investigación se identifican en el documento con la letra E, referida a estudiante, y un consecutivo numérico.

**Cuadro 3. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por sexo según facultad o centro. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Facultad o centro	Sexo			
	Mujeres		Hombres	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Ciencias Sociales	91	33,3	67	39,1
CIDE	50	18,3	0	0,0
Ciencias Exactas y Naturales	32	11,7	51	29,8
Salud	30	11,0	13	7,6
Tierra y Mar	28	10,3	6	3,5
Filosofía y Letras	24	8,8	15	8,7
CIDEA	18	6,6	19	11,2
Total	273	100,0	171	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

En el análisis de resultados que se efectúa en este apartado no se presentan los datos por facultades, ya que la información se recabó considerando las manifestaciones de discriminación ocurridas en el campus universitario en general. Se sugiere profundizar en este abordaje en otros estudios.

La mayoría del estudiantado encuestado se concentró en el rango de edad de 21 a 25 años, para un total de 296 personas, lo que representa el 67,0% de la muestra. El resto de las personas encuestadas se distribuyeron de acuerdo con su edad, como se muestra en el Cuadro 4. Además, el 97,1% de las personas encuestadas mencionó ser costarricense, un 2,7% de otros países de América Latina y un 0,2% de América del Norte.

**Cuadro 4. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por edad. II ciclo 2017**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Rango de edad	Absoluto	Porcentaje
20 o menos años	75	17,3
20 a 25 años	296	67,0
26 a 30 años	38	8,0
Más de 30 años	12	2,6
Ignorada	23	5,1
Total	444	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).



El porcentaje más alto se concentró en las carreras de Relaciones Internacionales (14,6%), Pedagogía con énfasis en Preescolar (10,4%), Planificación y Promoción Social (9,2%), Medicina Veterinaria (7,8%) e Ingeniería en Sistemas (7,6%) (Cuadro 5).

**Cuadro 5. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por carrera que estudia como primera opción. II ciclo 2017.**  
(Datos porcentuales)

Carrera	Porcentaje
Relaciones Internacionales	14,6
Pedagogía énfasis en Preescolar	10,4
Planificación y promoción social	9,2
Medicina Veterinaria	7,8
Ing. en Sistemas	7,6
Economía	7,5
Ing. Gestión Ambiental	7,4
Administración de empresas	7,0
Enseñanza del Inglés en I y II Ciclo	5,7
Ing. en Bioprocesos Industriales	3,4
Arte y Comunicación Visual	3,3
Química Industrial	3,0
Biología	2,9
Bibliotecología	2,7
Topografía	2,5
Educación Musical	2,1
Pedagogía en Educación Especial	0,6
Enseñanza de las Ciencias	0,6
Enseñanza de Estudios Sociales	0,2
No sabe / No responde	1,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

En la misma línea, la mayoría del estudiantado participante indicó cursar el III nivel de la carrera o bien la licenciatura. Es importante destacar que un 78,4% del estudiantado encuestado manifestó que se encontraba en tercer nivel o algún un nivel superior de su carrera (Cuadro 6).

**Cuadro 6. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por nivel de carrera. II ciclo 2017.**  
(Datos porcentuales)

Nivel de la carrera	Porcentaje
I Nivel	0,2
II Nivel	21,1
III Nivel	28,1
IV Nivel	20,6
V Nivel (Licenciatura)	29,7
No Sabe/ No responde	0,2
Total	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

La mayoría de la población encuestada se considera mestiza, así lo indicaron 271 personas (61,0%); mientras que 154 estudiantes (34,7%) expresaron considerarse personas blancas. Asimismo, en menor medida 7 estudiantes (1,6%) indicaron considerarse personas negras o afrodescendientes, 3 personas (0,7%) asiáticas y otras 2 (0,5%) se autodefinen como personas indígenas. Finalmente, 6 estudiantes (1,4%) indicaron que pertenecían a otra categoría y 1 persona (0,2%) marcó la opción no sabe/ no responde (Cuadro 7).

**Cuadro 7. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada según pertenencia étnica o racial con la que se autoidentifica. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Raza o etnia	Absoluto	Porcentaje
Mestiza(o)	271	61,0
Blanca (o)	154	34,7
Negra(o) o afrodescendiente	7	1,6
Otro	6	1,4
Asiático	3	0,7
Indígena	2	0,5
No Sabe/No responde	1	0,2
Total	444	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Al indagar sobre la existencia de alguna condición de discapacidad en la población participante, el 92,6% respondió de manera negativa, para un total de 411 personas; mientras que el 7,0% mencionó presentar alguna condición de discapacidad, para un total de 32 personas. Asimismo, una persona no respondió la pregunta, lo que representa el 0,4%. Los tipos de discapacidad mencionados por el 7,0% del estudiantado se detallan a continuación en el Cuadro 8.

**Cuadro 8. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por condición de discapacidad. II ciclo 2017.**  
(Cifras absolutas y porcentuales)

Condición de discapacidad	Absoluto	Porcentaje
Discapacidad visual	15	47,0
Discapacidad psicosocial (incluye: depresión, autismo, asperger, ansiedad, etc.)	12	37,5
Discapacidad motriz	2	6,2
Discapacidad cognitiva	1	3,1
Discapacidad visual y discapacidad auditiva	1	3,1
Discapacidad visual y discapacidad psicosocial	1	3,1
Total	32	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Las personas que respondieron el cuestionario, en su mayoría, mencionaron ser heterosexuales (88,3%), lo que comprende a 393 personas, mientras que 24 personas (5,5%) expresaron ser bisexuales, 17 estudiantes (3,9%) señalaron ser homosexuales, 4 (0,9%) expresaron ser lesbianas, y 6 personas (1,4%) indicaron la opción no sabe/ no responde (Cuadro 9).

**Cuadro 9. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil encuestada por orientación del deseo sexual. II ciclo 2017.**  
(Cifras absolutas y porcentuales)

Orientación del deseo sexual	Absoluto	Porcentaje
Heterosexual	393	88,3
Bisexual	24	5,5
Homosexual	17	3,9
Lesbiana	4	0,9
No sabe/ No responde	6	1,4
Total	444	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Se desarrollaron dos grupos focales en el campus Omar Dengo, uno en el campus Liberia y otro en el campus Nicoya, con una duración entre 2 a 3 horas cada uno. En total se contó con la participación de 5 estudiantes indígenas, 3 con discapacidad, 7 con diferentes orientaciones del deseo sexual, 2 personas afrodescendientes, tanto mujeres como hombres, en todos los casos estudiantes de diferentes carreras que imparte la UNA.

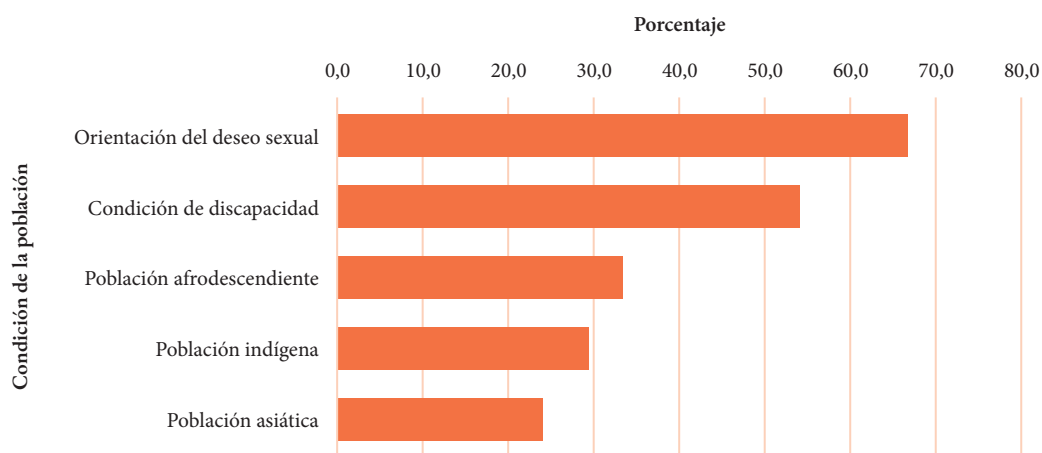
A dichas poblaciones se les consultó sobre su percepción acerca de la discriminación en los espacios universitarios, sus vivencias y finalmente sobre algunas recomendaciones hacia la institución con el fin de erradicar toda acción discriminatoria dentro de la UNA.

## 2. Manifestaciones de discriminación percibidas por el estudiantado

En este apartado, se proyecta los datos del total de la población, lo cual permite realizar inferencias a la comunidad estudiantil universitaria del campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

El estudiantado indicó haber presenciado en mayor proporción en el campus universitario manifestaciones de discriminación hacia personas por su orientación del deseo sexual, un 66,7% así lo manifestó, seguido por un 54,3% que indicó haber presenciado situaciones discriminatorias hacia otras personas por su condición de discapacidad, un 33,6% por criterios raciales afrodescendientes, un 29,6% hacia personas por criterios étnicos indígenas y un 20,9% hacia personas partiendo de criterios raciales asiáticos (Gráfico 1).

**Gráfico 1.** Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.  
Porcentaje del estudiantado que manifestó haber recibido en el Campus Universitario alguna manifestación de discriminación, según condición de la población. II ciclo 2017.



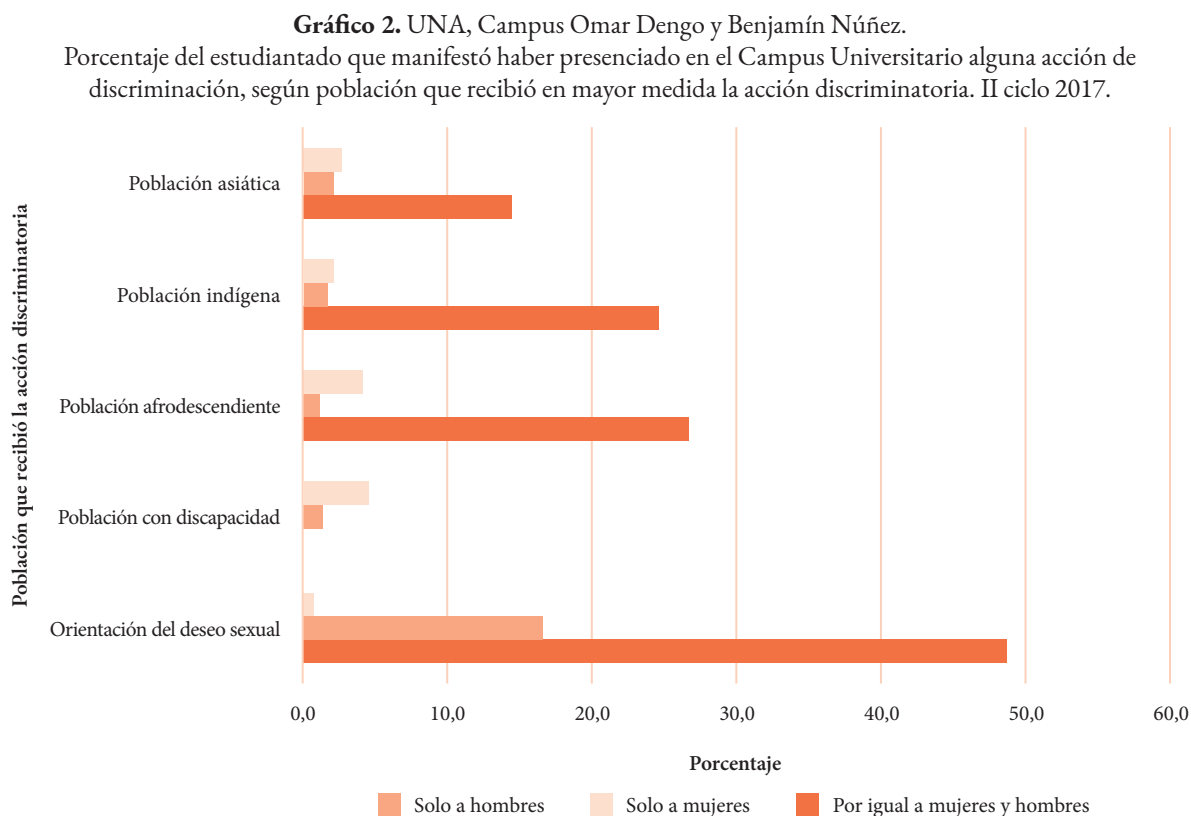
**Fuente:** Elaboración propia (2018).

En el caso de la orientación del deseo sexual, aunque la mayor parte del estudiantado (48,8%) indicó que las manifestaciones de discriminación se dirigen tanto a hombres como a mujeres, llama la atención que un 16,6% considera que los actos discriminatorios se han dirigido solo a los hombres, mientras que un 0,7% indicó que solo afectaron a las mujeres. Un 33,3% del estudiantado señaló no haber presenciado situaciones de discriminación hacia esta población y un 0,6% no sabe o no responde.

Para los marcadores condición de discapacidad y criterios raciales afrodescendientes, la mayor parte del estudiantado considera que las acciones discriminatorias se han dirigido en igual medida hacia hombres y mujeres. En segundo lugar, el estudiantado manifestó que percibe que los hombres han recibido en mayor proporción acciones discriminatorias que las mujeres, con porcentajes de 4,5% y 4,2% para los

hombres, contra 1,4% y 1,1% para las mujeres en cada marcador, respectivamente. Asimismo, un 45,7% del estudiantado no ha presenciado acciones discriminatorias hacia personas en condición de discapacidad y un 1,8% no sabe o no responde; y un 66,4% indicó no haber observado este tipo de situaciones hacia la población afrodescendiente y un 1,6% no sabe o no responde.

En el caso de las poblaciones indígena y asiática, se presenta la misma tendencia; la mayoría del estudiantado consideró que tanto hombres como mujeres sufren discriminación en igual medida. Los porcentajes de percepción de las manifestaciones de discriminación dirigidas solo hacia hombres o solo hacia mujeres no muestran diferencias significativas (Gráfico 2).



**Nota:** Porcentajes calculados con respecto a la población total.

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

En la mayor parte de las acciones de discriminación presenciadas por el estudiantado en el campus, la población estudiantil aparece como el sector universitario que mayoritariamente se ha observado ejecutándolas, indistintamente del tipo de manifestación y del grupo hacia el que van dirigidas; a excepción del trato sobreprotector<sup>5</sup> hacia personas con discapacidad, ya que en la mayoría de los casos se ha observado a personal docente realizándolo.

<sup>5</sup> Según Gomiz (2015) la sobreprotección o el paternalismo pueden representar una manifestación de discriminación a la que están expuestas las personas con discapacidad por parte de su grupo más cercano, entre estos familiares, docentes, parejas, personas cuidadoras, entre otros, impidiendo el desarrollo pleno, la autonomía y la posibilidad de insertarse activamente en la sociedad.

La población estudiantil ha sido vista ejecutando acciones de discriminación en las siguientes manifestaciones:

- En un 82,7% de las acciones discriminatorias en que se hicieron chistes, burlas o choteo hacia personas por criterios raciales afrodescendientes; en un 70,4% de los casos en que se produjo esta misma manifestación, pero dirigida a personas homosexuales, lesbianas o bisexuales; y en un 75,5% de los casos en que se dirigió a personas en condición de discapacidad.
- En un 64,7% de las situaciones de discriminación presenciadas, en las que se etiquetaba la orientación del deseo sexual de una persona por su forma de vestir, hablar o tratar.
- En un 63,0% de las acciones referidas a hacer chistes o comentarios ofensivos a una persona por ser hombre y en un 53,5% a una persona por ser mujer.
- En un 61,4% de las acciones en que se utilizó vocabulario despectivo para referirse a personas homosexuales, lesbianas o bisexuales, o bien hacia personas en condición de discapacidad (en el mismo porcentaje).
- En un 60,8% de las situaciones en que se observaron miradas despectivas hacia personas homosexuales, lesbianas o bisexuales y en un 59,1% cuando esa acción se dirigió a personas por su condición de discapacidad.

En el Cuadro 8 se pueden apreciar los porcentajes correspondientes a las demás manifestaciones de discriminación en las que se observó al estudiantado ejecutando la acción.

El alumnado también afirmó haber presenciado manifestaciones de discriminación ejecutadas por personal docente: a) en un 38,0% de los casos en que se dio un trato sobreprotector a personas con discapacidad; b) en un 32,5% de las situaciones en que se hicieron chistes o comentarios ofensivos hacia una persona por el hecho de ser mujer; c) en un 24,5% de las manifestaciones en que se utilizó vocabulario despectivo para referirse a una persona homosexual, lesbiana o bisexual y en un 23,4% para referirse a una persona con discapacidad; d) en un 21,3% de las acciones en que se observaron miradas despectivas hacia una persona con discapacidad y en un 19,5% hacia personas homosexuales, lesbianas o bisexuales, e) en un 20,6% de los actos en que etiquetó el deseo sexual de una persona por su forma de vestir hablar o tratar; y f) en un 20,5% de las situaciones en que se hicieron chistes o comentarios ofensivos a una persona por ser hombre. En el Cuadro 10 se detallan los porcentajes referidos a estas y otras manifestaciones.

Con respecto al personal administrativo, el estudiantado afirmó que fue visto en un 25,1% de las acciones en que se ejerció un trato sobreprotector hacia personas con discapacidad; en un 18,0% de las situaciones en que se observaron miradas despectivas hacia personas homosexuales, lesbianas y bisexuales, y en un 17,7% en que esas miradas fueron hacia personas en condición de discapacidad; entre otras situaciones que se detallan en el Cuadro 10.

**Cuadro 10. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución porcentual de las acciones de discriminación que presencié el estudiantado en el campus universitario, por persona que ejecuta la acción, según tipo de acciones de discriminación más frecuentes. II ciclo lectivo 2017.**

(Datos porcentuales)

Acciones de discriminación más frecuentes	Persona que ejecuta la acción				Total
	Personal docente	Personal administrativo	Estudiante	Otra persona	
DIRIGIDAS A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD					
Vocabulario despectivo	23,4	12,0	61,4	3,2	100,0
Chistes, burlas o choteo	17,1	6,3	75,5	1,0	100,0
Miradas despectivas	21,3	17,7	59,1	1,9	100,0
Trato sobreprotector	38,0	25,1	35,4	1,4	100,0
DIRIGIDAS A PERSONAS AFRODESCENDIENTES					
Chistes, burlas o choteo	12,9	3,7	82,7	0,7	100,0
DIRIGIDAS A UNA PERSONA HOMOSEXUAL, LESBIANA O BISEXUAL					
Vocabulario despectivo	24,5	13,3	61,4	0,8	100,0
Chistes, burlas o choteo	17,9	10,6	70,4	1,1	100,0
Miradas despectivas	19,5	18,0	60,8	1,7	100,0
Etiquete la orientación del deseo sexual de las personas a partir de su forma de vestir, de hablar y tratar a otras/os	20,6	13,4	64,7	1,3	100,0
DIRIGIDAS A PERSONAS POR SU CONDICIÓN DE GÉNERO					
Chistes o comentarios ofensivos dirigidos a alguna persona por ser mujer	32,5	12,3	53,5	1,6	100,0
Chistes o comentarios ofensivos dirigidos a alguna persona por ser hombre	20,5	15,1	63,0	1,3	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Los datos obtenidos muestran que, en cada una de las manifestaciones presenciadas por el estudiantado, analizadas en este estudio, se ha observado mayoritariamente tanto a hombres como a mujeres perpetrándolas, indistintamente de la población a la que se dirija la acción, con porcentajes que van del 47,0% al 84,6%. Así pues, en un 84,6% de las situaciones en que se han presenciado miradas despectivas

hacia personas homosexuales, lesbianas y bisexuales, estas han sido ejecutadas tanto por hombres como por mujeres. En un 82,3% de las situaciones en que se ha etiquetado la orientación del deseo sexual de una persona a partir de la forma de vestir, hablar o tratar, se ha observado tanto a hombres como a mujeres realizando la acción. Misma situación sucede en un 77,4% de los actos en que se han presenciado miradas despectivas hacia personas por su condición de discapacidad. Los porcentajes para cada manifestación de discriminación, población a la que va dirigida la acción y sexo de la persona que ejecuta la acción se pueden apreciar en el Cuadro 11.

