



IV sección
Polifonía y reconocimiento de la población LGTBQ+

**Las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación
de la población LGBTIQ+ en la Universidad de Costa Rica**

María del Carmen Acuña Rodríguez
Universidad de Costa Rica
mariadelcarmen.acuna@ucr.ac.cr
<http://orcid.org/0000-0001-7727-7305>

Recibido: 3 de noviembre de 2020

Aceptado: 24 de febrero de 2021

Resumen: Este artículo aborda las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación que se han generado, en materia de diversidad sexual y de género, en el contexto específico de la Universidad de Costa Rica. Se mencionan lineamientos institucionales emitidos por autoridades de la universidad (el Consejo Universitario y la Rectoría), así como acciones específicas que se encuentran en la comunidad universitaria. Todas las iniciativas generadas, inclusive las directrices promulgadas por los entes oficiales de la universidad, han sido gracias a la labor de personas LGBTIQ+ (docentes, estudiantes, docentes y personal administrativo) que pertenecen a la UCR. Sin embargo, a su vez, también tensiones y limitaciones importantes que obstaculizan el trabajo. Quedan preguntas para la universidad, como institución, respecto a la implementación real de las políticas generadas.

Palabras clave: Educación Superior; Acciones afirmativas; Diversidad sexual y de género; LGBTIQ+; Universidad de Costa Rica

**The Recognition and Affirmation Initiatives of the LGBTIQ+ population at the
University of Costa Rica**

Abstract: This article addresses the *Recognition and Affirmation Initiatives* that have been generated for the sexual and gender diversity, at the University of Costa Rica. There are mentioned institutional regulations issued by the university's main



La Revista Estudios es editada por la [Universidad de Costa Rica](http://www.ucr.ac.cr) y se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Costa Rica](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/cr/). Para más información envíe un mensaje a revistaestudios.eeg@ucr.ac.cr.



authorities (the University Council and the Rector), as well as specific actions developed by LGBTIQ+ professors, students, and administrative staff. All the generated initiatives are a result of the LGBTIQ+ people's work, even the official regulations promulgated by the authorities. Also, significant tensions and limitations that obstruct the work are found. For the university as an institution, some questions are posed regarding the real implementation of its policies.

Keywords: Higher Education; Affirmative Actions; Sexual and Gender Diversity; LGBTIQ+; Universidad de Costa Rica;

En este artículo se aborda el concepto “Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación”, para referirse a una forma de gobernanza que se ha gestado en una universidad pública costarricense. Es una propuesta conceptual alternativa a las acciones afirmativas. En primer lugar, se explica el concepto, para seguidamente describir las acciones desarrolladas en la universidad, a partir de las cuales dieron pie el concepto como tal. En un tercer apartado, se analizan algunas consideraciones vinculadas a las iniciativas. Por último, se brindan reflexiones finales.

El trabajo fue parte de la investigación titulada “*En la ruta del arco iris: vivencias de personas LGBTI de la Universidad de Costa Rica dentro del mundo universitario*”¹. Fue un estudio sobre la disidencia sexual y de género (en adelante, DSG) en dicha institución de educación superior, desde la perspectiva de personas con identidades fuera de la norma heterosexual. Participaron las tres poblaciones que pertenecen a la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y personal administrativo (23 personas en total).

La investigación tuvo un abordaje cualitativo, descriptivo, bajo la estrategia de estudio de caso. La intención fue comprender las vivencias que, en el contexto de la UCR, han tenido personas que se auto-identifican con identidades no heteronormativas, respecto a experiencias vividas dentro del espacio universitario,

¹ La investigación fue la tesis para la Maestría en Educación, en la *Universidade Federal do Rio Grande do Sul* (Brasil), bajo orientación de la profesora Dra. Magali Mendes de Menezes. La investigación se realizó durante los años 2015 y 2016. Posterior a ello, la autora ha continuado trabajando e investigando en el tema. Por tanto, este artículo es una versión actualizada al año 2020 de los asuntos abordados.





relativas a su sexualidad disidente. Las herramientas fueron diálogos individuales y grupales, desarrollados bajo los principios de la interculturalidad (la Filosofía Intercultural). Con la información obtenida se desarrolló un análisis del discurso desde la perspectiva foucaultiana².