**Cuadro 11. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Distribución porcentual de las acciones de discriminación que presenció el estudiantado en el campus universitario, por sexo de la persona que ejecuta la acción, según tipo de acciones de discriminación más frecuentes. II ciclo lectivo 2017.**

(Datos porcentuales)

Acciones de discriminación más frecuentes	Persona que ejecuta la acción			Total
	Mujer	Hombre	Ambos	
DIRIGIDAS A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD				
Vocabulario despectivo	14,6	38,4	47,0	100,0
Chistes, burlas o choteo	9,0	28,8	62,2	100,0
Miradas despectivas	13,8	8,9	77,4	100,0
Trato sobreprotector	20,6	7,0	72,4	100,0
DIRIGIDAS A PERSONAS AFRODESCENDIENTES				
Chistes, burlas o choteo	4,7	24,0	71,4	100,0
DIRIGIDAS A UNA PERSONA HOMOSEXUAL, LESBIANA O BISEXUAL				
Vocabulario despectivo	4,8	23,6	71,6	100,0
Chistes, burlas o choteo	2,1	20,7	77,2	100,0
Miradas despectivas	2,6	12,8	84,6	100,0
Etiquete la orientación del deseo sexual de las personas a partir de su forma de vestir, de hablar y tratar a otras/os	4,8	12,9	82,3	100,0
DIRIGIDAS A PERSONAS POR SU CONDICIÓN DE GÉNERO				
Chistes o comentarios ofensivos dirigidos a alguna persona por ser mujer	3,1	47,2	49,7	100,0
Chistes o comentarios ofensivos dirigidos a alguna persona por ser hombre	15,8	10,7	73,5	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).



Al analizar los porcentajes de las manifestaciones en las que se ha presenciado solo a hombres o solo a mujeres ejecutando las acciones discriminatorias (excluyendo la opción “ambos”), se registran mayores frecuencias en el caso de los primeros. Por ejemplo, hacia la población en condición de discapacidad, en un 38,4% de los casos se ha escuchado a hombres utilizando vocabulario despectivo para referirse a estas personas y en un 14,6% de ellos a mujeres. En un 28,8% de las situaciones se ha observado a hombres haciendo chistes, burlas o choteo hacia población en condición de discapacidad y en un 9,0% a mujeres. Hacia la población afrodescendiente, se ha escuchado en un 24,0% de los casos a hombres haciendo chistes, burlas o choteo y en un 4,7% a mujeres. Del mismo modo, en cada una de las manifestaciones de discriminación hacia personas por su orientación sexual, los porcentajes observados de hombres ejecutando la acción superan a los de las mujeres. Además, se registra que en un 47,2% de las situaciones en que se han presenciado chistes o comentarios ofensivos hacia una mujer por su condición de género, se han visto a hombres ejecutando la acción, contra un 3,1% de mujeres.

Por su parte, a las mujeres se las ha observado en mayor medida ejecutando acciones discriminatorias como miradas despectivas o trato sobreprotector hacia personas en condición de discapacidad, en porcentajes de 13,8% y 20,6%, contra un 8,9% y 7,0% en los hombres (excluyendo la opción “ambos”). Asimismo, se registra que en un 15,8% de los casos se ha observado a mujeres realizando chistes o comentarios ofensivos hacia un hombre por su condición de género, mientras que este porcentaje alcanza un 10,7% en los hombres.

### **2.1. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia otras personas por su orientación del deseo sexual**

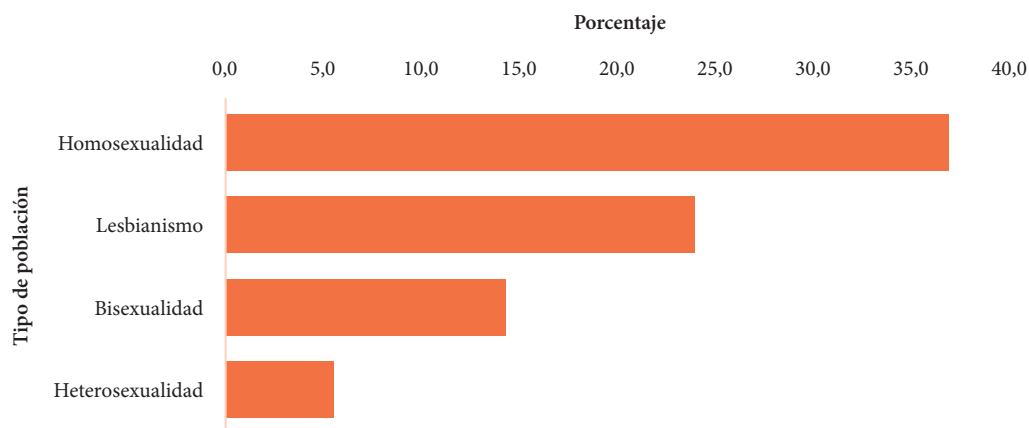
La discriminación se sustenta en el sistema de dominación patriarcal, que se basa en un conjunto de creencias acerca de las diferencias entre hombres y mujeres y su forma de relacionarse, lo cual convierte a los primeros en el referente de lo humano. Esta situación no solo afecta a las mujeres, como grupo subordinado, sino que también limita a los hombres que, a pesar de su privilegio, son violentados cuando no cumplen con los roles propios de su sexo (Facio y Fries, 2005).

El modelo de sexualidad dominante que se ha construido en este sistema social –la heterosexualidad–, legitima las desigualdades y genera prácticas discriminatorias hacia aquellas personas que lo transgreden. De esta manera, la orientación del deseo sexual se convierte en un marcador de diferencia y en un motivo de estigmatización y exclusión.

A continuación, se analizan las percepciones y manifestaciones de discriminación hacia personas *gays*, lesbianas, bisexuales y heterosexuales en el ámbito universitario y se comparten las vivencias acerca de situaciones de exclusión vividas por el estudiantado perteneciente a este colectivo. Como se indicó anteriormente, las acciones de discriminación hacia personas por su orientación del deseo sexual son las situaciones que con mayor frecuencia ha presenciado el estudiantado en los espacios universitarios, y son los homosexuales quienes más las han sufrido. Un 36,9% de las situaciones observadas se han dirigido a esta población; seguido por un 23,9% hacia lesbianas; un 14,3% hacia personas bisexuales; y un 5,4% hacia personas heterosexuales (Gráfico 3).

**Gráfico 3.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona homosexual, lesbiana, o bisexual, según tipo de orientación del deseo sexual de la persona que recibió la acción. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Un estudiante homosexual comenta su vivencia:

“En la Plaza de la Diversidad tuve una experiencia...Estaba con un grupo de amigos y llegaron dos chicos y se pusieron al frente de nosotros y nos empezaron a mirar ...y nosotros: ¿Di qué será? ¿Estamos muy bonitos o la estamos pasando muy bien? Pero... era aquella cuestión como de vernos, de esa mirada que sanciona, que castiga y tal vez no nos dijeron nada, ni nos hicieron ninguna seña, pero... solo esa mirada, esos ojos ahí... clavados en uno, ya dice...” (E3, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Los discursos científico y religioso han contribuido a mantener mecanismos de dominación en torno a la sexualidad, lo cual legitima dos categorías incuestionables, hombre y mujer, y anula así la diversidad.

Tanto en los discursos religiosos como en estos discursos científicos se nos presenta un mundo totalmente ordenado, un mundo lleno de certezas ... existe una única norma ya sea divina ya sea natural ... Las “desviaciones” de la “normalidad” establecida, solamente se pueden explicar desde la anormalidad: el pecado si utilizamos el discurso religioso y lo “antinatural” o fallo de la naturaleza si utilizamos determinados discursos biologicistas. (Valcuende, 2006, p. 4).

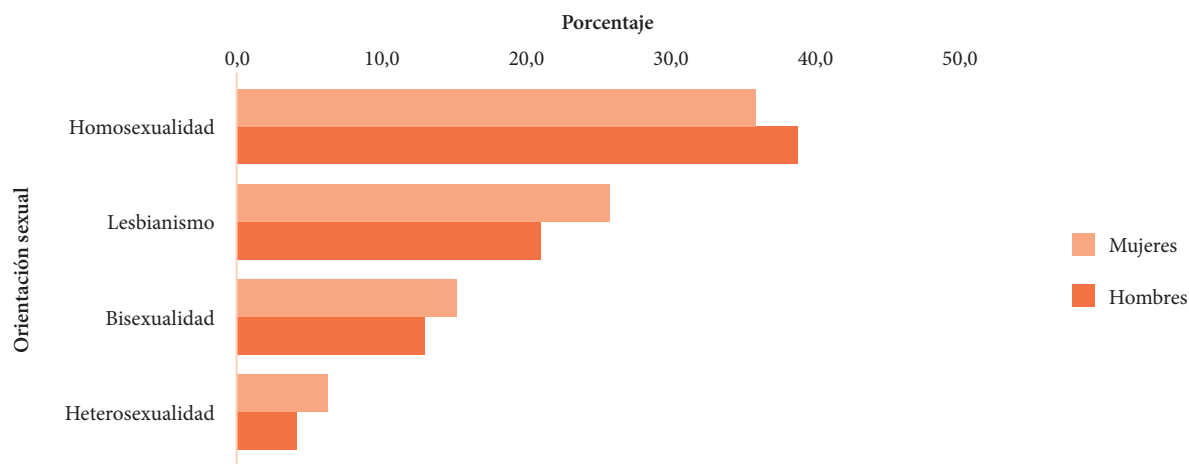
El comentario de un estudiante ejemplifica los prejuicios que existen hacia personas por la orientación de su deseo sexual:

“... hace tiempo, como a inicios de clases, estaba como por allá y pasaron unos muchachos y le iban diciendo cosas a otro muchacho que es *gay*, le decían que era un maricón, que los *gays* no son hombres” (E4, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Las acciones discriminatorias hacia homosexuales, percibidas en el ámbito universitario, han sido observadas por un porcentaje mayor de hombres (38,7%), respecto de las mujeres (35,8%). Mientras que las situaciones de discriminación hacia personas lesbianas, bisexuales y heterosexuales han sido presenciadas en mayor medida por mujeres: un 25,7% del total de las mujeres y un 20,9% del total de los hombres afirmó haber presenciado acciones discriminatorias hacia personas lesbianas; un 15,1% de las mujeres y un 13,0% de los hombres hacia personas bisexuales; y un 6,2% de las mujeres y un 4,1% de los hombres hacia personas heterosexuales (Gráfico 4).

**Gráfico 4.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona homosexual, lesbiana, o bisexual, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de orientación del deseo sexual de la persona que recibió la acción. II ciclo 2017.

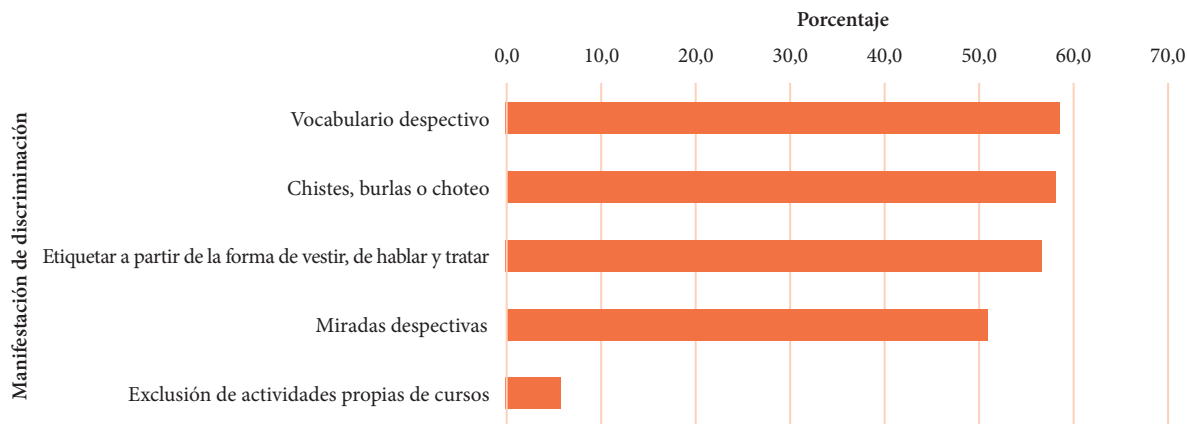


**Fuente:** Elaboración propia (2018).

La discriminación hacia personas por su orientación del deseo sexual se expresa de diversas formas. Datos de la investigación indican que de las manifestaciones de discriminación estudiadas fueron percibidas con mayor frecuencia por el estudiantado el uso de vocabulario despectivo (58,6%); chistes, burlas o choteo (58,3%); etiquetar a las personas a partir de su forma de vestir, de hablar y de tratar a otras (56,8%); miradas despectivas (51,0%); y exclusión de actividades propias de los cursos (5,8%) (Gráfico 5).

**Gráfico 5.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que indicó haber presenciado alguna manifestación de discriminación dirigida a una persona homosexual, lesbiana, o bisexual, según tipo de manifestación. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

No se presentaron diferencias significativas en el sexo de la persona entrevistada con respecto a las manifestaciones observadas. Los porcentajes entre hombres y mujeres registraron diferencias que van de un 1,0% para la utilización de vocabulario despectivo (59,2% hombres y 58,2% mujeres), a un 5,0% con respecto a haber presenciado chistes, burlas o choteo (61,3% hombres y 56,3% mujeres). Un detalle de los porcentajes registrados por sexo para cada manifestación se presenta en el Cuadro 12.

**Cuadro 12. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona por su orientación del deseo sexual, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Tipo de acción discriminatoria	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Utilización de vocabulario despectivo	9268	58,2	5987	59,2	15255	58,6
Presenciado chistes, burlas o choteo	8972	56,3	6204	61,3	15176	58,3
Presenciado miradas despectivas	8341	52,3	4947	48,9	13288	51,0
Presenciado que se etiquete la orientación del deseo sexual de las personas a partir de su forma de vestir, de hablar y tratar a otras/os	9188	57,7	5610	55,5	14798	56,8
Presenciado que se excluya de actividades propias de cursos	773	4,9	729	7,2	1502	5,8

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Un 48,5% del estudiantado (51,4% mujeres y 44,0% hombres) consideró que las manifestaciones observadas, citadas anteriormente, se han dirigido indistintamente hacia personas homosexuales, lesbianas y bisexuales; mientras que un 16,6% (18,8% hombres y 15,1% mujeres) afirmó que considera que las situaciones observadas han sido solo hacia homosexuales, un 0,7% (0,8% mujeres y 0,6% hombres) solo hacia lesbiana, un 0,2% de las mujeres hacia homosexuales y lesbianas. Un 33,3% no presencié alguna situación de discriminación hacia esta población y un 0,6% no sabe o no responde (Cuadro 13).

Además de las manifestaciones de discriminación estudiadas, el estudiantado de este colectivo que participó en los grupos focales ha vivido la violencia simbólica. Estudiantes de los campus Omar Dengo y Liberia afirmaron haber sentido discriminación ante la ausencia de la Bandera de la Diversidad en los espacios universitarios. En el caso del campus Omar Dengo, la Plaza de la Diversidad constituye un espacio físico reconocido como un lugar muy representativo de la identidad universitaria; por lo que si bien estos estudiantes desconocen por qué dicha bandera no está colocada en forma permanente allí, interpretan su ausencia como una señal de la prevalencia de estereotipos y la censura a las personas que se reconocen diferentes de la norma.

**Cuadro 13. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que percibió manifestaciones de discriminación hacia una persona por su orientación del deseo sexual, por sexo de la persona entrevistada, según grupo que recibió en mayor medida la acción discriminatoria. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentajes)

Grupo que recibe la acción discriminatoria	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
No presenció ninguna discriminación	5090	31,9	3595	35,5	8685	33,3
Sólo a homosexuales	2411	15,1	1902	18,8	4313	16,6
Sólo a lesbianas	126	0,8	63	0,6	189	0,7
Sólo homosexuales y lesbianas	63	0,4	0	0,0	63	0,2
Por igual a homosexuales, lesbianas y bisexuales	8188	51,4	4453	44,0	12641	48,5
No sabe/No responde	59	0,4	102	1,0	161	0,6
<b>Total</b>	<b>15937</b>	<b>100,0</b>	<b>10115</b>	<b>100,0</b>	<b>26052</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

“Algo como que muy simbólico, que yo no sé por qué la quitaron... yo creo que en la Plaza de la Diversidad tiene que estar ondeando la bandera de la diversidad. No sé si fue que la quitaron o la bajaron, pero no está... hubo por un tiempo, pero no sé por qué fue que la botaron, no, no está.” (E2, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Esta percepción de discriminación es compartida por una estudiante lesbiana del campus Liberia, quien comenta una situación similar ocurrida allí:

“El año pasado, para semana U se izó la bandera (de la Diversidad), junto a las otras banderas que están allá y eso es algo que yo siempre comento con un profesor, porque él es uno que coordina en la semana U. Se supone que la universidad apoya la diversidad y debe estar anuente a esto y a los tres, cuatro días, ya la habían quitado. Entonces me da gracia... van, toman la foto, la suben, y ya pasan tres días y desapareció la bandera. Entonces, yo siento que esas son cosas que se camuflan y el profesor me dice: mirá, yo pagué tanto por esa bandera para que la izaran y... a los tres días ya estaba en la basura. (E2, Grupo Focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

Segato (2006) explica que en la discriminación el tratar en forma negativa a otra persona “puede reducirse simplemente a no actuar, es decir, a no realizar ningún gesto de atención específica con relación a [sic] una persona que necesita de esta atención, mientras sí se dispensa esa atención a personas del grupo no discriminado” (p.3). En la situación descrita por la estudiante, la bandera se encontró en un basurero; sin embargo, no fue colocada nuevamente en su lugar, lo cual refuerza simbólicamente la no aceptación hacia esta población y contradice incluso la normativa y los valores universitarios.

Como lo evidencian los datos anteriores, los discursos sociales están presentes en las personas que conforman la comunidad universitaria y son reproducidos de diferentes formas: estigmatizando, etiquetando, excluyendo. Un estudiante homosexual que participó en uno de los grupos focales compartió sus vivencias.

“Lo que sí tengo en mente fue cómo en los primeros años, cuando estaba yo con un chico como por el hueco (hondonada) y toda la cosa, y que los guardías siempre que llegaban. A los primeros que llegaban [a sacar] eran donde nosotros y el resto de las parejillas que eran hombre y mujer ahí los dejaban” (E2, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

El trato diferenciado que señala este estudiante hacia una pareja del mismo sexo, no lo enfrenta una pareja heterosexual con tanta regularidad. “Mientras que las parejas heterosexuales, ocultando sus prácticas sociales pueden compartir otros espacios con la familia y las amistades; las lesbianas y los *gays* solo pueden convivir en sitios exclusivos” (Careaga, 2004, p. 208). Así pues, la orientación del deseo sexual se convierte en un factor que limita los espacios de esas personas, donde puedan expresarse sin el miedo al rechazo, a la burla o al hostigamiento.

Careaga (2004) considera que la sociedad demanda silencio a esta población “con la amenaza constante del rechazo social y la marginación como condición para poder estar, pero sin ser” (p. 211). Es decir, la persona tiene libertad para ser, en tanto esos comportamientos que difieren de lo normado se mantengan ocultos. La siguiente participación de una estudiante en los grupos focales ejemplifica esta situación:

“... una cosa es lo normal y otra cosa el exhibicionismo o pasarse, o sea hay personas que para ellas exhibicionismo es ver a una pareja del mismo sexo agarradas de la mano. Ahora que se ha dado mucho en Liberia, la gente heterosexual teniendo relaciones en medio parque a plena luz del día. Entonces, yo digo que es la forma en cómo la gente solapa las cosas, que lo que es bien para mí, así se queda. No tienen como una mente más abierta para ver las cosas”. (E2, Grupo Focal, 16 de mayo del 2018, Liberia)

Pecheny (2001) menciona que pareciera como si las personas heterosexuales y las no heterosexuales hubieran establecido una especie de “pacto implícito” en cuanto al estatus de la homosexualidad: “la tolerancia social a cambio de la discreción y la invisibilidad” (p.11). Por tanto, el autor afirma que vivimos en una sociedad hipócrita. Mientras que para Suárez (2004), permanecer desapercibido u oculto, se convierte en una estrategia de protección que incide en su vida.

Esta norma gobierna tanto las prácticas sexuales propiamente dichas (la manera de hacer el amor), los compromisos afectivos (la manera de vivir la propia vida como hombre o como mujer), como también los puntos de referencias culturales (la manera de concebirse a sí mismo, de representarse como hombre o como mujer) (p. 130).

Es importante considerar que si bien la discriminación no va a hacer desaparecer la homosexualidad, influye en el reforzamiento de prejuicios y estereotipos, el aumento de violencia y de enfermedades de transmisión sexual, entre otras consecuencias (Pecheny, 2001).

En cada una de las manifestaciones de discriminación hacia esta población analizadas anteriormente, el estudiantado registra los mayores porcentajes de ejecución de los actos discriminatorios: en un 70,4% de las situaciones referidas a hacer chistes, burlas o choteo; en un 64,7% de las situaciones relacionadas con etiquetar a la persona por su forma de vestir, hablar o tratar; en un 61,4% de los hechos en que se utilizó vocabulario despectivo y en un 60,8% de la manifestación referida a las miradas despectivas.

Una de las participantes comenta que cuando le contó a un compañero de clase que ella era bisexual, lo que recibió fue un comentario con el que se sintió incómoda y molesta:

“... me dijo, ¿en serio? y ¿No tenés una amiga que me presentés y hagamos un trío?” (E4, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

En efecto, este tipo de comentarios son muy comunes en nuestra sociedad, los estereotipos alrededor del colectivo LGTBQ+<sup>6</sup> han servido para seguir discriminándole y deslegitimado sus procesos personales, seguido de actos violentos por parte de personas que no aceptan a quienes se salen de la norma.

Los estereotipos permiten justificar los comportamientos discriminatorios hacia los miembros de otros grupos. Según Puertas (2004), los estereotipos ayudan a explicar y racionalizar hechos sociales, y sirven para mantener una identidad positiva del propio grupo. Este último aspecto es clave cuando se violentan los derechos de las personas excluidas, justificándose a partir de la necesidad de “normalizar” a quien es diferente y cuestionar esa norma.

La población docente ha sido vista ejecutando actos discriminatorios hacia esta población, aunque con menor frecuencia que el estudiantado. En un 24,5% de las situaciones se utilizó vocabulario despectivo; en un 20,6% de las situaciones se etiquetó a las personas por su forma de vestir o comportarse; en un 19,5% de los casos se observaron miradas despectivas; y en un 17,9% de las situaciones se escucharon chistes, burlas o choteo.

En menor medida se ha observado personal administrativo discriminando a esta población; los porcentajes son de un 18,0% en los actos referidos a miradas despectivas; un 13,4% en las acciones relacionadas con etiquetarles por la forma de vestir o comportarse; un 13,3% en las situaciones en que se utilizó vocabulario despectivo; y un 10,6% en los hechos relacionados con burlas chiste o choteo.

En las manifestaciones de discriminación citadas, el estudiantado ha observado en mayor proporción tanto a hombres como a mujeres ejecutando la acción, en porcentajes que van del 71,6% al 82,3%, según las diferentes expresiones (Cuadro 11). Sin embargo, al valorar los casos en que fueron observados solo hombres o solo mujeres, se registra una mayor proporción de hombres realizando acciones discriminatorias para cada una de las manifestaciones estudiadas: en el uso de vocabulario despectivo, en un 23,6% de las situaciones se ha observado solo a hombres y en un 4,8% solo a mujeres; en un 20,7% de las acciones en que se hicieron chistes, burlas o choteo se presenciaron solo hombres y en un 2,1% solo mujeres; en un 21,8% de los actos relacionados con mirar despectivamente, se observaron solo hombres y en un 2,6% solo a mujeres; en la manifestación etiquetar por la forma de vestir, hablar o tratar a otras personas por su orientación del deseo sexual, se reporta en un 12,9% de las situaciones solo a hombres y en un 4,8% solo a mujeres.

En algunos casos, el acto discriminatorio es considerado parte de la vida cotidiana; la persona que es discriminada no se percata de que se le está violentando un derecho, se le está limitando su disfrute. González (2005) menciona que dentro de la discriminación hay unas manifestaciones más encubiertas que otras, en donde se responsabiliza incluso al grupo afectado por dicha discriminación a partir de condiciones propias y naturales del mismo grupo, donde la posibilidad de cambio es más difícil aún, ya que incluso las personas discriminadas asumen dichos actos como parte de la vida cotidiana.

<sup>6</sup> El colectivo LGBTIQ+ refiere a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, intersexuales y queer. El símbolo + se utiliza para incluir a aquellos otros colectivos no representados en las siglas anteriores.

Segato (2006) recuerda que la costumbre valida prácticas discriminatorias, que se vuelven crueles, violentas y basadas en el ejercicio sistemático y enmascarado de la violencia psicológica, y que como es evidente, no pueden permitirse en una universidad humanista. Otros actos en los que se ha discriminado a este colectivo, percibidos por el estudiantado, son: negar o dificultar su participación en un grupo deportivo o artístico (6,3%) y afectar la asignación y/o cumplimiento de horas estudiante o asistente (3,1%) (Cuadro 14).

**Cuadro 14. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario que se niegue o dificulte un derecho a personas por su orientación del deseo sexual, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de derecho. II ciclo 2017.**

(Datos absolutos y porcentuales. Porcentajes calculados con respecto a la población)

Tipo de derecho	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Un servicio de biblioteca	0	0,0	63	0,6	63	0,2
El acceso a un servicio de comedor	120	0,8	63	0,6	183	0,7
La participación en grupos deportivos o artísticos	1095	6,9	546	5,4	1641	6,3
La asignación y/o cumplimiento de horas estudiante o asistente	564	3,5	253	2,5	817	3,1
El servicio de transporte en vehículos institucionales	0	0,0	126	1,2	126	0,5
La participación en giras académicas	126	0,8	229	2,3	355	1,4
El acceso a edificios del campus universitario	127	0,8	126	1,2	253	1,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

El sistema de dominación patriarcal no solo construye diferencias entre mujeres y hombres, desde lo biológico, sino que también refuerza otras formas de dominación y discriminación, descansando unas en otras, nutriéndose mutuamente, entrecruzándose (Facio y Fries, 2005). En el caso de la población sexualmente diversa, la discriminación que recibe por su orientación del deseo sexual se puede entrecruzar con otras formas de discriminación. Un estudiante homosexual comparte sus vivencias al respecto:

“En el ámbito religioso, no sé si le pasa a ella (a otra estudiante presente), pero más que todo a las personas con diversa orientación sexual, es ¿por qué usted va a la iglesia si usted es homosexual? Es que ser homosexual no me implica el no tener mi espacio, tener mi orientación religiosa, hasta las mismas personas de la iglesia, te discriminan por eso, entonces uno dice, ¿dónde está el amor de Dios que ellos tienen? Para mí es una discriminación que se ve mucho”. (E3, Grupo Focal, 16 de mayo del 2018, Liberia)

Las situaciones de discriminación descritas refuerzan la importancia de sensibilizar y educar, no solo para dejar de discriminar, sino también para formar personas que tengan la capacidad de distinguir cuando están dando un trato diferenciado por una condición en particular. González (2005) afirma que



actualmente muchas de las manifestaciones de discriminación se dan en forma encubierta, lo cual hace creer que la acción de exclusión se da por condiciones propias del grupo discriminado, haciendo alusión a que es un hecho natural y que, por tanto, no puede cambiarse.

La universidad debe ser garante de la seguridad y bienestar integral de todo el estudiantado, además de reafirmar su compromiso con la formación de profesionales que en su ámbito laboral no reproduzcan actos violentos y discriminatorios. Por tanto, es imperativo impulsar acciones dirigidas a la comunidad universitaria para sensibilizarle sobre esta problemática, romper con los comportamientos discriminatorios que se han normalizado, deconstruir mitos y estereotipos, promover el valor de la diversidad y el derecho a convivir en un ambiente de respeto y aceptación.

## **2.2. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia otras personas por su condición de discapacidad**

La inclusión de personas con discapacidad en la educación es un derecho ratificado por las convenciones internacionales y la normativa del país. En esta línea, la UNA cuenta con proyectos y programas dirigidos a hacer efectivo dicho derecho, si bien persisten barreras institucionales y actitudinales que limitan su pleno ejercicio. Para garantizar lo anterior, se debe contar con infraestructura accesible en los campus universitarios y además se requiere de acciones de sensibilización y capacitación en la atención de la diversidad, dirigidas a personal docente y administrativo, así como a estudiantes.

La deuda hacia la población con discapacidad, que socialmente se constata en pleno siglo XXI, es por tanto un desafío que compete a las universidades, dado que no se trata solo de garantizar el acceso, sino que se requiere además de un cambio de paradigma respecto a su abordaje, con miras a que se realicen los cambios que las instituciones requieren para ser espacios inclusivos de las diversidades. Asimismo, se debe partir de un enfoque de derechos humanos, que tenga como centro a las personas y las reconozca como agentes activos y con autonomía para decidir.

Tal como ya se hizo referencia previamente, el análisis de manifestaciones de discriminación a partir de las percepciones del estudiantado de la UNA que participó en el estudio evidencia que la discapacidad es una condición con una alta prevalencia de discriminación, en la medida en que un 54,3% indicó haber presenciado al menos una de las manifestaciones planteadas (Gráfico 1).

Siguiendo esta línea, se puede apuntar que la discriminación es una acción que además de violentar la dignidad humana, infringe los derechos fundamentales de las personas y ayuda a su vez a mantener la desigualdad en la que se encuentran diversos grupos sociales. De esta forma, el sentido de la discriminación puede aludir a una actitud de desprecio, en razón de un prejuicio o estigma social que está presente en el lenguaje verbal y simbólico, con efectos (intencionales o no) de limitar, coartar o suspender derechos y libertades de las personas en desventaja social (Rodríguez, 2004, p.19).

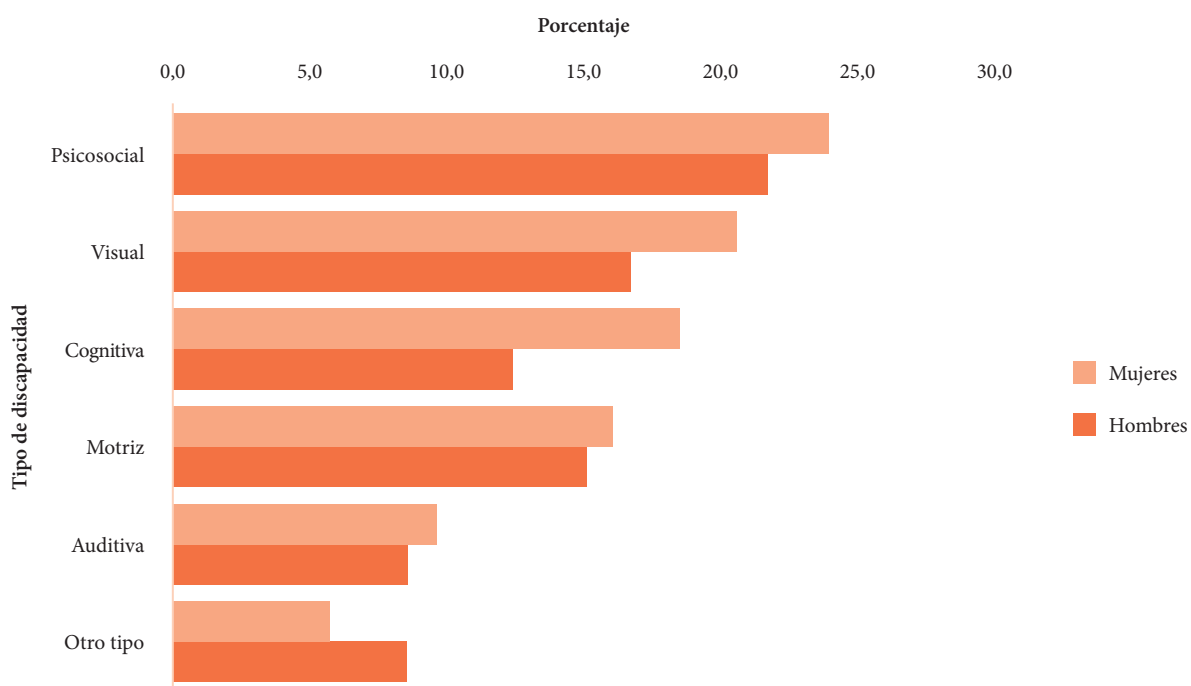
Al analizar cada uno de los tipos de discapacidad que fueron contemplados en el estudio y la distribución de las personas que indicaron haber presenciado situaciones de discriminación para cada tipo, sobresale que la psicosocial (incluye depresión, autismo, asperger, ansiedad, etc.) fue la más señalada (23,1%) por la población encuestada, seguida de la visual (19,1%), la cognitiva (16,1%), la motriz (15,6%), la auditiva (9,2%) y, por último, “otros tipos de discapacidad” (6,8%). Si se considera la distribución por sexo para cada tipo de discapacidad, se observa que las mujeres son quienes indicaron haber observado en mayor medida situaciones de discriminación, con excepción de la categoría “otro tipo”.

En el caso de la discapacidad cognitiva, un 18,5% de las mujeres indicó haber observado situaciones de discriminación hacia personas con esta condición, contra un 12,4% de los hombres; de modo que hay una diferencia porcentual entre ambos sexos de un 6,1%. De igual manera, en la discapacidad visual se registró un 20,6% de mujeres frente un 16,7% de hombres; en la discapacidad psicosocial, un 23,9% de mujeres y un 21,7% de hombres; en la discapacidad auditiva, hubo un 9,6% de mujeres y un 8,5% de hombres; y en la discapacidad motriz, se registró un 16,0% de mujeres que observó situaciones discriminatorias hacia esta población, mientras que un 15,0% de hombres lo reportó.

En el caso de la categoría “otros tipos de discapacidad”, los hombres reportaron haberlas presenciado en mayor medida que las mujeres, con porcentajes de un 8,5% y un 5,7%, respectivamente (con una diferencia de un 2,8% entre ambos) (Gráfico 6).

**Gráfico 6.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a una persona en condición de discapacidad, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de discapacidad. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Las manifestaciones de discriminación hacia personas en condición de discapacidad percibidas con mayor frecuencia por el alumnado en el campus universitario son los chistes, burlas o choteo (38,4%), seguido por las miradas despectivas (32,8%), el trato sobreprotector (32,1%) y el vocabulario despectivo (25,7%). Un 12,9% de la población estudiantil también ha presenciado situaciones de exclusión de actividades propias de los cursos hacia estudiantes en esta condición. (Cuadro 15).

**Cuadro 15. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas en condición de discapacidad, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales. Porcentajes calculados con respecto a la población)

Tipo de acción de discriminación	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Utilización de vocabulario despectivo	4557	28,6	2126	21,0	6683	25,7
Escuchado chistes, burlas o choteo	5313	33,3	4691	46,4	10004	38,4
Presenciado miradas despectivas	5429	34,1	3129	30,9	8558	32,8
Presenciado un trato sobreprotector	5146	32,3	3225	31,9	8371	32,1
Presenciado que se excluya de actividades propias de cursos	2004	12,6	1362	13,5	3366	12,9

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Si se analiza el sexo de las personas que dijeron haber presenciado acciones de discriminación dirigidas a personas con discapacidad, se constata que las mujeres señalaron –en mayor medida que los hombres– haber observado utilización de vocabulario despectivo (28,6% en comparación a 21,0% de los hombres, que corresponde a una diferencia de 7,6 puntos porcentuales), además de “miradas despectivas” (34,1% mientras que los hombres que presenciaron esa misma manifestación representan un 30,9%, para una diferencia porcentual de 3,2 puntos). En el caso de las situaciones donde se observó que se dio un trato sobreprotector, si bien las mujeres lo señalaron más (32,3%), en términos porcentuales fue muy similar en comparación con los hombres que indicaron esta manifestación (31,9%), con una diferencia de 0,4 puntos porcentuales.

En el caso de los hombres entrevistados, ellos señalaron en mayor proporción haber observado que se hicieron chistes, burlas y choteo hacia personas con discapacidad (46,4%, comparado con 33,3% de las mujeres, que corresponde a una diferencia de 13,1 puntos). Los hombres también apuntaron –con una leve mayoría en comparación con las mujeres de 1,1 puntos– haber observado situaciones donde se excluyó de actividades propias de cursos a personas con discapacidad, para un 13,5%, en comparación al 12,6% de las mujeres.

Dichas manifestaciones de discriminación se expresan en diversos espacios de la vida universitaria, principalmente en las aulas. Así lo explica una de las participantes con discapacidad, que asistió a los grupos focales, y se refiere a la situación vivida por un compañero, estudiante de la institución.

“... él tuvo que abandonar la carrera por falta de apoyo de los profesores, porque los profesores han llegado hasta el grado de decirle a una persona: Usted es un fracaso para mi clase” (E5, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

En dicho testimonio parece exponerse tanto el uso de vocabulario despectivo para referirse a una persona con discapacidad, como el hecho de las consecuencias negativas que conlleva el que no se apliquen los ajustes recomendados por las instancias respectivas para la atención de las condiciones particulares de discapacidad del estudiantado. De esta forma, se violenta el derecho a la permanencia y graduación de esta

población, en lo que intervienen tanto factores actitudinales, como vacíos de formación en lo que respecta a la atención de la diversidad en entornos educativos.

Como ejemplo de estas situaciones, se menciona el caso de uno de los participantes en los grupos focales al referirse a la reacción que tuvo su profesora en un curso al darse cuenta de que era una persona ciega:

“Cuando esa profesora me volvió a ver con el bastón y con todo se queda como... ¿Pero, cómo?!... ¿qué... ahora qué...? ¿Qué voy a hacer yo con usted? ¿Qué voy a hacer yo con...? Vea –dice–, yo no puedo, mire, yo tengo que sacar 30 minutos para explicarles a ellos y después el resto dedicarme a usted, yo no sé qué voy a hacer si usted ni siquiera sabe escribir” (E4, Grupo Focal, 15 de marzo, 2018, Heredia).

La exclusión para estas poblaciones está presente en el día a día. Puertas (2004) asegura que los estereotipos juegan una función individual, ya que estos ayudan a categorizar y a percibir a quienes integran otros grupos y a su propio grupo, de forma que se acentúan las semejanzas con lo propio y las diferencias respecto de otros grupos. Asimismo, sirve para resaltar su sistema de valores, a lo que llama favoritismo endogrupal. Ante esto, una de las participantes con discapacidad comenta:

“... todavía hay gente verdad, de hecho, en los cursos que a uno le dicen: Ehhh, chicos, háganse grupos para hacer los trabajos. Y todo el mundo se hace en grupo y uno queda ahí siempre solo y creo que eso nos pasa a la mayoría” (E5, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Lo anterior, sin duda alguna, denota que es igualmente importante trabajar con el estudiantado, como parte de las acciones de sensibilización respecto de su concepción acerca de la discapacidad, ya que se maneja dentro del imaginario social que las personas con discapacidad sensorial carecen de las habilidades cognitivas y motoras necesarias para el aprendizaje. Sin embargo, contrario a lo que se piensa, lo que diferencia a muchas de estas personas del resto de estudiantes es el método de aprendizaje utilizado. Uno de los participantes con discapacidad agrega:

“... yo soy invisible en ese grupo, él no me suma ni me resta, él no nada conmigo, él me ignora por completo” (E5, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Es decir, es trascendental visibilizar que “no todos los estudiantes poseen las mismas formas de aprender. Por consiguiente, estas diferencias debieran repercutir necesariamente en la pedagogía...” (Magendzo, 2000, p. 188).

Asimismo, cabe retomar lo señalado previamente, referido a que, para las diferentes manifestaciones de discriminación dirigidas a personas con discapacidad, se indicó haber observado en mayor proporción a estudiantes ejecutándolas. Con excepción del trato sobreprotector, donde se encontró que en un 38,0% de los casos observados quien lo ejerció fue una persona docente, seguido de cerca por un 35,4% de estudiantes y un 25,1% de personal administrativo. En las demás manifestaciones de discriminación estudiadas, sí predominaron los casos de estudiantes que se observó ejecutándolas, en el siguiente orden: chistes, burlas o choteo (75,5%), vocabulario despectivo (61,4%), y miradas despectivas (59,1%) (Cuadro 10).

Con respecto al sexo de las personas que fueron observadas ejecutando manifestaciones de discriminación hacia personas con discapacidad, como ya fue señalado, en todos los casos el estudiantado percibió en mayor proporción que tanto hombres como mujeres las realizaron: en un 77,4% de los actos donde se observaron miradas despectivas; un 72,4% de las situaciones de trato sobreprotector; en un 62,2% de los actos relacionados con la expresión de chistes, burlas o choteo; y un 47,0% de las situaciones de uso de vocabulario despectivo.

Además, en el caso del estudiantado que apuntó que las acciones de discriminación las realizaban en mayor proporción uno u otro sexo, se encontró lo siguiente: en mayor porcentaje se encontraban los hombres en lo que respecta a utilizar vocabulario despectivo (38,4%) y realizar chistes, burlas o choteo (28,8%). Por otra parte, se

observó en mayor proporción a mujeres realizando miradas despectivas (13,8%) y trato sobreprotector (20,6%). De dichos datos llama la atención que los hombres fueron señalados como quienes realizaron manifestaciones más directas de discriminación hacia personas con discapacidad, y en porcentajes más altos en relación con las mujeres. Mientras que las mujeres fueron observadas ejecutando acciones de discriminación más sutiles y en porcentajes menores que en aquellas manifestaciones en que predominaron los hombres.