Las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación: una propuesta conceptual

Al inicio de este trabajo, se quiso investigar las acciones afirmativas de la UCR hacia su población LGBTIQ+ pensado en lo institucional, es decir, lo que la universidad hace por su gente. Sin embargo, se descubrió que prácticamente no existían³ y que, como institución, la universidad hace muy poco. Al identificar esto, cambió la perspectiva y, por ende, el enfoque del trabajo.

Se investigó entonces lo que han realizado las mismas personas LGBTIQ+ dentro de la universidad, para mejorar ese micro-mundo; a ello se le llamó *Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación (IRA)*. Es un concepto acuñado por la autora (y que se presenta en este artículo) para marcar una diferencia respecto a las acciones afirmativas y políticas inclusivas. Se escogió ese nombre porque todo lo que será descrito son acciones desarrolladas por las mismas personas LGBTIQ+ (y algunas heterosexuales aliadas) dentro de la universidad, mas no por parte de la UCR como institución⁴.

Las **acciones afirmativas** son las políticas, medidas y acciones especiales, ejercidas en distintas instituciones del Estado o la sociedad civil, con el propósito de compensar a poblaciones excluidas. Su intención o propósito es impulsar mejores

² A lo largo del artículo, en las notas al pie, se incluyen frases (citas) de las personas participantes, pues retomar sus propias palabras es una decisión investigativa y política. Los nombres que se utilizan son en algunos casos pseudónimos y, en otros, el nombre real de la persona, en concordancia con lo que cada individuo señaló realizar.

³ Como se verá en el segundo apartado, antes del año 2015, existía solamente el pronunciamiento de espacio libre de discriminación emitido por el Consejo Universitario. Actualmente, existen varias resoluciones promulgadas por la Rectoría de la universidad, muchas de las cuales se dieron durante el trascurso de la investigación y por intervenciones directas de la autora, por lo que esta incidencia ha tenido una contribución importante en la política universitaria en la materia.

⁴ Así lo dijo una profesora: “*el trabajo se ha hecho a nivel de docencia, con gente muy valiente que ha puesto las varas ahí [...] y en la calle con los estudiantes*” (Adriana, docente). [La palabra ‘varas’ es un costarricense para referirse a las cosas y los asuntos.]





condiciones de vida y situaciones más igualitarias –principalmente mediante el acceso a empleo y educación, sin tratos discriminatorios– para grupos sociales que han sido excluidos o marginados, en un contexto específico. Se gestan desde posiciones de poder, “para corregir la exclusión y la desigualdad históricamente acumuladas como resultado de la discriminación por parte de las élites” (Segato, 2007, p. 81). Pretenden subsanar y reparar consecuencias que individuos y grupos han sufrido debido a la exclusión social de la que han sido objeto; es decir, las deudas históricas que la sociedad tiene con ellas debido a los procesos de exclusión ejercidos. Son medidas y acciones compensatorias (Segato, 2007); políticas de equidad, de inclusión de la diversidad y de las diferencias dentro de instituciones estatales y civiles (Tubino, 2007). En ese sentido, se trata de políticas públicas y, por tanto, los Estados deberían crearlas, impulsarlas y garantizar su cumplimiento.

Su origen y fundamento están en tratados internacionales en materia de derechos humanos⁵, a partir de la evolución de instrumentos jurídicos (Segato, 2007) que exhortan a los Estados a tomar medidas especiales en asuntos específicos para contrarrestar la discriminación. Surgieron a mediados del siglo XX, en el Hemisferio Norte, “para generar equidad de oportunidades en contextos fuertemente discriminatorios y asimétricos” (Tubino, 2007, p. 91). En América Latina, con la ratificación de tratados internacionales de derechos humanos, posterior a las dictaduras, los países asumieron compromisos con la ciudadanía para “garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos de la vida social”, así como para “garantizar la igualdad y la no discriminación” y el “derecho al trabajo” (Pautassi, 2007, p. 76).