La población encuestada también ha presenciado en el campus que se le niegue o dificulte un derecho a personas en condición de discapacidad, donde en todos los casos el porcentaje de mujeres que percibieron cada situación es mayor que el de los hombres. Sobre este punto, un 22,2% del estudiantado de la UNA refirió el acceso a edificios, señalado por el 26,3% del total de las mujeres y el 15,6% del total de los hombres; un 10,2% de estudiantes apuntó la participación en grupos deportivos o artísticos (11,7% y 7,8% respectivamente); un 6,4% de la población estudiantil señaló que se niega o dificulta la participación en giras académicas (6,5% del total de mujeres y 6,1% de los hombres); y un 6,3% del estudiantado señaló que se obstaculiza el servicio de transporte en vehículos institucionales (7,7% y 4,1% respectivamente). En menor medida se mencionaron la asignación y/o cumplimiento de horas estudiante o asistente, el acceso a un servicio de comedor y el servicio de biblioteca (Cuadro 16).

**Cuadro 16. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario que se niegue o dificulte un derecho a personas en condición de discapacidad, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de derecho. II ciclo 2017.**

(Datos absolutos y porcentuales. Porcentajes calculados con respecto a la población)

Tipo de derecho	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Un servicio de biblioteca	581	3,6	304	3,0	885	3,4
El acceso a un servicio de comedor	779	4,9	229	2,3	1008	3,9
La participación en grupos deportivos o artísticos	1867	11,7	789	7,8	2656	10,2
La asignación y/o cumplimiento de horas estudiante o asistente	863	5,4	444	4,4	1307	5,0
El servicio de transporte en vehículos institucionales	1235	7,7	418	4,1	1653	6,3
La participación en giras académicas	1043	6,5	615	6,1	1658	6,4
El acceso a edificios del campus universitario	4193	26,3	1580	15,6	5773	22,2

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Cadenas (2012) también refiere a una sociedad funcionalmente diferenciada a la cual llama la *diferenciación de la sociedad moderna*, en donde se trabajan aspectos de importancia social, pero desde una visión generalizada, teniendo como referencia al grueso de la población, o tomando las decisiones sin considerar la voz de las personas directamente relacionadas con cierta temática. Lo anterior se explica mejor a

partir de la intervención de una estudiante con discapacidad, acerca de su percepción hacia la discriminación de las personas con discapacidad:

“... la universidad está construyendo nuevos edificios y está procurando mejorar todo, pero lo hace desde una visión de X o Y ingeniero, y el ingeniero no es una persona con discapacidad, por lo tanto, no tiene el requerimiento de la necesidad ni sabe cómo sí o cómo no” (E1, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Magendzo (2000) menciona que:

El derecho a la educación no sólo se hace vigente cuando se otorgan, sin distinción de ninguna naturaleza, las facilidades de ingreso a la escolaridad a todos los estudiantes, sino ... cuando se crean las condiciones para que permanezcan sin dificultades en el sistema educacional (p. 184).

Por lo tanto, un modelo educativo que se adapte a las necesidades específicas de dichas poblaciones, desde una perspectiva de los derechos humanos, no puede caer en el error de pensar que solamente se debe trabajar en aumentar la cantidad de personas con discapacidad en los distintos centros educativos, sino que es igualmente indispensable que se les asegure las condiciones de accesibilidad que se requieran.

Lo anterior, queda claramente explicado a partir de la percepción de una de las estudiantes con discapacidad, al referirse al puente que comunica con el edificio del CIDE:

“... una persona aquí en silla de ruedas se puede caer porque son muy inclinadas... las rampas son muy inclinadas verdad, y si no hay alguien que les ayude, hasta uno se puede caer caminando y con el bastón se enreda todo” (E5, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Como se observó en lo expuesto anteriormente, a pesar del compromiso que la UNA ha asumido para ser una institución inclusiva, existen debilidades en cuanto a la integración de la opinión de toda su población. Magendzo (2000) recalca que “El fenómeno de la masificación de la escolaridad ha traído aparejada una heterogeneidad social y cultural de su alumnado, que hace irremediablemente necesario que el respeto a las diferencias sea un elemento constitutivo de su eficiencia y su eficacia” (p. 184). Esto también debe de ser comprendido en la medida que se tomen en consideración las necesidades propias de la diversidad poblacional que frecuenta el espacio universitario.

Las personas que participaron en los grupos focales y que presentaban alguna condición de discapacidad, también refieren a que existen áreas que carecen de losetas con relieve que les permitan trasladarse de un lugar a otro de forma segura; a causa de esto uno de los estudiantes con discapacidad destaca:

“... todas las personas... nos perdemos ahí, porque eso es muy amplio, y no tanto por lo amplio sino porque los elementos que hay y las paredes o las orillas o todo lo que hay se pierde, no es constante, entonces no hay una guía que definitivamente nos sirva” (E4, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Como se ha dicho anteriormente, es vital crear las condiciones necesarias para la permanencia de dicha población y eso se encuentra relacionado directamente con condiciones de infraestructura diseñadas para las personas ciegas, usuarias de silla de ruedas, muletas o bastones.

Del mismo modo, salieron a relucir malas experiencias con algunas de las rampas de accesibilidad que la institución se ha encargado de colocar, que si bien es cierto han facilitado el tránsito para algunas personas con discapacidad, no se puede decir que sean totalmente seguras y cómodas. Una de las participantes con discapacidad indica que el material con el que está diseñada la rampa de la Facultad de Filosofía y Letras le

genera una molestia en todo el cuerpo, ya que cuando pasa en la silla de ruedas siente que la malla vibra y la golpea toda (E1, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia). Además, en edificios antiguos no se han realizado obras para su completa accesibilidad, como por ejemplo en la Facultad de Tierra y Mar:

“...ahí en esa Escuela no hay accesibilidad verdad, a la Escuela de Matemáticas no hay accesibilidad tampoco y aparentemente según lo que yo tengo que me han dejado muy claro es que se van a quedar así para eterna vida” (E1, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Otro eje que el estudiantado refirió como parte de sus vivencias de discriminación es en el acceso a diferentes servicios y recursos tecnológicos con que cuenta la institución. De esta forma, para estudiantes con discapacidad visual el realizar trámites como solicitudes o renovaciones de beca, matrícula e información de cursos en el Aula Virtual llega a percibirse como otra de las formas de exclusión. Así lo señala esta participante con discapacidad:

“Porque las páginas están hechas solo para gente que ve, en este caso solo para la gente que ve. ¿Por qué? Porque no piensan en que nosotros utilizamos programas, que utilizamos este...medios, recursos para poder, di, pues, estudiar” (E5, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

De acuerdo con lo anterior, lo que se ha convertido en una herramienta que facilita el acceso al estudio e información, como es el uso del Aula Virtual, ha provocado por otra parte, que se haya obviado el derecho de estas personas al uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) de calidad y accesibles, lo cual implicaría que la totalidad de los recursos informáticos consideren los requerimientos técnicos necesarios. Cabe destacar que, si bien la UNA ha implementado a la fecha procedimientos y programas informáticos para garantizar dicho acceso a la información sobre todo en lo referido a los cursos, se requiere avanzar en lo que respecta a la accesibilidad de las páginas web y otros recursos en línea, para garantizar el derecho a una educación inclusiva.

Otro elemento fundamental de reconocer es que las discriminaciones por motivo de discapacidad están entrecruzadas con otras condiciones que presentan las personas, lo que genera que se agudicen los factores de desigualdad y además que las vivencias de discriminación sean diversas:

Los sistemas discriminatorios de raza, sexo, origen nacional, o étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, condición socioeconómica u otro status contribuyen a crear capas de desigualdad interactuando simultáneamente, de manera que en una sola persona se conjugan múltiples identidades que dependiendo del contexto pueden operar como sistemas de opresión o privilegio (González, 2010, p. 2748).

En cuanto al acceso a la educación y el que existan además mecanismos para la permanencia en el centro de estudios y para la culminación exitosa de estos procesos, requiere que se reconozcan condiciones y necesidades específicas de la población a las que están dirigidas y, por tanto, que se planteen acciones afirmativas que brinden un trato particular a quienes se encuentran en situaciones sociales diferentes y desiguales.

Por ejemplo, contar con una beca universitaria implica cumplir con ciertos requisitos para mantener la ayuda socioeconómica que otorga la universidad, entre los que se encuentra el de llevar bloque completo de los cursos de la respectiva carrera que se cursa. La experiencia de una estudiante con discapacidad visual, quien además es madre, apuntó un incidente donde el mantenimiento de su beca fue cuestionado dada su situación familiar. Ella planteó a una trabajadora social que por razones de lejanía de su casa y cuidado de su hija requería llevar solamente tres cursos del bloque, ante lo cual recibió una respuesta responsabilizándole por la situación, en lugar de brindarle alternativas desde la institución:

“Yo llamé a (instancia de la UNA) y ahí hablé con una señora que no vale mencionar el nombre, no vale la pena. Yo le expliqué, le digo: –Vea, señora, es que yo estoy viviendo muy largo, estoy con mi hija. Y me dice: –¿Y nosotros qué culpa tenemos de que usted tenga una hija? Diay, –dice–Imagínese si usted apenas lleva tres cursos, ¿De qué vale que venga a la universidad?” (E5, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Se requiere que tanto la normativa universitaria como el personal encargado de supervisar su cumplimiento, consideren condiciones específicas como la maternidad, con el fin de implementar las medidas necesarias para garantizar la permanencia en la institución y el cumplimiento de los derechos del estudiantado, como lo es el de acceder a una beca socioeconómica. La estudiante destacó que, como joven ciega, tiene derecho a ser madre y estudiante universitaria, lo cual da cuenta de su conciencia y conocimiento sobre lo que son sus derechos y acerca de los elementos de discriminación presentes en la situación específica que vivió.

Acá retoma importancia el enfoque de la interseccionalidad y la forma en que confluyen elementos como el género, la discapacidad y en este caso ser madre, como catalizadores de una doble o múltiple discriminación.

El género y la discapacidad interactúan colocando a las mujeres con diversidad funcional en una posición desigual respecto a los hombres y a las personas sin discapacidad. Por lo tanto, sufren un mayor índice de marginación y exclusión social que desemboca en una violación de los derechos humanos más básicos (González, 2010, p. 2742)

De esta forma, el solo hecho de ser una mujer con discapacidad, la coloca en una posición de mayor riesgo o vulnerabilidad que si se es hombre, esto por las desigualdades de género que prevalecen, donde uno de los elementos centrales es la división sexual del trabajo, que conlleva que el cuidado de personas dependientes y el trabajo doméstico continúen recayendo como una responsabilidad individual y no social, y concretamente atribuida a las mujeres.

Aunque en la UNA se debate constantemente acerca de temas de inclusión social por medio de talleres, a lo interno de algunas clases, con los movimientos estudiantiles, entre otros, las acciones y la cobertura siguen siendo insuficientes, pues parte del estudiantado continúa sufriendo discriminación a lo interno de sus instalaciones.

“... las personas para las que se diseña el mundo ven que las personas que somos fuera de ese diseño del mundo estamos accediendo a derechos, se sienten ofendidos, es como algo que les hiere el ego una cosa así, entonces di puede ser lo mismo como con leer y escribir, es como si... ¿Cómo una persona no vidente tiene la misma capacidad que yo para estar aquí? Pasa con los homosexuales. ¿Cómo una persona homosexual tiene el mismo derecho que yo a tener una familia y a casarse? Yo creo que también tiene mucho que ver como con el ego de que saben que tiene privilegios (E2, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Otro aspecto que podría llegar a generar situaciones de exclusión en parte de la población universitaria y entrecruzarse con otros marcadores de diferencia es la categoría de la edad, por lo cual pareciera que hay una etapa ideal para asistir a las aulas universitarias. Lo anterior queda mejor explicado con lo que refiere una de las personas con discapacidad que participó del grupo focal:

“La universidad en sí es inclusiva, o sea a mí no me discriminan por tener 32 años y entrar a una carrera universitaria, pero se me cree que vengo con todas las preparaciones” (E1, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).



En este sentido, es importante considerar que actualmente la mayoría de los sistemas de matrícula que aplican las universidades trabajan de manera virtual, puesto que se han aprovechado de la nueva era tecnológica para facilitar muchos procesos, que antes solo se hacían de forma presencial. Esto de trasfondo refiere a una caducidad social, donde algunos estereotipos son reforzados, el principal, asumir que la persona estudiante debe ser joven, comprender y manejar con avidez y, sin duda, todos los recursos tecnológicos que existan, entre otros, lo cual se aleja de una universidad realmente inclusiva.

Esto se entiende con mayor claridad con la experiencia de la siguiente estudiante con discapacidad:

“...en el caso mío yo me gradué en el 86, entro a la universidad en el 2014 y yo tengo desde el 86 al 2014 con cero escolaridad, verdad. Cuando yo me gradué y me gradué con honores y todo el asunto, pero no estoy... Cuando yo llegué a la universidad obviamente para mí es un impacto el cambio de miles de cosas y de hecho el ambiente universitario no lo conocía ni lo dominaba...” (E1, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

Esto debido a que cuando fue estudiante de primer ingreso desconocía totalmente de los procesos de matrícula en línea. Martín (2017) enfatiza que “...la igualdad de edad requiere un procesamiento de toma de conciencia sobre la injusticia y discriminación que supone la situación de las personas mayores en nuestra sociedad” (p. 201).

Hay que considerar que cada vez son más las personas interesadas en formarse profesionalmente, dado que se pueden encontrar mayores facilidades de pago, diversificación de carreras y cursos técnicos, cursos de lenguaje, además de la función psicosocial que juega la educación en la vida de muchas personas, así lo deja claro una de las estudiantes con discapacidad:

“... me encanta estar en la u, me encanta a pesar de mis años me gusta mucho estar en este ambiente estudiantil, porque me ha dado, me ha ayudado mucho emocionalmente, porque antes estaba como muy en la casa y no era como productiva y aquí me he vuelto muy productiva...” (E1, Grupo Focal, 15 de marzo del 2018, Heredia).

La edad no tendría que verse como un impedimento para estudiar. Martín (2017) señala que “La edad como causa de discriminación no es un simple dato numérico. Es una construcción social que está subordinada a las prácticas, costumbres y el papel que las personas mayores ejercen en su comunidad (p. 47).

### **2.3. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación basada en criterios étnicos o raciales**

Según Puertas (2004), se entiende por discriminación a las acciones que provocan distinción o segregación y que atenta contra la igualdad y las que pretenden separar a una persona de una sociedad, o bien denigrarla a partir de criterios determinados. Esto coincide con la forma en que un grupo de estudiantes que participaron de los grupos focales definen dicha conceptualización; para este grupo la discriminación es:

“... el irrespeto a los derechos por una condición específica. Es una conducta que excluye a una persona por sus particularidades, que discriminación es sinónimo de violencia...” (E1, Grupo Focal, 15 de marzo, 2018, Heredia).

En el caso de la percepción de discriminación basada en criterios étnicos o raciales, una de las personas indígenas que asistió, menciona que:

“... nos invisibilizan, por ejemplo, todos sabemos que hay asiáticos, negros, indígenas, pero la universidad a veces yo siento que de verdad hace como que no..., no existimos” (E1, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Lo anterior, ya que según expresa, en muchas de las actividades que se realizan por parte de la UNA, se generaliza a la población, con lo cual se invisibiliza su diversidad. Otro de los estudiantes indígenas añade:

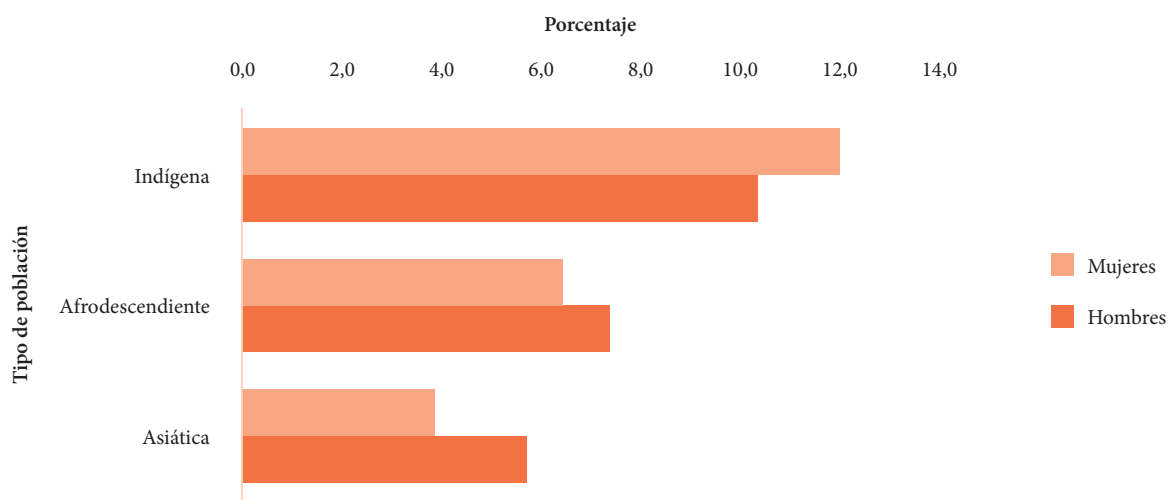
“... la universidad como tal se ha tomado ciertas atribuciones que lo hacen tal vez como para enmarcar, para visibilizar, para hacer reflexiones sobre las poblaciones que están ahorita pues excluidas socialmente, pero la hacen y lo que comentaban las dos, es eso... generalizar sobre una población” (E2, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Lo anterior explica cómo, a pesar de que se reconocen los esfuerzos de la universidad por generar acciones para la inclusión, en este caso de la población indígena, muchas terminan siendo igualmente excluyentes; pues se realizan desde una mirada externa, sin considerar los intereses del grupo que se busca incluir, o se generalizan las acciones sin prestar atención a las particularidades propias de dicha población.

De esta forma, al indagar a través de la encuesta, en forma general sobre si se ha presenciado o no manifestaciones de discriminación hacia la población estudiantil, sin adentrarse en dichas manifestaciones, dentro de los resultados se encontró que son las mujeres quienes perciben en mayor medida la discriminación hacia la población indígena con un 12,0%, en comparación a los hombres quienes solo un 10,3% así lo manifestó. Por el contrario, son los hombres quienes perciben mayoritariamente las manifestaciones discriminatorias hacia la población afrodescendientes y la población asiática, con un 7,3% y 5,7% respectivamente, en comparación a las mujeres que expresan haberlo percibido en un 6,4% y 3,8%, respectivamente (Gráfico 7).

**Gráfico 7.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas indígenas, afrodescendientes y asiáticas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de población. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

No obstante, es importante indicar que estos porcentajes difieren cuando se realiza al alumnado la pregunta directa de si han presenciado en la UNA alguna acción de discriminación dirigida hacia personas indígenas, afrodescendientes o asiáticas, donde resultan porcentajes inferiores (Gráfico 7). Al preguntarles por las manifestaciones puntuales estudiadas, dichos porcentajes aumentaron significativamente.

De esta forma, como se explicó previamente (Gráfico 1), al preguntar por manifestaciones específicas para cada grupo, un 33,6% de la población encuestada presenció manifestaciones de discriminación hacia otras personas afrodescendientes, un 29,6% hacia personas indígenas y un 20,9% hacia personas asiáticas.

En este caso, como se observa seguidamente (Cuadro 17), son las mujeres quienes mayoritariamente indican haber percibido las manifestaciones de discriminación hacia las tres poblaciones. Un 64,6% de las mujeres indicó percibir discriminación hacia la población indígena, un 57,9% hacia la población afrodescendiente y un 51,6% hacia la población asiática, en comparación a los hombres quienes lo indicaron en un 35,4%, 42,1% y un 48,4%, respectivamente.

**Cuadro 17. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas indígenas, afrodescendientes y asiáticas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de población. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Tipo de población	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Indígena	1906	64,6	1044	35,4	2950	100,0
Afrodescendiente	1022	57,9	742	42,1	1764	100,0
Asiática	611	51,6	574	48,4	1185	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Ante esto, es importante tomar en cuenta, como menciona Rodríguez (2004), que “la discriminación se interpreta como una limitación injusta a las personas en cuanto a sus libertades y protecciones fundamentales, a la participación social y política y a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades” (p.18), la cual en muchas ocasiones puede ser llevada a cabo por acción o por omisión, como lo explica un participante afrodescendiente:

“... de forma directa y de forma indirecta, digamos a veces nos discriminan sin querer que nos discriminen, sin pensarlo, pues con un comentario” (E2, Grupo Focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

Lo anterior coincide con Pecheny (2001), quien explica que la discriminación directa ocurre cuando una acción está dirigida hacia una persona o grupo en particular; mientras que la indirecta se evidencia mediante una acción o actitud en apariencia universal, pero sus efectos discriminatorios son sufridos por alguna persona o grupo.

Es así cómo, a partir de los datos generales previamente descritos, a continuación, se detallan en forma específica las principales percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia la población afrodescendiente, seguida por la población indígena y finalmente hacia la población asiática.

### **2.3.1. Hacia otras personas afrodescendientes**

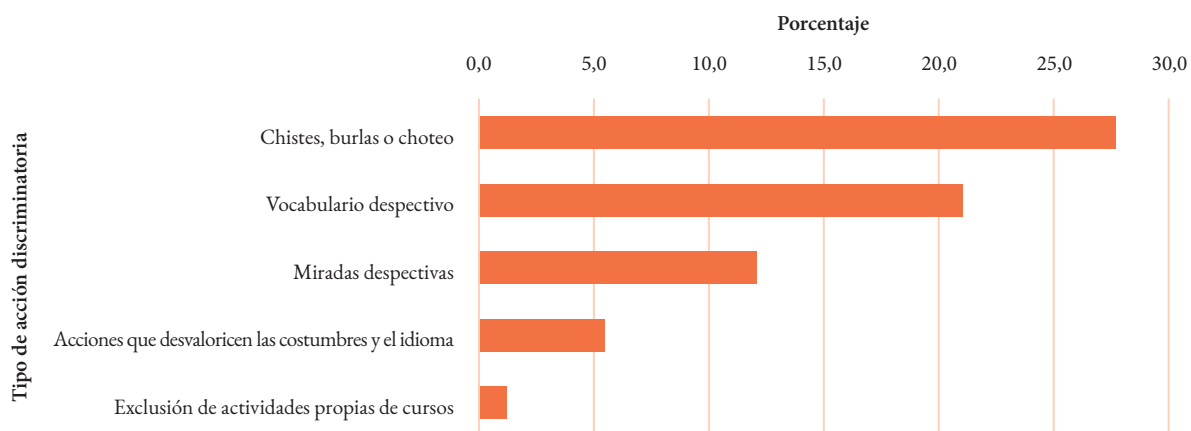
La presente investigación señala que las manifestaciones de discriminación hacia personas afrodescendientes han sido presenciadas en el campus de la UNA por un 33,6% del estudiantado (Gráfico 1).

Específicamente, el estudiantado considera que las manifestaciones de discriminación que ha presenciado hacia este grupo se han dirigido tanto a hombres como a mujeres indistintamente. Un 26,7% así lo afirmó; mientras que un 4,2% expresó que sólo ha visto a hombres afrodescendientes recibiendo este tipo de trato discriminatorio y un 1,1% solo a mujeres. Asimismo, un 1,6% no sabe o no respondió a dicha pregunta y un 66,4% indicó que no presencié ninguna manifestación de discriminación hacia esta población (Gráfico 2).

Las manifestaciones de discriminación que la población estudiantil afirmó haber presenciado con mayor frecuencia hacia esta población son los chistes, burlas o choteo (un 27,6% así lo expresó); seguido por el uso de vocabulario despectivo (21,0%), las miradas despectivas (12,1%), acciones que desvaloricen las costumbres y el idioma (5,5%) y la exclusión de estudiantes de actividades propias de cursos (1,2%) (Gráfico 8).

**Gráfico 8.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas afrodescendientes, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Para cada una de las manifestaciones anteriores, el porcentaje de mujeres que reportó haberlas presenciado es superior al de los hombres. Los porcentajes de ellas oscilan entre un 52,7% y un 66,2% y los de ellos entre un 33,8% y 47,3%, según la manifestación (Cuadro 18).

Ante esto, González (2005) explica que la discriminación sucede cuando no se permite, por acción u omisión, desarrollar las potencialidades como persona, por el solo hecho de pertenecer a un grupo específico. Agrega que “la discriminación se puede ejercer en forma consciente o inconsciente y su existencia se observa en los resultados diferenciados” (p. 305). Por ejemplo, una estudiante afrodescendiente indicó que la relación con sus compañeras y compañeros fue difícil, debido a manifestaciones de discriminación que ha recibido por su color de piel, una de estas la describe de la siguiente manera:

“... recuerdo que yo llegué a una general y llegué tempranísimo y lo primero que escuché fue decir: ¡Uy!, una negra. Tenemos una negra en la clase. Y yo: O.K., estoy acostumbrada a ese tipo de comentarios. La verdad es que yo ya ni mente les pongo” (E1, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Esta misma estudiante comenta que esas expresiones descalificadoras las ha recibido en varias ocasiones en los cursos que ha llevado a lo largo de los tres años que tiene de estar en la universidad. Incluso, declara que fue agredida físicamente por un estudiante mientras ella iba caminando, mientras él se reía al verla.

**Cuadro 18. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas afrodescendientes, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Tipo de acción discriminatoria	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Utilización de vocabulario despectivo	3241	59,2	2235	40,8	5476	100,0
Presenciado chistes, burlas o choteo	3815	53,0	3385	47,0	7200	100,0
Presenciado miradas despectivas	1659	52,7	1488	47,3	3147	100,0
Presenciado acciones que desvaloricen las costumbres y el idioma	946	66,2	483	33,8	1429	100,0
Presenciado que se excluya de actividades propias de cursos	191	60,1	127	39,9	318	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

En la misma línea, las manifestaciones de discriminación hacia esta población fueron ejecutadas tanto por el estudiantado, como por docentes y personal administrativo. Específicamente, en la manifestación de discriminación que más se registró hacia esta población, la expresión de chistes, burlas o choteo; en el 71,4% de los casos se ha observado tanto a hombres como a mujeres ejecutando la acción, mientras que un 24,0% de las situaciones se afirmó haber visto solo a hombres y en un 4,7% solo a mujeres (Cuadro 11). Asimismo, en esta manifestación se ha visto con mayor frecuencia al estudiantado que al personal académico o administrativo ejecutando la acción. En un 82,7% de los casos las personas indicaron que han visto a otros(as) estudiantes discriminando a personas afrodescendientes, mientras que un 12,9% se consignó a personal académico y un 3,7% a personal administrativo (Cuadro 10).

En este aspecto, una estudiante afrodescendiente comparte su experiencia sobre el trato recibido por parte de una docente:

“Un caso que pasó con nosotros en un curso la vez pasada, inconscientemente la profesora lo hizo, nadie lo notó, pero fue que estábamos hablando de un tema de cultura y salió un tema de unos indígenas y una compañera salió comentando y viene y le dice: ah mirá, sí, vos te verías bien linda de Pocahontas<sup>7</sup>, por tu color de piel, porque sos negra y ella lo dijo así como muy a secas, porque sos negra, entonces todo mundo dijo: ah, mirá, sí se parecen” (E2, Grupo Focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

De esta manera, podemos identificar que la cosificación del cuerpo y de los rasgos físicos y culturales de una persona, da paso a la apropiación de opiniones por parte de quien se encuentre en una posición de privilegio, en estos casos la docente, frente a sus estudiantes. Otra estudiante afrodescendiente, esta vez de Liberia, expone una situación similar:

<sup>7</sup> Princesa indígena de la tribu Powhatan del siglo XVII, la cual es retratada en el personaje Pocahontas en la película de dibujos animados de Disney.

También es dependiendo del tema, ahí estábamos hablando de cultura, pero un profesor equis estábamos hablando a principio de año que no sé qué, entonces estábamos, verdad, de que los *gays* verdad, no pueden ir a estudiar y cosas así y entonces los negros y las mujeres no pueden ir a las universidades. Entonces ahí no me ofendió así que mucho, pero yo lo vi como un insulto, porque digamos así sabiendo que hay una persona, bueno yo, de color como yo y que él esté diciendo eso, tal vez no me ofendió tanto, pero estamos hablando de que la educación es un derecho y yo me puse a pensar, di sino entonces que estaría haciendo yo en mi vida si las cosas fueran por raza (E1, Grupo Focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

Rodríguez (2003) apunta que la presencia de prejuicios dirigidos por lo general, a grupos sociales o minoritarios específicos “que se siente desfavorecido, perseguido o proscrito en algún momento de la historia, por razón de sexo, etnia, o cualquier otro factor, enseguida afloran en el lenguaje cargando de connotaciones negativas los términos empleados para designarlos” (p.1). El vocabulario y la entonación que utiliza una persona para expresar una idea resulta primordial en este análisis, ya que el lenguaje es un actor fundamental de estudio para la discriminación por raza y etnia, así como de otras manifestaciones de discriminación, como se ve a lo largo del mismo.

Finalmente, el porcentaje de estudiantes que manifestó haber observado que se le negara un derecho a la población afrodescendiente en diferentes espacios o actividades de la UNA, tales como bibliotecas, comedores, acceso a edificios, giras educativas, etc., no fue estadísticamente significativo.<sup>8</sup>

### **2.3.2. Hacia otras personas indígenas**

Al plantear a la población estudiantil la pregunta general de si han observado situaciones de discriminación en la UNA hacia personas indígenas, un 12,0% de las mujeres y un 10,3% de los hombres respondió afirmativamente (Gráfico 7). Sin embargo, al citarles puntualmente las manifestaciones de discriminación estudiadas, el porcentaje total de estudiantes que afirmó haberlas observado ascendió de un 11,3% a un 29,6%.

Estas expresiones discriminatorias se han dirigido tanto a hombres como a mujeres indígenas, un 24,6% del estudiantado así lo afirmó; mientras que un 2,1% expresó que solo ha visto a hombres recibiendo este tipo de trato discriminatorio y un 1,7% solo a mujeres. Asimismo, un 1,25% no sabe o no respondió a la pregunta, y un 70,3% aseguró no haber presenciado ninguna manifestación de discriminación hacia esta población (Gráfico 2).

En este aspecto, varias de las afirmaciones hechas por las personas participantes de los grupos focales, coinciden con las manifestaciones referidas en el cuestionario y con las diferentes formas de diferenciación mencionadas por Cadenas (2012), entre estas la *sociedad segmentaria*, en la cual se parte del principio de igualitarismo y rechaza todo lo diferente o lo que Maffía (2003) llamaría lo ajeno. Una de las participantes indígenas expone:

“... al momento que nos hacen a un lado por cualquier situación ya sea por etnia, por estatus social, por el territorio de donde provengo, por la familia que tengo ya esos son tipos de violencia...” (E3, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

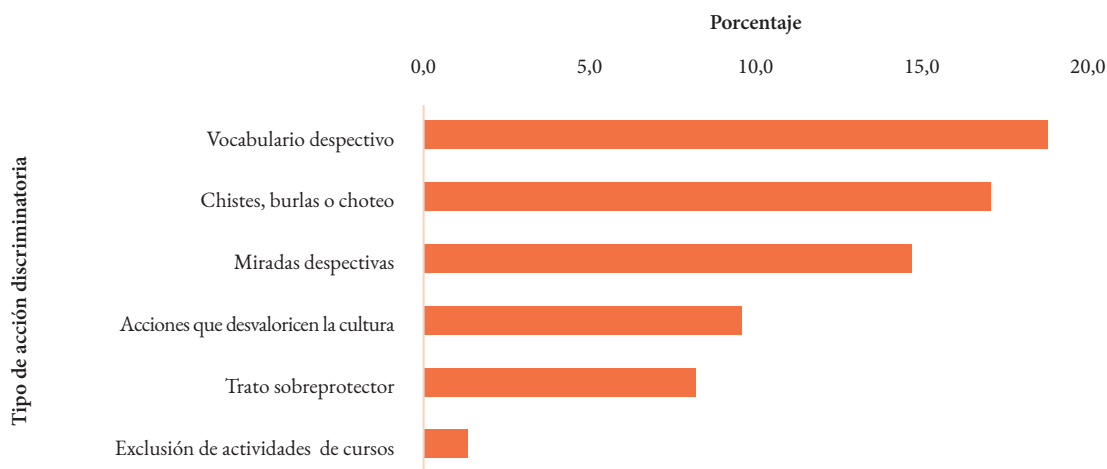
Un 18,8% del estudiantado afirmó haber presenciado actos discriminatorios mediante el uso de vocabulario despectivo, un 17,1% escuchó chistes, burlas o choteo y un 14,7% observó miradas despectivas. En menor medida se presenciaron acciones que desvaloricen las costumbres y el idioma (9,6%), trato sobreprotector (8,2%) y la exclusión de estudiantes de actividades propias de cursos (1,3%)<sup>9</sup> (Gráfico 9).

<sup>8</sup> Se registraron porcentajes inferiores al 0,5%.

<sup>9</sup> En el caso de la población indígena, no se presenta un análisis de las personas que ejecutan la acción discriminatoria, por cuanto los porcentajes no son significativos.

**Gráfico 9.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a población indígena, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Del total de estudiantes que reportaron haber observado las manifestaciones de discriminación citadas anteriormente, las mujeres registran porcentajes mayores que los hombres en cada manifestación; a excepción de la exclusión de actividades propias de los cursos, acción que ha sido percibida mayoritariamente por hombres, en donde las mujeres lo indicaron en un 36,0%, respecto de un 64,0% en el caso de los hombres (Cuadro 19).

**Cuadro 19.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas indígenas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.

(Datos absolutos y porcentuales)

Tipo de acción discriminatoria	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Utilización de vocabulario despectivo	2929	59,9	1961	40,1	4890	100,0
Presenciado chistes, burlas o choteo	2524	56,8	1920	43,2	4444	100,0
Presenciado miradas despectivas	2475	64,6	1358	35,4	3833	100,0
Presenciado un trato sobre protector	1398	65,3	744	34,7	2142	100,0
Presenciado acciones que desvaloricen la cultura	1607	64,5	884	35,5	2491	100,0
Presenciado que se excluya de actividades propias de cursos	126	36,0	224	64,0	350	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

En el caso de la utilización de vocabulario despectivo, la presencia de chistes, burlas o choteo, las miradas despectivas, el trato sobreprotector, y las acciones que desvaloricen la cultura, las mujeres lo indicaron en un 59,9%, 56,8%, 64,6%, 65,3% y 64,5% respectivamente, mientras que los hombres lo indicaron en un 40,1%, 43,2%, 35,4%, 34,7% y 35,5% en el mismo orden.

En referencia a lo anterior, una estudiante comentó haberse sentido discriminada por sus compañeros en un curso por ser mujer, por no tener el mismo nivel económico que ellos y por ser indígena, cuenta que la excluyeron del trabajo en equipo que tenían que entregar, asimismo, dice: “...por ser mujer, discriminación, acoso, por ser la india bonita...” (E3, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia). Se vio expuesta a ser hostigada sexualmente por dos de sus profesores, que se aprovechaban de su posición de poder para legitimar acercamientos y tocamientos indeseados:

“...él llegaba y se metía hasta ahí para llegar y hacerle a uno así... o decirle alguna cosa, alguna tontera digamos, algún chiste pasado o lo que sea... o ...intentaba saludarme de beso y tenerme así apercollada siempre que me encontraba fuera de la U...” (E3, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

En este caso, interactuaron el género, la etnia y la condición socioeconómica como factores que le colocaron en una posición de mayor vulnerabilidad frente a malos tratos e incluso para ser hostigada.

Igualmente, al ser una estudiante indígena, evidentemente maneja información relacionada a su propia realidad social e histórica; sin embargo, muchas veces sus aportaciones en clases solamente le han ocasionado estar en la mira de ataques ofensivos por parte del profesorado:

“...hizo una comparación sumamente agresiva, dijo que en esa época los indígenas y todas las poblaciones que existían debían ser sumisos a los españoles por lo que estaba ocurriendo... entonces dice: -Es como el caso entre la compañera y yo, entonces ella me debe respeto, me debe... debe ser sumisa...” (E3, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Para Flores (2005), esto retoma especial importancia, ya que en los espacios educativos, entre estos los universitarios, se construyen rasgos de pensamiento, valoraciones, afectos, actitudes y comportamientos que se asumen como referentes de lo que la autora llama el deber ser, donde si bien en algunas instituciones estas acciones están claramente definidas, en la mayoría, estas prácticas son fragmentos del currículo oculto, por lo que si desde la docencia se invalida el conocimiento de la población indígena, se refuerza el permiso social de excluir a esta población en forma ampliada.

Un ejemplo de lo anterior es lo que comenta otro estudiante indígena con respecto a su experiencia con un profesor, al cual admiraba por su amplio conocimiento; no obstante, cuando este docente en medio de una clase hace referencia a las prácticas dentro de los territorios indígenas de forma generalizada y afirmó que la población indígena tiene la obligación de hablar el español y que para esto iban a la escuela, el estudiante expresó no estar de acuerdo con estos comentarios, lo que provocó un ambiente tenso dentro del aula.

“...entonces ahí, cuando él vio que yo en realidad le estaba haciendo esas observaciones de comentarios que él hacía, entonces como que se puso en guardia y yo decía un comentario y él ¡pum!, me tiraba y como que me cuestionaba...” (E2, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Gómez (2010) resalta la importancia de retomar el concepto de colonialidad del saber a partir del cual se asume un único conocimiento como el válido, objetivo, científico y universal, donde otros saberes quedan relegados a simples objetos de conocimiento, silenciados y sin poder de enunciación.

Otro ejemplo de ese rechazo a la diferencia es lo acontecido a uno de los estudiantes indígenas, quien señala que cuando se encontraba en el proceso de realización de pruebas para ingresar a la UNA tuvo que viajar al campus Omar Dengo.



“... Cuando yo llegué a Heredia para hacer el examen, porque yo era de Educación Física y llegué a natación, y me preguntaron: –¿De dónde es usted? Y yo: –De Guanacaste. –Ah, los cholillos de allá, dice” (E1, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

Si bien este estudiante no lo percibió como una manifestación de discriminación, se puede ver que fue un comentario despectivo, utilizado para hacer referencia al estereotipo que se tiene de las personas que son de la provincia guanacasteca respecto al color de su piel y su forma de hablar. Por otro lado, otra de las cosas que llama la atención es la discriminación entre las mismas personas de Nicoya por su color de piel, como comentó una estudiante.

“Yo sentí una discriminación no por la raza, porque di yo soy de aquí, pero por el color de piel. Aquí en Guanacaste, o sea no es que sea súper albina, verdad, o algo; pero sí, mi tono es un poco más claro que el de los demás. Y entonces, a uno si lo vuelven a ver como: –¡Ay, vea la blanquita! Debe de devolverse a Cartago, San José... cosas así” (E4, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

Según lo dicho por el grupo de estudiantes, existe una gran discriminación por el color de piel en esta zona, más que todo quienes pertenezcan al distrito de Matambú u Hojancha:

“...por los colores de piel o porque... en Hojancha se da mucho... yo soy de Hojancha, entonces los de Hojancha no se llevan con los de Matambú, verdad, entonces es: –Ay, ahí viene el Matambuseño ese, ese indio” (E5, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

Femenías (2000) propone que “conceptuar las diferencias como la marca que los otros tienen, implica autoinstituirse en norma e ignorar que toda diferencia es recíproca y debe ser críticamente evaluada más que idealizada o rechazada” (p.254).

Ante esto, el estudiantado recurre a diferentes estrategias para sobrellevar las manifestaciones de discriminación, como no darle importancia, así lo mencionó anteriormente una estudiante afrodescendiente, quien específicamente dijo que “ya ni mente le pongo” (E1, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia). Otra estrategia es la pérdida del idioma u otras características que les definen, en este caso lo explica con más detalle una estudiante indígena:

“... tengo unas compañeras que no admitieron su origen, que negaban ser indígenas, que negaban ser de familias indígenas por lo mismo, para no ser discriminadas en esa forma...” (E3, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Es importante recalcar que parte de esta problemática recae en la desvalorización que se hace de estas culturas y sus cosmovisiones, “El solo hecho de negar la existencia del saber cotidiano, el saber de la identidad cultural propia, el saber popular, el saber de la socialización está reflejando una actitud prejuiciada” (Magendzo, 2000, p. 187).

Esta misma estudiante retoma cómo el idioma se convierte en un factor de discriminación para la población indígena, tanto si se habla como si no se práctica. Ella comenta:

“Entonces otra parte de discriminación que yo puedo sufrir.... es por ejemplo en el idioma, porque entonces a mí me dicen: Ah, bueno, entonces hábleme para ver si es cierto” (E3, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Según Magendzo (2000), “este desconocimiento ha estado cargado, en forma notoria, por la descalificación y desvalorización de toda manifestación cultural que se aleja de manera orgánica del núcleo homogeneizado” (p. 186), de ahí la insistencia en la visibilización de toda la diversidad que conforma el espacio universitario.