En el ámbito de la educación superior, las acciones afirmativas se han concretado principalmente mediante políticas de cuotas. Las cuotas, *a grosso*

⁵ A saber: el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD), de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); la Convención 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, de la OIT (Segato, 2007). Para el tema de género, el primer instrumento que aborda la discriminación específicamente es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de la ONU (Pautassi, 2007).





modo, consisten en cupos que se reservan a estudiantes con condiciones especiales (por ejemplo, de grupos afrodescendientes e indígenas), proporcionales a las poblaciones que existen en cada zona que la universidad pública debe atender. Sin embargo, las cuotas –el reservar cupos– si bien es un paso de gran importancia, no es suficiente; no basta con garantizar el acceso a las universidades.

Existen posturas a favor y en contra de las acciones afirmativas, pues tienen alcances y limitaciones, por lo que se debe tener una postura crítica respecto a ellas. Quienes las apoyan, lo hacen por la necesidad de reconocimiento de los grupos (Doebber y Grisa, 2011). Aunque su potencial generalmente no se explota: “podrían convertirse en espacios privilegiados de construcción del cambio cultural que nuestras sociedades necesitan, en motores generadores de la justicia cultural y la convivencia intercultural que ahora no existe” (Tubino, 2007, p. 101). Más que simples políticas de equidad, podrían ser medidas para incorporar la diversidad cultural y generar cambios significativos en las estructuras de la sociedad (Tubino, 2007).

No obstante, a ellas se asocian varias limitaciones (todas entrelazadas) que es necesario tener claras: corren el riesgo de poseer sesgos asistencialistas; pueden ser asimilacionistas, pues introducen “a los excluidos a los esquemas de pensamiento, a las formas de expresión y a los modos de vida hegemónicos” (Tubino, 2007, p. 94); la inclusión de personas “diferentes” no conlleva la formación para los individuos a su alrededor; si bien favorecen a poblaciones excluidas, también provocan tensiones debido a la convivencia entre los distintos grupos; el hecho de garantizar mayor acceso a las instituciones, no hace desaparecer la discriminación; visibilizar las problemáticas sociales (las exclusiones) no se traduce necesariamente en una búsqueda de soluciones (Tubino, 2007). En síntesis: no basta con incluir a las personas o grupos discriminados en los espacios que les han sido restringidos, es necesario apuntar hacia el respeto, la convivencia fraterna y el diálogo intercultural.





Las políticas inclusivas y las acciones afirmativas “deben ser complementadas con políticas de convivencia intercultural [...] tanto en los discriminados como en los discriminadores” (Tubino, 2007, pp. 92-93). Las acciones afirmativas son una base importante que permite el desarrollo de medidas y acciones, que pueden tomar formas muy distintas. La manera en que se concreten dependerá de cada institución donde corresponda aplicarlas, pues en esto inciden muchos elementos. En el caso de las universidades, deben contemplar a todas las poblaciones que pertenecen a ella: estudiantes, docentes y personal administrativo. También, deben implicar a sus tres funciones sustantivas: docencia, investigación y acción social. Solo así se convertirán en verdaderos caminos para la transformación social y, con ello, cumplir su propósito de ser compensatorias de la discriminación histórica hacia ciertos grupos.

En contraparte, las **iniciativas de reconocimiento y afirmación (IRA)** son acciones pensadas y desarrolladas por los sujetos, que han sido generadas desde adentro (a lo interno de la universidad) y no desde las autoridades (de “arriba hacia abajo”). Es decir, son las mismas personas discriminadas quienes generan formas de resistencia y transformación, en los distintos espacios del mundo universitario. Son maneras de incidir en el cambio que estas personas quieren ver y tener. Es activismo (militancia política) dentro de la academia. Aprovechar los recursos que se tiene (y, en algunos casos, los privilegios) para mover las estructuras -de pensamiento e institucionales:

nos organizarmos independentemente das atuações de pessoas ditas aliadas, resistindo em espaços academicamente legitimados somente na medida em que os consideremos como possibilidade de potencialização antinormativa – isto é, na medida em que a academia nos for útil para nossos projetos descolonizatórios (viviane v.⁶, 2015, p. 41).