En esta misma línea, en los grupos focales el estudiantado indígena identificó otras formas de discriminación que exponen situaciones que les afectan como grupo. De esta forma, dos estudiantes indígenas –mujer y hombre– expresaron su disconformidad cuando se imparten cursos sobre su cultura, los cuales son desarrollados por personas que desconocen el trasfondo cultural de cada pueblo, aún y cuando existen personas originarias que podrían impartirlos, hablando desde su conocimiento y experiencia personal.

“... Aquí sí, pues a veces traen señores de afuera para típicos actos de cultura. Traen gente de afuera, indígenas pirateados de afuera o chamanes que no son específicamente de territorios... Me causaba como no sé si es indignación–risa que traen gente de afuera, traen chamanes de afuera en buena teoría. ¿Y los que están aquí qué?” (E2, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Aunque es importante promover el interés por conocer la diversidad cultural que tenemos, lo ideal sería darle esa misma importancia al fortalecimiento de las nociones que tiene la población estudiantil en general sobre los ocho pueblos indígenas que se encuentran en Costa Rica, el idioma que les distingue unos de otros, así como sus tradiciones y demás aspectos que los caracteriza.

Además, las personas participantes mostraron su preocupación por aquellos cursos de idiomas indígenas que se brindan en la UNA por parte de profesorado no indígena, indicando que deberían ser tomados en cuenta, ya sea para aportar desde su propia realidad, o bien para ser el enlace con sus mayores. También refieren a que la información que se divulgue sea la adecuada, para así evitar errores, que podrían –en el peor de los casos– terminar ofendiendo una cultura. Así pasó con la inauguración de la Plaza Iriria en la UNA en el 2016, donde se utilizó el nombre de “Iriria” sin permiso del pueblo Bribri:

“... la universidad hace, pero no lo hace bien, o quiere hacer algo bien, pero termina metiendo la cuchara en donde no debería, digamos, porque es en serio, digamos si esa plaza la hubieran consultado nadie le hubiera dicho “sí”, no es algo que sí se pueda hacer” (E2, Grupo Focal, 10 de mayo del 2018, Heredia).

Lo anterior se debe a que entre la población bribri existe una tradición que es heredar el nombre de sus antepasados; pero, estos nombres les pertenecen y ven como una falta de respeto utilizarlos sin consultarlo antes.

El estudiantado indígena que participó en este estudio afirma que, si bien la Universidad ha asumido la tarea de visibilizar la cultura de los pueblos originarios, muchas veces no ha sabido cómo hacerlo de forma correcta y que realmente los integre en su totalidad como colectivo.

En la misma línea, este grupo poblacional expone el acceso a la tecnología (TIC) como otra de las formas de exclusión, de la cual no solo el estudiantado indígena se ve afectado, sino también otros grupos de la comunidad universitaria. Si bien es cierto que la era digital llegó para facilitar la vida a muchas personas, existen otras que han quedado rezagadas.

En el ámbito universitario, la mayoría de los procesos que debe realizar la comunidad estudiantil son mediante la web, ya sea para matricular cursos, acceder al préstamo de libros o para la entrega de tareas y trabajos. Empero, existen estudiantes que enfrentan limitaciones, porque no saben realizar dichos procesos en las computadoras y carecen de los dispositivos o de la conexión a internet. Algunos de estos son indígenas que provienen de zonas muy lejanas o de hogares con poca capacidad adquisitiva como para comprar una computadora:

“... yo no tengo conocimiento, cómo quiere que yo entre a la computadora si no sé cómo se enciende, en mi casa no hay luz, en mi casa no existe la electricidad menos el internet, menos una computadora” (E5, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

Por otro lado, cuando se les preguntaba sobre el proceso de matrícula, manifestaron que no podían hacerlo sin ayuda, porque no se les explicó. A cada estudiante indígena que entra como resultado de la propuesta del Plan Quinquenal para la Inclusión de Pueblos Indígenas se le ayuda inicialmente, pero no existe ningún tipo de capacitación que les ayude a nivelarse en estos procesos y que así puedan realizarlos sin ayuda:

“Yo, en mi caso de la matrícula por internet, no sé cómo es, porque al inicio nos ayudaron” (E2, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

En este sentido, Hopenhayn (2002) enfatiza en que

... prestar especial atención en promover el acceso de los pueblos indígenas, afrolatinos, afrocaribeños y migrantes a las nuevas tecnologías, especialmente en el ámbito de las comunicaciones, tanto porque los capacita productivamente para la sociedad del conocimiento, como también porque les permite mayor capacidad colectiva en materia de gestión, organización e interlocución política” (p. 11).

Estos grupos han sido históricamente vulnerabilizados y por ello es igualmente importante dotarles de las mismas oportunidades de acceso a la información, para que no se queden en rezago y continúen en las mismas condiciones; incluso se deben ver como agentes multiplicadores de conocimiento, que podrán ser capaces de transmitir esos aprendizajes con las personas de su comunidad.

Finalmente, es importante mencionar que el porcentaje de estudiantes que indicó haber observado que se le negara un derecho a la población indígena en diferentes espacios o actividades de la UNA, tales como bibliotecas, comedores, acceso a edificios, giras educativas, etc., no fue estadísticamente significativo.<sup>10</sup>

### **2.3.3. *Hacia otras personas de origen asiático***

En cuanto a la población asiática, es importante mencionar que no fue posible su participación en los grupos focales, a pesar de que se realizó la convocatoria respectiva, por lo que en este apartado se presentan solamente los resultados encontrados a partir de la aplicación del cuestionario.

Un 5,7% de los hombres y un 3,8% de las mujeres manifestó haber presenciado en el campus universitario situaciones de discriminación basada en criterios raciales, por ser de origen asiático (Gráfico 7). Sin embargo, al consultarles puntualmente por cada una de las manifestaciones estudiadas, el porcentaje total del estudiantado que indicó haber presenciado estos actos discriminatorios ascendió de un 4,5% a un 20,9%.

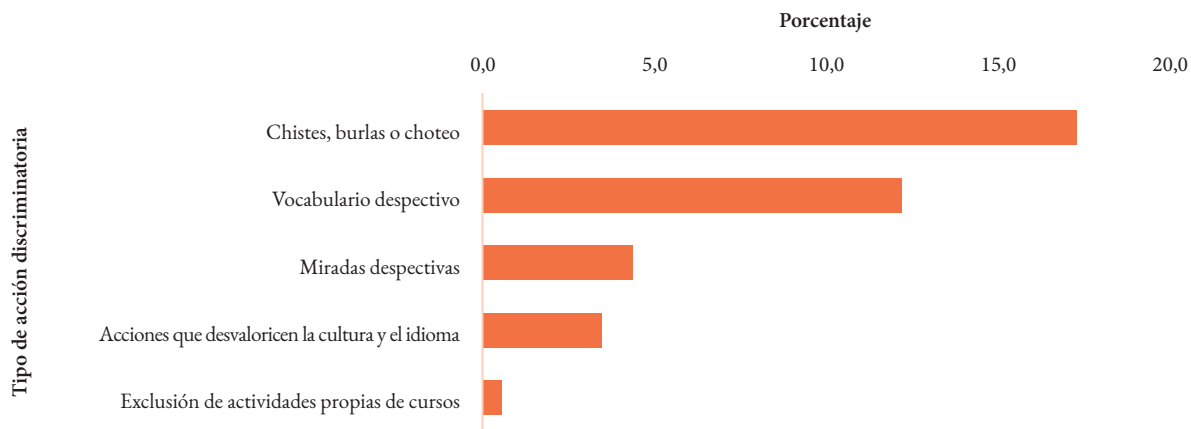
Los actos discriminatorios se han dirigido tanto hacia hombres asiáticos como a mujeres asiáticas, según las percepciones de un 14,5% del estudiantado. En menor medida, se han observado situaciones de discriminación solamente hacia hombres asiáticos (2,7% de las opiniones), o bien, solo hacia mujeres asiáticas (2,0% de las opiniones). Asimismo, un 1,7% no sabe o no respondió a la pregunta, y un 79,1% afirma no haber presenciado ninguna manifestación de discriminación hacia la población asiática (Gráfico 2).

Los chistes, burlas o choteo constituyen la manifestación de discriminación hacia la población asiática más observada en el campus universitario (17,2% del estudiantado), seguido por el uso de vocabulario despectivo (12,2% del estudiantado así lo señaló). En menor medida se registraron otras manifestaciones de discriminación, como las miradas despectivas (4,3% de las opiniones), acciones que desvaloricen la cultura o el idioma (3,4% de las opiniones) y exclusión de actividades propias de los cursos (0,5% de las opiniones)<sup>11</sup> (Gráfico 10).

<sup>10</sup> Se registraron porcentajes inferiores al 0,8%.

<sup>11</sup> En el caso de la población asiática, no se presenta un análisis de las personas que ejecutan la acción discriminatoria por cuanto los porcentajes no son significativos.

**Gráfico 10.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.  
Porcentaje del estudiantado que manifestó haber presenciado en el Campus Universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas asiáticas, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Para las manifestaciones de utilización de vocabulario despectivo y chistes, burlas o choteo, el porcentaje de mujeres que manifestó haberlas percibido supera al de los hombres, con 57,5% y 42,5%, respectivamente para la primera manifestación, y 54,7% y 45,3% respectivamente para la segunda. Mientras que se registró un porcentaje mayor de hombres que de mujeres que indicaron haber presenciado miradas despectivas (56,2% y 43,8%, respectivamente), acciones que desvaloricen la cultura y el idioma (61,2% y 38,8%, respectivamente) y exclusión de las actividades propias de los cursos (51,6% y 48,4%, respectivamente) (Cuadro 20).

**Cuadro 20.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas asiáticas, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.  
(Datos absolutos y porcentuales)

Tipo de acción discriminatoria	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Utilización de vocabulario despectivo	1822	57,5	1349	42,5	3171	100,0
Presenciado chistes, burlas o choteo	2454	54,7	2035	45,3	4489	100,0
Presenciado miradas despectivas	494	43,8	633	56,2	1127	100,0
Presenciado acciones que desvaloricen la cultura y el idioma	346	38,8	546	61,2	892	100,0
Presenciado que se excluya de actividades propias de cursos	59	48,4	63	51,6	122	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

El porcentaje del alumnado que indicó haber observado que se negara un derecho en diferentes espacios o actividades de la UNA a personas asiáticas, tales como bibliotecas, comedores, acceso a edificios, giras educativas, etc., no fue estadísticamente significativo.<sup>12</sup>

#### **2.4. Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación hacia personas por su condición de género**

El sexo es una variable transversal en esta investigación, como se explicó previamente en la introducción. No obstante, es importante recordar que si bien se entiende por sexo el hecho de ser hombre o mujer, partiendo de condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas (MOVILH, 2010) y por género a las prácticas, creencias, mandatos sociales y culturales en función de lo esperado con respecto a la diferencia anatómica entre hombres y mujeres (Lamas, 2002), las percepciones, manifestaciones y vivencias mencionadas en este estudio hacen alusión a un sistema de sexo/ género, donde a partir de la anatomía sexual (hombre o mujer) se asigna un género y se establecen funciones, conductas, emociones y acciones diferenciadas para cada sexo (Rubín, 1989).

En esta línea, se profundizó en cuatro manifestaciones de discriminación que en el contexto universitario podrían afectar a una persona, por lo que se espera al ser hombre o ser mujer. Estas fueron: a) exclusión de actividades académicas, deportivas o culturales por ser hombre o mujer, b) exclusión de actividades académicas, deportivas o culturales por ser madre o padre, c) mayor o menor exigencia académica en cursos, horas estudiantes, grupos deportivos, culturales o artísticos, por ser mujer o hombre; d) chistes o comentarios ofensivos por ser mujer o hombre.

En el caso de dichas manifestaciones, fueron presenciadas mayoritariamente por las mujeres encuestadas, a diferencia de la exclusión de actividades académicas dirigidas hacia hombres, en las cuales son los hombres quienes mayoritariamente identifican esta manifestación, aunque la diferencia porcentual con las mujeres es del 6,4% (Cuadro 21).

La manifestación en que se presenta una diferencia porcentual más amplia entre las situaciones presenciadas hacia mujeres y hacia hombres es la expresión de chistes o comentarios ofensivos por la condición de género. Como se observa en el siguiente gráfico, un 38,4% del estudiantado indicó haber observado acciones de esta naturaleza hacia mujeres (Gráfico 11), de este porcentaje el 69,6% fueron mujeres quienes así lo indicaron y un 30,4% fueron hombres quienes lo señalan (Cuadro 21). Lo anterior en comparación con un 12,1% que menciona que dicha manifestación es percibida hacia hombres (Gráfico 11), del cual el 59,1% que señala dicha situación eran mujeres y un 39,9% hombres (Cuadro 21).

Ante esto, Calvo (2009) hace énfasis en que “el lenguaje refleja la realidad, pero también la produce, refleja los valores de una cultura, pero también los mantiene en vigencia. El lenguaje no es inocente” (p. 45), de ahí que la discriminación por medio de las palabras, de lo que se dice y cómo se dice es una forma de perpetuar la discriminación sexista en los espacios universitarios.

En la mayor parte de las acciones presenciadas por el estudiantado referidas a expresar chistes o comentarios ofensivos hacia las mujeres, las personas observadas realizando la acción han sido: estudiantes (en un 53,5% de las situaciones), seguido por el personal docente (32,5%) y el personal administrativo (12,3%). En el caso de esta manifestación dirigida hacia hombres, las personas que se han visto ejecutando la acción discriminatoria han sido estudiantes (en un 63,0% de las acciones observadas), personal docente (20,5%), y personal administrativo (15,1%) (Cuadro 10).

<sup>12</sup> Se registraron porcentajes inferiores al 0,5 %.

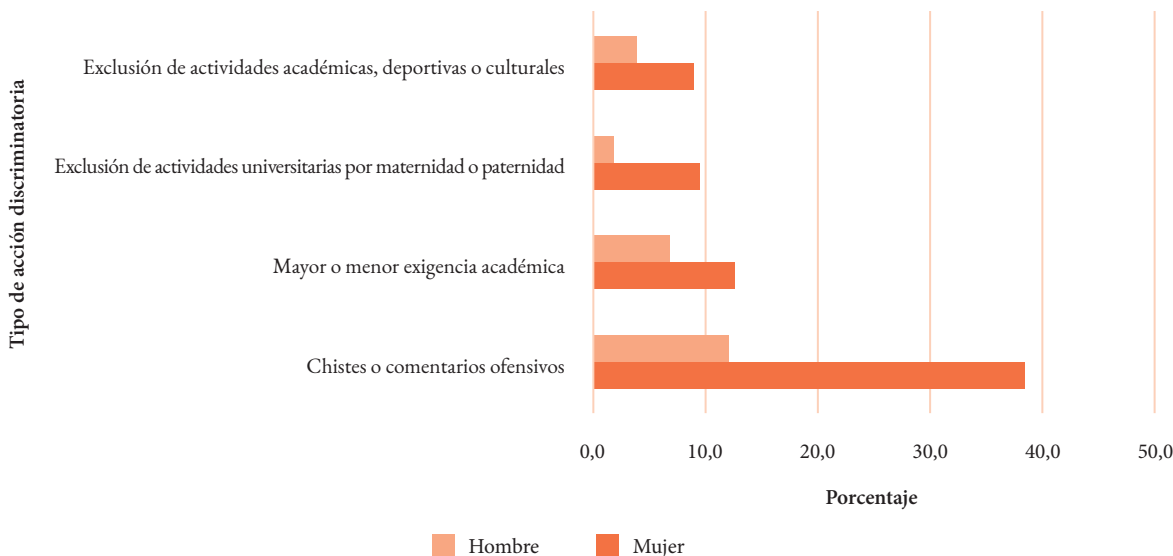
**Cuadro 21. UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez. Población estudiantil que manifestó haber presenciado en el campus universitario alguna acción de discriminación dirigida a personas por su condición de género, por sexo de la persona entrevistada, según tipo de acción discriminatoria. II ciclo 2017.**  
(Datos absolutos y porcentuales)

Tipo de acción discriminatoria	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Se excluya de actividades académicas, deportivas o culturales a una persona por el hecho de ser mujer	1749	74,5	599	25,5	2348	100,0
Se excluya de actividades académicas, deportivas o culturales a una persona por el hecho de ser hombre	478	46,8	543	53,2	1021	100,0
Se excluya de actividades académicas, deportivas o culturales a una persona por el hecho de ser madre	1861	75,5	603	24,5	2464	100,0
Se excluya de actividades académicas, deportivas o culturales a una persona por el hecho de ser padre	331	72,4	126	27,6	457	100,0
Se solicite mayor o menor exigencia académica (en cursos, horas estudiante, grupos deportivos, culturales o artísticos) a una persona por el hecho de ser mujer	1792	55,0	1464	45,0	3256	100,0
Se solicite mayor o menor exigencia académica (en cursos, horas estudiante, grupos deportivos, culturales o artísticos) a una persona por el hecho de ser hombre	1041	58,9	725	41,1	1766	100,0
Presenciado chistes o comentarios ofensivos dirigidos a alguna persona por ser mujer	6963	69,6	3043	30,4	10006	100,0
Presenciado chistes o comentarios ofensivos dirigidos a alguna persona por ser hombre	1863	59,1	1288	40,9	3151	100,0

**Fuente:** Elaboración propia (2018).

**Gráfico 11.** UNA, Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Porcentaje del estudiantado que indicó haber presenciado alguna manifestación de discriminación dirigida a una persona por su condición de género, según tipo de manifestación. II ciclo 2017.



**Fuente:** Elaboración propia (2018).

Con respecto al sexo de las personas que han sido vistas expresando chistes o comentarios ofensivos hacia alguna persona por ser mujer, en un 49,7% de las situaciones han sido personas de ambos sexos, en un 47,2% solo hombres y en un 3,1% solo mujeres. Cuando esta manifestación se ha dirigido a una persona por el hecho de ser hombre, se registró que en un 73,5% de las manifestaciones se ha observado a personas de ambos sexos, en un 15,8% mujeres y en un 10,7% hombres (Cuadro 11).

El estudiantado también ha observado situaciones en que se solicita una mayor o menor exigencia académica (en cursos, horas-estudiante, grupos deportivos, culturales o artísticos) a una persona por el hecho de ser mujer o ser hombre. En el caso de manifestaciones dirigidas hacia mujeres, se pudo observar un 12,5% (Gráfico 11), del cual el 55,0% fueron mujeres quienes así lo indican y un 45,5% de hombres que también hicieron el señalamiento (Cuadro 19). Por su parte, esta manifestación de mayor o menor exigencia pero dirigido a los hombres por el hecho de ser hombres, lo percibió 6,8% de la población encuestada (Gráfico 11), de la cual el 58,9% fueron mujeres quienes lo indicaron y un 40,1% de hombres que también lo mencionó (Cuadro 21).

Flores (2005) explica que si bien en términos generales no son tan visibles las diferencias formales en el quehacer educativo, permanecen presentes los mecanismos de discriminación relacionados con el contenido sexista de los textos, los materiales didácticos, la relación del profesorado con el estudiantado, los niveles de exigencia y, en general, con el currículum oculto de la educación, entendiendo este como el conjunto de las creencias, los mitos, normas y rituales, entre otros, relacionada con una escala de valores determinada.

Por su parte, un 9,5% del alumnado aseguró haber presenciado la manifestación de exclusión de actividades académicas, deportivas o culturales hacia mujeres por su condición de madres (Gráfico 11). De dicho porcentaje, eran mujeres el 75,5% de las personas que presenciaron esta discriminación, mientras un 24,5% eran hombres (Cuadro 21).

En esta línea, se puede evidenciar que el ser madre y estudiante puede repercutir en el desempeño dentro del ambiente universitario. Si a esta realidad se le suma el hecho de que históricamente a las mujeres se les ha asignado las funciones de cuidado, el desempeño académico podría tornarse más difícil. Al respecto, Arvizo y Miller (2016) argumentan “... estas mujeres tienen una condición que les lleva a planificar de forma distinta su vida dentro y fuera de los espacios universitarios, pues deben atender responsabilidades con sus estudios y con sus familias” (2016, p. 25-26).

La condición de maternidad fue un tema señalado constantemente por el estudiantado dentro de la discusión de los grupos focales. Un claro ejemplo de ello es lo expresado por una de las estudiantes indígenas, quien tiene dos hijos y cuando va a la universidad la responsable de cuidarlos es su hermana. “... Ayer yo perdí digámosle el quiz, hablé con la profesora, le digo: No puedo ir, porque mi mamá está enferma, mi cuñado tuvo un accidente” (E5, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya). Ese día su hermana tuvo que ir al hospital, por lo que a ella le correspondió cuidar a sus hijos, sus sobrinos y a su mamá que no se puede levantar de la cama. Además, manifiesta que en otras ocasiones se le ha dificultado realizar trabajos en equipo por esta misma situación. Asimismo, otra de las estudiantes, en este caso bisexual, decía que aparte de cuidar a su hija también tiene que cuidar a su sobrino y, por tanto, las tareas se le recargan la mayor parte del tiempo:

“... prácticamente tengo dos, porque tengo que cuidar a mi sobrino también, y él tiene Asperger entonces es un poco más complicado. Digamos, mi mamá llega hasta la noche, entonces como hasta la noche me toca hacer los trabajos y a veces soy yo la líder del grupo, prácticamente hago todo el trabajo” (E4, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

En ambas situaciones las estudiantes se han visto limitadas para estudiar, para realizar tareas y trabajos por el recargo de labores. Además, esta realidad puede ocasionar que en algún momento tengan que perder exámenes o clases por algún inconveniente que se les presente por su condición de madres.

Ante esto, el enfoque de interseccionalidad recalca que la subordinación interseccional es el resultado de un factor discriminatorio, que cuando interactúa con otro mecanismo de opresión que le antecede, crean conjuntamente una nueva dimensión de desempoderamiento (Muñoz, 2011). En el caso de las estudiantes referidas, ser mujeres en una sociedad patriarcal que les exige el cuidado como habilidad natural, ser madres, así como otras condiciones como ser de zona rural, indígena o bisexual, les dificulta el desempeño exitoso de las tareas académicas. Esta misma estudiante relata:

“... La primera vez que la traje fue como “Ah, ahora hay dos niñas” y lo dijo así como un tono como “¿Por qué la trae?”. O sea, y es que en realidad yo ya no puedo dejarla en la casa, ahorita es porque está enfermita. Pero ya apenas se recupere, yo la tengo que empezar a traer” (E4, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

Según datos del INEC del 2017 un total de 2300 mujeres de 15 a 17 años no asistía a la educación regular por la obligación de cumplir con la tarea de cuidar a niños, ancianos u otras personas; mientras que un total de 1017 mujeres no asistían por razón de embarazo o matrimonio, a diferencia de los hombres de la misma edad, con un total de 129 y 115 respectivamente (INEC, 2017). Esto indica que es indispensable realizar las medidas correspondientes para que estas mujeres que ya se encuentran en la educación superior permanezcan y puedan culminar sus estudios.

En este mismo tema, otro de los factores que el estudiantado identificó como acto de discriminación, es no disponer de salas de lactancia debidamente equipadas. Una de las participantes afrodescendientes expuso:



“... Bueno, algo que yo sí siento, bueno que me molesta demasiado, es la sala de lactancia que hicieron. Se supone que debería estar acondicionada para darle de amamantar al bebé ahí. Yo, por mí, esa sala ni existiera, ¿por qué una mujer tiene que ir a meterse a amamantar ahí? Que le dé donde quiera. Pero vamos al caso de que sí se acordó eso, eso no tiene ni un abanico, eso no tiene aire acondicionado, o sea es súper caliente, yo con un bebé no me meto ahí” (E2, Grupo focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

Con respecto a los estudiantes que son padres, un 1,8% de la población consultada mencionó haber presenciado la misma manifestación de discriminación, excluir a los hombres de actividades académicas, deportivas o culturales hacia hombres por su condición de padres (Gráfico 11). Del total de estudiantes que señalaron esta situación un 72,4% eran mujeres y un 27,6% hombres (Cuadro 21).

Estas formas de discriminación se agravan cuando a la condición de madres o padres se le agrega el hecho de vivir en una zona rural, como sucede con frecuencia con la población estudiantil de las sedes regionales. Según Muñoz (2011), “las personas con identidades subordinadas a múltiples niveles se enfrentan a mayores niveles de prejuicios y formas de discriminación” (p.12), con lo cual coincide la población que participó de los grupos focales realizados, al señalar que no cuentan entre otras cosas, con espacios de cuidado que les permitan asistir a las lecciones o reunirse en grupos de trabajo para sus tareas. Una estudiante bisexual detalló dicha situación de discriminación:

“Yo siento que... bueno, en este caso, digamos, de las madres y los padres, tal vez hacer como una zona de niños, como para cuando las mamás están en clases o algo que ellos estén ahí saltando o en los columpios o algo, o sea yo sé que es la U [universidad], pero tal vez hacer una zona para niños” (E4, Grupo Focal, 15 de mayo del 2018, Nicoya).

El grupo explica que la falta de espacios de cuidado provoca que tengan que asistir a clases con su hijo o hija y, en muchos de los casos, no son bien recibidas por parte del personal docente. Ante esto, Darré, Sosa & Baramendi (2014) señalan que: “ofrecer el mismo tratamiento a personas que han tenido diferentes trayectorias de vida, por su pertenencia sociocultural, de género, de orientación sexual o diversas situaciones de vida, no hace más que reforzar un ideal normativo excluyente” (p.97). Otra estudiante afrodescendiente agregó el siguiente comentario hecho por una docente sobre el hecho de tener que llevar un bebé a clases:

“... a mí me parece absurdo de que ella se quejara, porque un bebé estuviera en clases. Entonces ella está discriminando, porque no solo se queja, pero está bien si lo hace con respeto. Pero ella se queja muy feo, le dice “chamaco” al chiquito, que las mamás son unas irresponsables, de que porque no se cuidaron y un montón de cosas más”. (E1, Grupo focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

González (2005) menciona que otra de las formas más comunes en que se reflejan actitudes sexistas en el marco educativo es a través de comentarios sexistas. Estos se presentan a partir de expresiones estereotipadas, como asumir que las estudiantes madres no se cuidaron o son irresponsables por traer a sus hijos e hijas a clases, lo cual no sucede con estudiantes varones que también son padres.

Otra de las formas en que la población consultada en los grupos focales expresa que ha percibido discriminación por el hecho de ser madre o padre es ante la ausencia de cambiadores dentro del campus. En este aspecto, una estudiante afrodescendiente describió:

“No, es que la vez pasada vino una compañera con el bebé para cambiarlo, y tuvimos que cambiarlo en una mesa, allá por la ASO (Asociación de estudiantes), porque no había dónde cambiarlo. Y ella me dice: en el baño hay una. Y le digo: no, es en McDonald’s que hay una mesita en el baño, aquí no hay mesitas en el baño, que es algo que podrían implementar en los baños, digamos, poner una mesita.” (E2, Grupo focal, 16 de mayo del 2018, Liberia).

La realidad que vive el estudiantado en las sedes regionales difiere mucho de la que se vive dentro de la Gran Área Metropolitana, a lo cual González (2005) recalca que “el trato “igual” en ciertas condiciones puede ser discriminatorio, cuando las vivencias han sido muy diferentes” (p.303).

Finalmente, un 9,0% de la población estudiantil indicó haber presenciado que se excluía de actividades académicas, deportivas o culturales a una persona por el hecho de ser mujer (Grafico 11). Un 74,5% correspondía a mujeres en comparación a un 25,5% de los hombres que indicó percibir esta manifestación (Cuadro 21).

Esta misma forma de exclusión también fue percibida en un 3,9% de la población consultada, pero dirigida hacia hombres por el hecho de ser hombres (Grafico 11). A saber, el 46,8% fueron mujeres quienes así lo indicaron y un 53,2% fueron los hombres quienes lo presenciaron (Cuadro 21).

González (2005) menciona que una de las formas más comunes de discriminación sexista en los centros educativos se da por considerar el papel de las mujeres en un segundo plano. Afirma que en igualdad de condiciones se tiende a escoger a los varones para funciones como asistentes de ciencias, actividades competitivas, entre otras, mientras a las mujeres se les escoge para actividades que de alguna manera se relacionan con lo doméstico, como el cuidado de niños, personas adultas mayores, organización de tareas, etc. Con base en esto, la autora concluye que:

El análisis de la discriminación es un proceso de cambio participativo que requiere de la cooperación de docentes y estudiantes ... La meta para el cambio educativo debe trascender la eliminación de los estereotipos sexistas, ya que se trata de redefinir un mundo nuevo, para lo que es necesario crear modelos positivos que incentiven la participación social de ambos sexos en el marco de valores sociales que incluyan el respeto, la oportunidad de vivir en paz, de contar con nuevas oportunidades de acceso al conocimiento y a la toma de decisiones, aprendiendo día a día el ejercicio de los derechos humanos (González, 2005, p. 310).

### **3. Reacciones ante las situaciones de discriminación percibidas**

En el cuestionario aplicado se consultó a la población estudiantil acerca de sus reacciones ante las manifestaciones de discriminación presenciadas, si recurrió a alguna autoridad o instancia a denunciar la situación, qué respuesta(s) obtuvo y el conocimiento acerca de normativa, programas o instancias universitarias que brindan atención a los grupos de interés de la investigación ante actos discriminatorios.

La principal reacción del estudiantado ante las manifestaciones de discriminación presenciadas en el campus universitario fue no decir nada. Aun sintiendo molestia por la situación, un 41,8% del alumnado guardó silencio. Al dato anterior se suma un 19,2% que se lo comentó a alguien de confianza, 14,8% que no le dio importancia a lo sucedido, un 10,5% que lo tomó en broma, un 0,6% que retiró el curso, un 0,3% que dejó de asistir a clases, un 2,1% que indicó haber tenido otras reacciones diferentes de las citadas y un 10,8% que no sabe o no responde.

Si se suman los porcentajes registrados en las reacciones referidas a no decir nada, no darle importancia y tomarlo en broma, se obtiene que un 67,1% del estudiantado no ejecutó alguna acción para denunciar la situación de discriminación o evitar que se volviera a producir. Esta falta de reacción de la población estudiantil que presenció actos discriminatorios podría explicarse –en parte– por la prevalencia de estereotipos y prejuicios hacia los grupos estudiados.

Una función social de los estereotipos es justificar los comportamientos hacia las personas que integran otros grupos. Si se piensa que determinado grupo tiene características negativas, asociándole un estereotipo

negativo, se justificará cualquier actitud y comportamiento discriminatorio hacia ese grupo basándose en el estereotipo (Tajfel, 1984, citado por Puertas, 2004). A las personas pertenecientes a los grupos estudiados, históricamente se les han asociado estereotipos negativos, por lo que las conductas discriminatorias hacia ellas podrían verse como naturales o justificadas, por parte del estudiantado.

Autores como Jost y Banaji (1994, citados por Puertas, 2004), explican que los estereotipos asumen una función ideológica en el sistema social, ayudando a mantener el *status quo*. Añaden que los estereotipos se utilizan para justificar privilegios o sentimientos de superioridad de un colectivo sobre otro, haciendo que las diferencias sociales parezcan legítimas o normales. Las relaciones sociales están mediadas por relaciones de poder, por lo que el éxito o fracaso de un grupo se justifica y es merecido.

Los comportamientos asumidos por el estudiantado podrían explicarse también por la existencia de prejuicios. El prejuicio constituye una actitud negativa hacia ciertos grupos o personas que forman parte de ellos. Ashmore (1970, citado por Puertas, 2004) define el prejuicio como “un fenómeno intergrupar, (que) se orienta negativamente hacia el objeto de prejuicio y puede implicar conductas negativas de evasión y agresión, está sesgado y es excesivamente generalizador y, es una actitud”. (p. 141).

La segunda reacción en importancia ante las situaciones de discriminación observadas fue comentarle a una persona de confianza lo ocurrido. Se observa que un 19,2% del estudiantado actuó de esta manera. Únicamente un 4,2% del alumnado que presenció situaciones de discriminación en el campus acudió a alguna autoridad universitaria a comentarle lo sucedido o poner una denuncia. Del total de estudiantes que buscó apoyo, un 53,9% indicó que acudió a personal docente, un 23,0% a la Dirección de la Unidad Académica y un 7,7% a personal administrativo. Otras instancias a las que recurrió la población estudiantil registraron porcentajes poco significativo.

De acuerdo con el estudiantado, en un 33,5% de los casos, la autoridad a la que acudió se comunicó con la persona afectada, en un 16,9% se tomó nota de lo ocurrido, en un 16,7% no se le dio importancia a lo sucedido, en un 16,7% se corrigió la situación denunciada y en un 8,4% de los casos se le remitió a otra instancia.

El bajo porcentaje de estudiantes que acudió a alguna autoridad o instancia universitaria tras presenciar un hecho discriminatorio da cuenta de la importancia de sensibilizar acerca de la problemática, de manera que se deconstruyan estereotipos y prejuicios, y se fortalezca un sentimiento de corresponsabilidad, que lleve a denunciar y no tolerar este tipo de situaciones. Callarlo, ignorarlo, tomarlo en broma o no darle importancia hace que la persona forme parte del problema; se aporta a su solución en tanto se toman acciones para que no continúe ocurriendo.

Empoderar al estudiantado para no tolerar situaciones de discriminación, acudiendo a alguna instancia o autoridad universitaria para que atienda la denuncia es urgente. Así como brindar la capacitación e instrumentos necesarios al personal docente, administrativo y autoridades universitarias para que den una respuesta adecuada al estudiantado que denuncia y a quienes sufren alguna discriminación.

Se considera positivo el hecho de que tras la acción discriminatoria la mayor parte del alumnado haya percibido un sentimiento de molestia, lo cual hace suponer que existe algún grado de claridad de que este tipo de acciones no debe darse en el ámbito universitario, ya que todas las personas tienen derecho a estudiar y trabajar en un ambiente libre de violencia.

Por otra parte, un 0,6% del estudiantado retiró el curso tras presenciar una acción discriminatoria y un 0,3% dejó de asistir a clases. Los porcentajes nunca son bajos cuando la consecuencia de un acto discriminatorio lleva a un(a) estudiante a dejar las aulas. Llama la atención que un 10,8% del estudiantado

que indicó haber presenciado alguna situación de discriminación en el campus marcó la opción no sabe o no responde. Este dato merece un estudio más profundo, al ser estudiantes que por algún motivo no lograron posicionarse frente al tema.

Finalmente, un 12,7% del estudiantado afirmó conocer alguna normativa, programa o instancia de la UNA que aborde o brinde atención frente a las manifestaciones de discriminación estudiadas. La instancia más citada por la población estudiantil fue la Defensoría del Estudiante, seguida por el IEM, la FEUNA y la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual. Con respecto a normativas o programas, se citó la Declaratoria de la UNA libre de todo tipo de discriminación, la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA, el Estatuto Orgánico (los valores institucionales) y el Plan para Pueblos Indígenas. Contar con información acerca de la normativa existente y las instancias dónde acudir es otra condición que permite actuar ante situaciones de discriminación; aspecto que debe reforzarse en el caso de la población estudiantil de la UNA.

# Capítulo 3

## Reflexiones finales

## CAPÍTULO 3

### Reflexiones finales

---

La discriminación social tiene sus bases en una sociedad patriarcal, la cual establece jerarquías a partir de construcciones sociales que buscan preservar y fortalecer el poder hegemónico de pequeños grupos sobre poblaciones que históricamente han sido vulnerabilizadas. Trabajar desde un enfoque de género permite identificar cómo la discriminación trastoca la vida de estas poblaciones, “socava su confianza como personas, reduce su autoestima física y psicológica; destruye su salud, niega sus derechos como seres humanos, restringe su libertad y limita sus oportunidades” (Múnevar y Mena, 2009, p. 360). Asimismo, el enfoque interseccional permite entender cómo la edad, el sexo, el género, la orientación del deseo sexual, la religión, la nacionalidad, las capacidades y criterios étnico o raciales juegan un papel trascendental, al establecer limitaciones o privilegios dependiendo de los espacios en donde cada persona se desempeñe (Múnevar y Mena, 2013).

El presente estudio aporta a la discusión y comprensión de este fenómeno en el ámbito universitario, desde los enfoques de género e interseccional. Partiendo de esto, es posible afirmar que la UNA ha impulsado desde su fundación diferentes acciones dirigidas a la incorporación de aquellos sectores sociales con mayor desventaja social, las cuales con el tiempo se han ido ampliando y fortaleciendo en respuesta a las necesidades e interpelaciones de los movimientos sociales y de los compromisos jurídicos que el país ha adquirido nacional e internacionalmente.

“Enfoque de género”

Entre los avances realizados por esta casa de estudios está la aprobación de normativa institucional basada en los enfoques de género, derechos humanos y diversidades, como la Política institucional contra el hostigamiento sexual (2009) y su respectivo reglamento, la PIEG-UNA (2010) y la Declaratoria de la UNA como espacio libre de todo tipo de discriminación (aprobada en el 2011 y ampliada en el 2015). Se cuenta, desde 1991, con una instancia especializada en temas relacionados con la situación de las mujeres y grupos más vulnerabilizados de la sociedad, como es el IEM, y otras que trabajan por la defensa de los derechos de la población estudiantil, que son la defensoría estudiantil y la FEUNA.

Destaca también el impulso de programas e iniciativas institucionales que han contribuido a garantizar el acceso, permanencia y graduación de estudiantes provenientes de sectores en desventaja social, tales como el programa de becas, el sistema estratificado de admisión, la CIMAD, el proyecto UNA Educación de Calidad, el Programa Éxito Académico, el Plan para Pueblos Indígenas Quinquenal, entre otros. Sobresalen, además, las acciones afirmativas impulsadas desde la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, que a través del Plan Integral para la Atención de Estudiantes en Condición de Maternidad-Paternidad ofrece matrícula prioritaria a esta población, salas de lactancia y acceso a centros de cuidado. Así también se ubica el Proyecto UNA Oportunidad, ejecutado por la DER con el apoyo del Programa Éxito Académico, desde el cual se exime del examen de admisión a estudiantes provenientes de pueblos indígenas, como una medida para promover su ingreso y graduación en la carrera de Educación con énfasis en educación rural I y II ciclos.

No obstante, los resultados del presente estudio evidencian que las acciones realizadas a la fecha por la UNA siguen siendo insuficientes ante la alta percepción de actos discriminatorios dentro del campus universitario por parte del estudiantado. Diferentes condiciones presentes en la población estudiantil –como la edad, el sexo, el género, la orientación del deseo sexual, la discapacidad, entre otros criterios étnico o raciales

y la jerarquización social que se hace de éstas– ha conllevado que sean personas discriminadas dentro de la universidad. Esto se agrava cuando más de una de estas categorías de diferenciación se cruza en una misma persona, provocando lo que se conoce como subordinación interseccional (Muñoz, 2011). A fin de cuentas, se trata de implantar mayor vulnerabilidad en las personas que reúnen condiciones que siguen siendo menospreciadas en un sistema hegemónico y patriarcal.

Las acciones de discriminación hacia personas por su orientación del deseo sexual son las situaciones que en mayor medida ha presenciado el estudiantado en los espacios universitarios, siendo los estudiantes homosexuales los que más las han sufrido. Resultados de esta investigación brindan evidencias de que algunas personas que conforman la comunidad universitaria tienen estereotipos y prejuicios hacia la población no heterosexual, que contribuyen a mantener mecanismos de dominación en torno a la sexualidad, al negar la diversidad y estigmatizarla, etiquetar y excluir a quienes transgreden la norma o se consideran “antinaturales”. Esta situación se refleja en las vivencias del estudiantado perteneciente a este grupo, que van desde trato diferenciado, burlas, chistes, miradas o gestos ante lo que se considera “inapropiado”, hasta actos de violencia simbólica, ante la ausencia o desaparición de la Bandera de la Diversidad de los espacios universitarios.

Datos de la investigación también muestran que la discriminación que recibe esta población por su orientación del deseo sexual se entrecruza con otras formas de discriminación basadas en las creencias religiosas. Estudiantes homosexuales manifestaron haberse sentido irrespetados por personal docente, al cuestionarse sus creencias. El manejo de estereotipos y prejuicios presentes en discursos religiosos lleva muchas veces a cuestionar la fe que profesa el estudiantado, en especial si no es heterosexual, lo cual genera actos discriminatorios.

Las situaciones anteriores llevan a concluir que la orientación del deseo sexual constituye un factor de discriminación presente en el ámbito universitario, que incide en el bienestar del estudiantado no heterosexual, al limitar sus espacios y evitar la libre expresión, por temor al rechazo, la burla o el desprecio.

Por su parte, el análisis de las manifestaciones de discriminación dirigidas a estudiantes con discapacidad evidenció tres ejes centrales de exclusión que aún operan en entornos universitarios hacia esta población. El primero está referido al componente formativo, tanto en la atención de las diversas condiciones de discapacidad, como en el factor actitudinal. En este sentido, se evidencia que prevalecen manifestaciones de discriminación por parte de estudiantes, personal docente y administrativo, que tienen de fondo prejuicios y estereotipos sobre las personas con discapacidad y que conlleva desde el uso de vocabulario despectivo, burlas y trato sobreprotector, hasta acciones que generan en algunos casos que el estudiantado deserte de las carreras que cursan, porque no se le brindan los ajustes de acceso que requieren para su adecuado desempeño como estudiantes.