⁶ viviane v. es una autora trans y feminista; ella ha elegido escribir su nombre en minúscula. Por lo tanto, aunque se trata de un nombre propio, en todas las ideas y citas donde se referencia, se usan letras minúsculas para respetar su deseo.





Es activismo que produce conocimiento y, al mismo tiempo, tensiona a la universidad respecto a: sus formas de producir conocimiento (y hacer ciencia), los tipos de relaciones que se establecen dentro de ella, así como a quienes tienen voz y quienes tienen silencio. Con dicha militancia académica lo que se hace y propone es descolonizar la universidad en sus prácticas y pensamientos retrógrados. Son formas de resistencia y creación de caos, que desacomoda para crear o transformar.

En Costa Rica, los avances en materia LGBTIQ+ son producto del trabajo de activistas (Abelove, 2015). En la UCR sucede lo mismo: los logros alcanzados se deben a que personas dentro de la universidad han provocado avances en ella, gracias a ese trabajo⁷. Docentes, estudiantes y personas administrativas han incidido en espacios que han estado a su alcance para colocar el tema sobre la mesa. Desarrollan iniciativas de reconocimiento y afirmación, de diversa índole. La autora las ha llamado así por los motivos que se procede a explicar.

Iniciativas, porque la palabra abarca varias posibilidades: acciones, actividades, propuestas; sin explicar la forma que puedan tomar. Iniciativa es una cosa “que da principio a algo”; también, es el “acto de ejercer el derecho de hacer una propuesta” (RAE, 2020). Una iniciativa puede ser cualquier cosa, desde algo pequeño (como una discusión en clase sobre el tema) hasta algo de gran impacto (como un festival universitario). Además, no es necesario especificar si son realizadas por una persona o un grupo, tampoco el “tipo” de sujeto que las promueve.

Por ende, no se habla de ‘políticas’ ni de ‘medidas especiales’. Más bien, el énfasis está en que las iniciativas nacen en la gente y son desarrolladas por ellas (LGBTIQ+ y heterocissexuales aliadas), no tanto por las autoridades universitarias. Y, cuando se dan iniciativas gestadas en los espacios de gobierno institucional, son

⁷ Lo dice una profesora: “*Esto me parece importante recalcar: los cambios que se han dado en la UCR han sido a nivel de calle y a nivel de profesores gays, como yo, que ha tenido que transformar la visión de la gente y decir y hablar públicamente en frente de una clase de mi vida [...] y objetivizarme en ese sentido*” (Adriana).



resultado del trabajo que han realizado las personas (por su tocar puertas y mover estructuras). Por ejemplo: el pronunciamiento de espacio libre de discriminación y el reconocimiento del nombre para personas trans, que se verá luego. Se caracterizan por la flexibilidad, la posibilidad y la creatividad.

Son iniciativas de **reconocimiento**, porque apuntan hacia la exigencia de un lugar social en la misma posición que las personas heterocissexuales; es decir, en condiciones igualitarias y no en la marginalidad. Se enmarcan en la idea del reconocimiento como un *status* social: “*o que exige reconhecimento não é a identidade específica de um grupo, mas a condição dos membros do grupo como parceiros integrais na interação social*” (Fraser, 2007, p. 107). Esto pues históricamente se ha colocado en una ‘categoría’ de personas de segunda clase, en el lugar de la exclusión debido a -en este caso- la sexualidad disidente. Así, el no reconocimiento significa *subordinación social*, en tanto se priva a ciertas personas de participación en la vida social *como iguales* (Fraser, 2007); por eso se habla de desigualdad e injusticia. Desde la perspectiva del reconocimiento, se enfatiza en la igualdad de *status* que deberían poseer todas las personas y en la participación paritaria en la sociedad, valorando la interacción entre los distintos grupos. El reconocimiento se enfoca en las consecuencias de las normas que han sido institucionalizadas (naturalizadas) y evita los esencialismos de las identidades (Fraser, 2007).

Constituyen iniciativas de **afirmación**, porque insisten en la visibilización de la existencia disidente, en la necesidad de desnaturalizar lo que ha sido establecido como normal (en este caso, la heterocissexualidad) y de despatologizar las identidades que han sido señaladas como problema (entiéndase: enfermedad mental, crimen/delito, pecado). Desde la afirmación, se lucha por “*desinstitucionalizar padrões de valoração cultural que impedem a paridade de participação e substituí-los por padrões que a promovam*” (Fraser, 2007, p. 109). Los individuos excluidos se reapropian de los discursos y las palabras que se usan para ofenderles, los resignifican y usan a su favor; de hecho, en materia LGBTIQ+,





son bien conocidas todas las actividades donde se proclama el 'orgullo'. Estas personas han irrumpido en el mundo occidental para exigir ser consideradas ciudadanas en el mismo nivel que las personas heterosexuales, y no de segunda clase o categoría (INAMU, 2015). En esas tentativas de salir del lugar de exclusión y garantizar mejores condiciones (un *status* social igualitario), han generado propuestas que conducen a nuevas perspectivas y acciones posibles.

Por las razones anteriores, la autora habla de iniciativas de reconocimiento y afirmación; para abreviar su nombre, las siglas y el acrónimo que les corresponde es IRA. Cuando acuñó el concepto, inevitablemente reparó que, por casualidad, se forma la palabra "ira", como la emoción. Y se percató que no es casual, porque uno de los motores en el activismo feminista y por la diversidad sexual y de género es la ira, emoción que se transforma en lucha. El enojo y la rabia que se siente ante la exclusión y la discriminación vividas, son transformados en creatividad, impulso y fuerza para luchar. Así surgen las iniciativas (las IRA). Las personas LGBTIQ+ toman lo negativo y lo convierten en acciones propositivas. Ejercen la desobediencia cultural y exigen respeto.

La desobediencia cultural consiste en la superación consciente y responsable de los aspectos culturales heredados que forman parte del proceso de humanización de cualquier persona (Silva, 2009). Orientándose hacia la construcción de nuevos modos de vida, "*cada pessoa assume a responsabilidade de decidir pela apropriação daquilo que lhe é próprio e que lhe foi transmitido por sua cultura de origem*" (Silva, 2009, pp. 50-51). Las personas con sexualidades disidentes encarnan la desobediencia cultural, metafórica y literalmente (pues se lleva en el cuerpo/carne), porque se rompe con los mandatos que la cultura establece en cuanto al sexo, género y deseo. Ejercen la desobediencia cultural promoviendo la reflexión y la creación de modos de vivir que apuntan hacia la aceptación y el respeto de su existencia, hacia la aceptación y el respeto de todas las diferencias, y de la diferencia *per se*.



Demandan respeto como actitud que se constituye punto de partida para la justicia. Respeto hacia alguien y hacia esa libertad que se tiene en tanto otredad/alteridad: “*descubrir el otro como otro y ponerse junto a (con-)*” (Dussel, 1977, p. 70). Respeto, entonces, significa e implica dar lugar a la alteridad/otredad como tal, y sentir empatía hacia su situación/condición de vida. Una aclaración importante: se habla de respeto y aceptación, nunca de tolerancia.

Es incorrecto y erróneo utilizar la palabra tolerancia; aunque hace muchos años era lo que se expresaba, ha sido fuertemente criticada y revisada. Esto pues manifiesta actitudes que denotan superioridad por parte de quien habla; en ella subyace la idea de que unas personas son mejores que otras, o merecen más que otras. Tolerancia se relaciona con condescendencia, permiso, indulgencia (Louro, 2014); a lo cual se puede agregar generosidad ilusoria, falsedad y, a veces, incluso hipocresía. Posee cierta violencia implícita, en especial pensando en términos de subordinación, dominio y hegemonía de unas personas sobre otras. Lo que la población LGBTIQ+ habla y demanda es respeto, aceptación y reconocimiento (particularmente cuando se trata de políticas públicas y acciones afirmativas, o cuando se está en contextos de relación con figuras de autoridad encargadas de toma de decisiones). En lugar de la “tolerancia de las diferencias”, se debe apuntar hacia la convivencia, el diálogo y el enriquecimiento mutuo, que conduzcan a procesos de transformación cultural (Fornet-Betancourt, 2004).