Otro eje central de discriminación hacia personas en condición de discapacidad identificado es que no se cuenta con infraestructura accesible en la totalidad de los campus universitarios, que garantice que las personas con diversos tipos de discapacidad puedan desplazarse libremente para participar de la vida universitaria. Resulta primordial que se considere e incluya el punto de vista de personas con discapacidad en las obras de infraestructura que se emprendan y las remodelaciones que se realicen, para garantizar dicha accesibilidad.

El tercer eje de atención apunta a la necesidad de que la totalidad de las páginas web y los sistemas informáticos de la institución sean accesibles a las personas con discapacidad visual.

Las acciones que se emprendan y las ya existentes requieren considerar, además, que las personas con discapacidad tienen diversidad de particularidades que se deben atender, tales como la edad, la condición de maternidad y paternidad, otros criterios étnicos o raciales y condiciones específicas de discapacidad, entre otras.

Otros grupos que también han sido discriminados en el ambiente universitario, de acuerdo con los resultados de la investigación, han sido el estudiantado indígena, afrodescendiente y asiático. Continúa siendo necesario visibilizar a estos colectivos, ya que tienden a ser ignorados dentro de la vida universitaria y se omite así el reconocimiento de sus aportes, así como sus necesidades y vivencias dentro de la universidad. Un ejemplo de ello es el uso de las tecnologías (TIC) que, si bien ha venido a favorecer el acceso a la información a gran parte de la población estudiantil, para otra puede representar una barrera para la permanencia dentro de los estudios universitarios y un impulso para el egreso prematuro del sistema académico, tal y como se comentó anteriormente en el caso de la población en condición de discapacidad. Esto se agudiza en ciertos casos, ya que a la UNA ingresa población de recursos económicos muy reducidos, de zonas rurales sin acceso a servicios públicos, donde el uso de computadoras aún sigue siendo muy incipiente y en otros casos su acceso es nulo. Trámites como la matrícula, la solicitud de préstamo de libros, el uso del Aula Virtual, entre otros, se convierten en un obstáculo para un grupo estudiantil que recién ingresa a los espacios universitarios, pero lo hace en condiciones desiguales, especialmente estudiantes indígenas.

Se reconoce que la UNA ha venido proponiendo acciones que favorecen el ingreso y reconocimiento de la población indígena dentro del estudiantado. No obstante, estudiantes indígenas que participaron del estudio hacen el señalamiento de que muchas de estas acciones se realizan en forma incorrecta, incluso irrespetando las tradiciones de sus territorios o dejando en un segundo plano a las poblaciones indígenas costarricenses, con lo cual se da mayor énfasis a personas extranjeras y se menosprecian los conocimientos ancestrales.

Asimismo, se percibe que el sexismo es otra condición que sigue siendo parte del currículo oculto de la universidad, a través de la exclusión principalmente de las mujeres de actividades académicas por el hecho de ser mujeres, así como por recibir chistes o comentarios ofensivos por dicha condición.

A pesar de las acciones implementadas por la UNA para apoyar al estudiantado en condición de maternidad o paternidad, este sigue siendo un factor de exclusión que limita más frecuentemente a las estudiantes madres, en comparación con quienes son padres. Por lo tanto, la discriminación es menos identificada en estos últimos que en las primeras.

El estudio muestra que la población estudiantil aparece como el sector universitario que mayoritariamente se ha observado ejecutando acciones de discriminación en el campus, indistintamente del tipo de manifestación y del grupo hacia el que van dirigidos dichos actos, a excepción del trato sobreprotector hacia personas en condición de discapacidad, ya que en la mayoría de estas acciones se ha observado al personal docente ejecutándolas. Con porcentajes inferiores a los registrados para el estudiantado, se ha visto al personal docente realizando actos discriminatorios, seguido porcentualmente por el administrativo. Las dos manifestaciones de discriminación observadas, que a nivel general registran los porcentajes más altos en los distintos grupos estudiados, son el uso de vocabulario despectivo y las burlas, chistes o choteo.

Los resultados muestran que en cada una de las manifestaciones presenciadas por el estudiantado se ha observado mayoritariamente tanto a hombres como a mujeres concretando los actos discriminatorios, indistintamente de la población a la que se dirige la acción. Mientras que al analizar los porcentajes de las manifestaciones en las que se ha observado solo a hombres o solo a mujeres ejecutando las acciones discriminatorias, se aprecia que se registran mayores porcentajes en el caso de los hombres que de las mujeres.

Un dato muy preocupante que arroja la investigación es que, si bien se puede concluir que la población estudiantil percibe distintas manifestaciones de discriminación hacia los grupos estudiados, la principal reacción frente a estas situaciones es no hacer nada (41,8% así lo indicó), seguido por el estudiantado que se lo comentó a alguien de confianza (19,2%), quienes no le dieron importancia (14,8%) o lo tomaron



en broma (10,5%); pero, únicamente un 4,2% del estudiantado decidió denunciar los hechos ante una autoridad o instancia universitaria.

En este sentido, se identifica la necesidad de fortalecer instancias como la Defensoría Estudiantil, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Sección de Seguridad Institucional, para que den pronta respuesta a la atención de consultas y denuncias de estas formas de discriminación, ya sea con protocolos de atención, capacitación, cursos, aumento del recurso humano, entre otras acciones según corresponda, así como reforzar dichas iniciativas en todas las sedes de la universidad.

Otro aspecto por impulsar es el desarrollo de acciones de sensibilización e información en todas las sedes de la UNA. Algunas se encuentran dirigidas a la comunidad universitaria en general y otras más específicas, con mensajes particulares para cada sector. Se enfatiza el derecho a estudiar y trabajar en espacios libres de discriminación, así como en explicar la importancia de realizar acciones afirmativas que muchas veces son interpretadas como un privilegio y no como una acción reparadora en sí misma.

Otra gestión requerida, según la investigación, es ofertar de manera permanente cursos de actualización profesional dirigidos tanto a personal docente y administrativo –de nuevo ingreso y en servicio–, como a autoridades de las unidades académicas, facultades, centros y sedes regionales, así como cursos regulares y optativos para el estudiantado sobre temáticas referidas a la promoción de la no discriminación y de los Derechos Humanos, con el fin de que se contribuya al debate sobre las diferentes formas de discriminación y a lograr el compromiso personal e institucional para su erradicación.

Finalmente, se reconoce el aporte y la necesidad de continuar impulsando la ejecución del Plan de Acción de la PIEG UNA, especialmente lo referido a la promoción de la participación de las mujeres en todos los espacios académicos, particularmente en aquellos en los cuales históricamente han estado excluidas. Asimismo, sobresale el esfuerzo sostenido a través de las campañas que anualmente se realizan en la UNA en materia de hostigamiento sexual y el trabajo realizado en actividades de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual.

Los resultados anteriores constituyen un llamado de atención para las autoridades y la comunidad universitaria, ya que se expone la necesidad de tomar acciones urgentes para erradicar toda forma de discriminación que pueda presentarse dentro del espacio universitario, especialmente en el contexto actual, en el que se consolidan nuevas modalidades de docencia y formas de relacionarse. Ante esto, se considera relevante extender la presente investigación a todas las sedes de la UNA y continuar profundizando en el análisis de otras formas de discriminación a las que se ve expuesta la comunidad universitaria –a partir de la edad, la maternidad, la paternidad, el lugar de procedencia, el acceso y uso de las TIC, la religión, entre otras– y como respuesta a la Declaratoria de la UNA como un espacio libre todas las formas de discriminación.

# Bibliografía

- Arvizu, V. y Miller, D. (2016). Ser madre y estudiante. Una exploración de las características de las universitarias con hijos y breves notas para su estudio. *Revista de la Educación Superior*, 45 (177), 17-42. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.04.003>
- Asamblea Legislativa, Costa Rica (2008, 19 de agosto) *Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo*. Gaceta 1873. <https://bit.ly/3oTb9F2>
- Cadenas, H. (2012). La desigualdad de la sociedad. Diferenciación y desigualdad en la sociedad moderna. *Persona y Sociedad*, XXVI (2), 51-77.
- Calvo, Y. (2009). Lenguaje y sexismo. *Revista Casa de la Mujer*, (15), 45-50
- Careaga, G. (2004). La familia, apoyo y represión para el ejercicio de la sexualidad. En G, Careaga, y S, Cruz. (Coord.). *Sexualidades diversas: Aproximaciones para su análisis* (pp. 203-215). Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), Universidad. <https://bit.ly/3w75eil>
- Careaga, G. y Cruz, S. (2004). *Sexualidades diversas: Aproximaciones para su análisis* Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carvajal, Z. y Delvó, P. (2009). Costa Rica: un estudio sobre el hostigamiento sexual en población estudiantil universitaria pública y percepción del ambiente homofóbico en el 2008. *Revista ABRA*, 29 (39), 14-30. <https://bit.ly/3GWGE7g>
- Carvajal, Z. y Delvó, P. (2010a). *Informe de investigación sobre hostigamiento sexual en el sector administrativo de la UNA: Prevalencia, manifestaciones y efectos*. Instituto de Estudios de la Mujer.
- Carvajal, Z. y Delvó, P. (2010b). Análisis comparativo de dos estudios sobre hostigamiento sexual en la población estudiantil de la UNA. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 21 (2), 83-104. <https://bit.ly/3534LE1>
- Carvajal, Z. y Delvó, P. (2012). Hostigamiento sexual en el sector administrativo de la Universidad Nacional: prevalencia, manifestaciones y efectos. *Revista Casa de la Mujer*, 21 (1), 25-66. <http://hdl.handle.net/11056/11530>
- Cochran, W. (1980). *Técnicas de muestreo*. Continental.
- Comisión Institucional en Materia de Discapacidad. (CIMAD). (2020). *Comisión Institucional en Materia de Discapacidad*. Consultado el 13 de octubre del 2020. <https://www.vidaestudiantil.una.ac.cr/cimad>
- Consejo Nacional de Rectores. (2013). *Plan para Pueblos Indígenas Quinquenal*. CONARE.

- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2011). *Política Nacional en Discapacidad*. CNREE.
- Darré, S., Sosa, F. y Baramendi, C. (2014). Diversidad etaria y educación superior. En: M, Penabad, Z, Orlich, C, Ulate, C y H, Chinchilla (Ed) *Guía para acompañar procesos de sensibilización sobre inclusión social y equidad desde la perspectiva interseccional* (pp. 91-100). Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional.
- Defensoría Estudiantil. (2010, 30 de setiembre). *Reglamento de la Defensoría Estudiantil*. Gaceta N.º 14-2010.
- Departamento de Registro UNA. (2020) *Resultados del modelo de admisión de la UNA*. Consultado el 13 de octubre del 2020. <https://www.registro.una.ac.cr/sec/index.php/resultados-de-modelo-de-admision-de-la-una>
- Escobar, J (2007). Diversidad sexual y exclusión. *Revista Colombiana de Bioética*, 2 (2),77-94. <https://bit.ly/3sOfYk6>
- Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 3 (6), 259-294.
- Femenías, M. (2000). Sujeto-mujer y otros espacios contrahegemónicos. *Sobre sujeto y género*. (1) 243-280.
- Flores, R. (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de Educación*. (38), 67-86.
- Fontana, A. (2012). Redes de Apoyo en Atención a la Diversidad: Aspectos Críticos y e Implicaciones en el contexto de la Universidad Nacional de Costa Rica: 1a Parte. *Visión Docente Con-Ciencia*. (64), 17-26.
- Giusti, F., Ulate, C., Fernández, D., Paniagua, D. y Cano, A. (2016). *Sistematización Proyecto de Implementación y Ejecución de la Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual en la UNA*. Instituto de Estudios de la Mujer.
- Gómez, J. (2010). *La colonialidad del ser y del saber: La mitologización del desarrollo en América Latina*. El Ágora, 10 (1) 87-105.
- Gomiz, M. (2015) *Violencia contra las Mujeres con Discapacidad* [Tesis de Doctorado] Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://bit.ly/3o5vtmO>
- González, M. (2005). Del sexismo a la igualdad de oportunidades en la educación. En L, Fernández, (Ed.) *Género, valores y sociedad: una propuesta desde América Latina*. (pp.291-315) Octaedro/OEI/Europe.
- González, P. (2010, setiembre). *Las mujeres con discapacidad y sus múltiples desigualdades: Un colectivo todavía invisibilizado en los estados latinoamericanos y en las agencias de cooperación internacional*. [Ponencia] XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional. <https://bit.ly/3gSYoG4>
- Hopenhayn, M. (2002). El reto de las identidades y la multiculturalidad. Globalización y postmodernidad: la irrupción de lo cultural en lo político y el reclamo de la diferencia. *Revista de Cultura Pensar Iberoamérica*. (0) <https://bit.ly/3oTB8wl>

- Instituto de Estudios de la Mujer. (2016, 17 de febrero). Acta de Asamblea de Unidad Académica de la Sesión ordinaria 05-2016.
- Instituto de Estudios de la Mujer (IEM). (2018a). *Informe de fin de gestión 20 junio 2013 al 19 de junio de 2018*. Instituto de Estudios de la Mujer.
- Instituto de Estudios de la Mujer (IEM). (2018b) *Informe Final Proyecto Académico Percepciones y manifestaciones de discriminación: Un estudio en la comunidad estudiantil de la Universidad Nacional*. Universidad Nacional.
- Instituto de Estudios de la Mujer (IEM). (2020). *Información general*. Consultado el 13 de octubre del 2020. <http://www.iem.una.ac.cr>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2017). *Encuesta Nacional de Hogares 2017: Asistencia a educación regular y nivel educativo de la población según zona y región de planificación*. INEC.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2005). *Diversidad cultural: convenios, declaraciones y acuerdos de la Organización de las Naciones Unidas*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Lamas, M. (2002). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. En: M, Lamas (Ed). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. (pp.129-160) Taurus, Alfaguara.
- Maffía, D. (2003). *Los cuerpos como frontera*. [Conferencia] <https://bit.ly/33tJmDO>
- Magendzo, A. (2000). La diversidad y la no discriminación: Un desafío para una educación moderna. *Pensamiento Educativo*. 26. 173-200. <https://bit.ly/33tJmDO>
- Martín, M. (2017). *Envejecimiento y Derechos Humanos: Otras perspectivas necesarias*. [Tesis Doctoral. Programa de Doctorado en Derecho y Ciencias Sociales. UNED]. <https://bit.ly/3rQ5Acp>
- Mesa, S. (2012). Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica. *Revista Reflexiones*. 231-238. <https://doi.org/10.15517/rr.v0i0.1535>
- Monturiol, S. (octubre, 2016). Nombre elegido por estudiantes “trans” será reconocido en documentación de la UNA. *Campus*. [http://www.campus.una.ac.cr/ediciones/2016/octubre/2016octubre\\_pag10b.html](http://www.campus.una.ac.cr/ediciones/2016/octubre/2016octubre_pag10b.html)
- Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH). (2010). *Educando en la Diversidad. Orientación sexual e identidad de género en las aulas*. MOVILH. <https://bit.ly/3rxab33>
- Munévar, D. y Mena, L. (2009). Violencia estructural de Género. *Revista Facultad de Medicina*. 57(4) 356-365.
- Munevar, D. y Mena, L. (2013). *Mujeres afrodescendientes en situación de discapacidad. Diálogos interseccionales en la academia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Muñoz, P. (2011). *Violencias Interseccionales: Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Pobreza y Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica*. Central America Women’s Network (CAWN).
- Organización de las Naciones Unidas (OEA). (2013). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

- Palacios, A. y Romañach, J. (2008). El modelo de Diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (Discapacidad). *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico* 2 (2), 37-47.
- Pecheny, M. (2001, 6-8 de setiembre). *De la “no discriminación” al “reconocimiento social”. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina*. [Ponencia] XXIII Congreso de la Latin American Association. <https://bit.ly/3GOIM2c>
- Procuraduría General de la República. (2020). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Consultado el 13 de octubre del 2020. <https://www.pgr.go.cr/servicios/sinalevi/>
- Puertas, S. (2004). Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación. *Seminario Médico*. 56 (2), 134-144.
- Rodríguez, A. (2015). *Estudio sobre Brechas de Género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica*. Periodo 2011-2014. Editorial Tecnológica de Costa Rica.
- Rodríguez, F. (2003). *Lenguaje y discriminación racial. En torno a la negritud*. *Espéculo Revista de Estudios Literarios* (24). <http://www.biblioteca.org.ar/libros/151886.pdf>
- Rodríguez, J. (2004). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? <https://bit.ly/3LD9qh0>
- Rojas, R., Chaves, R. y Fernández, A. (2012). Brechas de género en estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y recomendaciones para su disminución. *Cuadernos de Investigación UNED*. 4 (2), 239-246. <https://doi.org/10.22458/urj.v4i2.13>
- Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En: Carole Vance (Comp). *Placer y Peligro. Explorando la sexualidad femenina* (pp.113-190). Talasa.
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y Género*. Ediciones Cátedra
- Segato, R.L. (2006). Racismo, Discriminación y acciones afirmativas: Herramientas conceptuales. *Serie Antropológica*. (5) 1-19.
- Suárez, J.L. (2004). Teorías biológicas que intentan explicar el origen de la preferencia. En: G, Careaga, y S, Cruz, (Coord.). *Sexualidades diversas: Aproximaciones para su análisis* (pp. 129-144). Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), Universidad. <https://bit.ly/3w75eil>
- Tambiah, Y. (2003). Sexualidad y derechos humanos. *SeriAs para el Debate* (1), 41-59.
- Universidad Nacional (UNA). (2009, 15 de noviembre). *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*. UNA-GACETA N.º 17-2009.
- Universidad Nacional (UNA). (2010, 15 de junio). *Acuerdo de Consejo Universitario SCU-988-2010 Políticas para la Igualdad y Equidad de género en la Universidad Nacional*. Gaceta N.º 09-2010.
- Universidad Nacional (UNA). (2011, 11 de agosto). *Acuerdo SCU-1519-2011 Universidad libre de todo tipo de discriminación*. Acta N.º 3176.
- Universidad Nacional (UNA). (2011, 31 de agosto). *Gaceta Ordinaria N.º 12-2011*.

- Universidad Nacional (UNA). (2012, 31 de octubre). *Lineamientos para la inclusión y desarrollo de las destrezas instrumentales en los planes de estudio*. Gaceta Extraordinaria N.º 21-2012.
- Universidad Nacional (UNA). (2015, 16 de setiembre). *Modificación del acuerdo SCU-1519-2011 del 12 de agosto del 2010 sobre el tema de la Universidad libre de todo tipo de discriminación*. Gaceta Ordinaria N.º 17.-2015.
- Universidad Nacional (2015, 16 de setiembre). *Acuerdo UNA-SCU-ACUE-1266-2015 Declaratoria de interés institucional el Seminario Internacional “Territorios, culturas y buen vivir: desafíos desde las identidades y saberes diversos”*. Gaceta Ordinaria N.º 17-2015
- Universidad Nacional (UNA). (2016). *Política para la igualdad y equidad de género y Plan de acción*. Instituto de Estudios de la Mujer.
- Universidad Nacional (UNA). (2016, 22 de febrero). *Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional*. UNA-Gaceta Extraordinaria N.º 3-2016.
- Universidad Nacional (2016, 01 de junio). *Políticas Institucionales*. Gaceta Ordinaria N.º 10.
- Universidad Nacional (UNA). (2020). *UNA Transparente*. Consultado el 13 de octubre del 2020. <http://www.transparencia.una.ac.cr/index.php/categorias/una-en-cifras/373-equidad-en-el-acceso-a-la-educacion-superior-publica>
- Valcuende, J. (2006). De la heterosexualidad a la ciudadanía. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1 (01), 125-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=623/62310109>
- Vicerrectoría de Docencia. (2016). Éxito Académico. Consultado el 13 de octubre del 2020. <http://www.docencia.una.ac.cr/exito-academico>
- Vicerrectoría de Vida Estudiantil (UNA). (2020a). Sistema de becas estudiantiles. Consultado el 13 de octubre del 2020. <https://www.vidaestudiantil.una.ac.cr/becas>
- Vicerrectoría de Vida Estudiantil (UNA). (2020b). Programa Estudiantes Madres y Padres UNA. Consultado el 13 de octubre del 2020. <https://www.vidaestudiantil.una.ac.cr/madresypadres>
- Walsh, C. (2009). Interculturalidad crítica y educación intercultural. En: J, Viaña, L, Tapia y C, Walsh (Eds). *Construyendo Interculturalidad Crítica* (pp. 75-96). Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello.