Las IRA gestadas en la Universidad de Costa Rica en asuntos LGBTIQ+

En esos esfuerzos por una mejor convivencia dentro del espacio universitario, y en la lucha por el respeto, la aceptación y el reconocimiento hacia las personas sexualmente disidentes, han surgido las IRA. Algunas son acciones desde la institucionalidad de la universidad, otras son iniciativas particulares. Se procede a describirlas.



Desde la oficialidad: acciones institucionales.

El primer grupo de IRA se catalogan como acciones institucionales porque tienen carácter oficial. Han emanado de figuras de autoridad: el Consejo Universitario (CU) y la Rectoría. Son las siguientes.

• **Declaratoria de la universidad como espacio libre de discriminación.**

En el año 2011, el Consejo Universitario emitió una disposición que declara a la UCR como un “espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia”. El pronunciamiento está conformado por seis acuerdos⁸, de los cuales destacan ciertos elementos, dada la importancia que tienen como acto reivindicativo para la disidencia sexual y de género:

- el compromiso de la universidad con los derechos humanos, haciendo énfasis en el respeto
- la solicitud de que se investiguen prácticas de discriminación dentro de la UCR⁹
- el impulso para que las unidades académicas y de investigación¹⁰ generen procesos de reflexión orientados a promover “una cultura de respeto a la diversidad sexual”.

Este pronunciamiento es una política institucional emitida por el Consejo Universitario (¿sería una acción afirmativa?). Es importante porque establece un marco y directrices en el tema¹¹. Es incluido por la autora como una IRA porque fueron dos estudiantes lesbianas quienes promovieron que se emitiera la declaratoria en dicha instancia, cuando ellas eran *representantes* de la población

⁸ El documento completo se puede consultar en el sitio web oficial del Consejo Universitario. Se puede acceder directamente mediante el enlace:

http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/pronouncement/pronun40.pdf

⁹ La investigación que enmarca este artículo es la única que se ha desarrollado en ese sentido en la universidad, y sin contar con apoyos reales por parte de la institución.

¹⁰ Dentro de la UCR, se entiende como **unidades académicas** todas las dependencias universitarias encargadas de desarrollar carreras (programas educativos) con los cuales se obtiene un título académico (es decir, un diploma universitario); según los nombres que reciben en la universidad, pueden ser una *Escuela, Facultad, Sede Regional o Recinto Universitario*. Por su parte, las **unidades de investigación** son todos los centros, institutos, departamentos o cualquier otro tipo de instancia que pertenece a la universidad, en la cual se desarrollan investigaciones.

¹¹ Además, como dijo un profesor, “*el que la declaratoria venga de una autoridad ejerce cierta coerción [...] por lo menos ayuda a contener el conflicto*” (Enrique, docente).



estudiantil¹². Este pronunciamiento fue la primera iniciativa institucional en la materia y ciertamente fue un logro, porque sienta una base y un marco para actuar.

• **Declaratoria del día 17 de mayo como fecha de interés institucional.**

En mayo del 2016, en vísperas del *Día nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia*¹³, el entonces Rector de la universidad emitió la resolución R-103-2016 que declara de interés institucional las actividades conmemorativas que se realicen en el marco de esta fecha¹⁴. En ella, se solicita a las unidades académicas y administrativas apoyar la organización y ejecución de actividades.

• **Resolución sobre Acciones contra la discriminación.** Un año más tarde, precisamente para el día 17 de Mayo, la Rectoría emitió otra resolución¹⁵ (R-156-2017) en la cual establece acciones que debería desarrollar la UCR para fortalecer condiciones de respeto y equidad e igualdad para las personas no heterosexuales. También, se indican acciones para prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

¹² Así lo relata una de ellas: “Como representante en el Consejo Universitario, estábamos dos mujeres de representantes y las dos éramos lesbianas, y las dos teníamos nuestras parejas, pusimos el tema sobre la mesa y fue muy bonito, fue el año que se abrió el pronunciamiento del espacio libre de discriminación” (Sofía, estudiante).

¹³ En Costa Rica, existe un Decreto Ejecutivo, emitido por la Presidencia de la República, que establece el 17 de mayo de cada año como *Día nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia*. Fue promulgado en el año 2008, haciendo referencia a la homofobia; se actualizó en el 2012 para incluir la lesbofobia y transfobia, y en el 2019 agregando la bifobia. Esta es una política nacional que sienta un precedente importante para trabajar en la materia, pues insta a las instituciones públicas a generar acciones. Gracias a esto, las instituciones del Estado han ido creando declaratorias de espacio libre de discriminación y disposiciones para otorgar derechos civiles y condiciones equitativas para la población LGBTIQ+.

¹⁴ El documento se encuentra disponible en la dirección electrónica:

<http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2016/05/R-103-2016.pdf>

¹⁵ Se puede consultar en: <http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2017/05/R-156-2017.pdf>



• **Reconocimiento de identidad para personas trans.** En esto, se han tenido tres hitos importantes para la población trans de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo).

1) En marzo de 2016, el Rector emitió una resolución¹⁶ (R-64-2016), donde establece que dentro de la universidad se reconocerá el uso del *Conocido Como*¹⁷, según esté escrito en la cédula de identidad nacional, para la población estudiantil transgénero.

2) Meses después, en octubre, mediante otra resolución¹⁸ (R-239-2016), se establece que el uso del *Conocido Como* es aplicable también a docentes y personal administrativo; para así cubrir a toda la comunidad universitaria.

3) En el año 2018, el *Tribunal Supremo de Elecciones* instauró el cambio de nombre por identidad de género, en los registros a nivel nacional. En consecuencia, para la universidad, la Rectoría promulgó una nueva resolución¹⁹ (R-124-2018) en torno a la corrección de nombre para las personas trans. En ella se indica que quienes deseen utilizar su nombre elegido en la UCR, deben haber realizado las gestiones ante el Registro Civil y aportar su nueva cédula de identidad, para así implementar el cambio en los sistemas institucionales universitarios.

• **Comisión Institucional para la Diversidad Sexual (CIDS).** En el año 2017, en la citada resolución R-156-2017 sobre acciones contra la discriminación, se ratifica la existencia de la *Comisión Institucional para la Diversidad Sexual* (CIDS). Además, se establecen las funciones que le corresponden y que debe estar integrada por representantes de varias instancias universitarias

¹⁶ Disponible en: <http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2016/03/R-64-2016.pdf>

¹⁷ El '*Conocido Como*' fue la figura legal bajo la que, durante varios años, la población trans pudo utilizar su nombre elegido en la cédula de identidad. Esto fue previo a que existiera el cambio de nombre registral.

¹⁸ Disponible en: <http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2016/10/R-239-2016.pdf>

¹⁹ Disponible en: <http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2018/06/R-124-2018.pdf>



importantes²⁰. La Comisión había sido creada en el 2013, pero inició funciones a finales del año 2017, producto de dicha resolución. Las principales labores que ha realizado son: en el año 2018, talleres de sensibilización dirigidos a personal administrativo (de la sede central y de tres sedes regionales); en el 2019, una campaña informativa (para el año 2020 se suspendió sus labores debido a coyunturas institucionales internas).

Los anteriores lineamientos universitarios podrían considerarse acciones afirmativas, pues han sido emitidas por las principales autoridades institucionales (el Consejo Universitario y la Rectoría). Ahora, es importante aclarar que todas fueron impulsadas por personas LGBTIQ+ de la universidad, según cada caso:

- la declaratoria de espacio libre de discriminación, fue impulsada por dos estudiantes;
- la resolución respecto al uso del *Conocido Como* estuvo mediada por varias personas: representantes de la Federación de Estudiantes de la UCR (FEUCR), dos docentes, y representantes de la Asociación Transvida²¹, pues tuvieron una reunión con el rector para tratar este asunto;
- las demás resoluciones emitidas, si bien fue el entonces rector quien las promulgó, fueron recomendaciones brindadas a él por quien suscribe este artículo²².

Estos son claros ejemplos de que con voluntad política de las autoridades universitarias es posible generar acciones a favor de la población sexualmente diversa. También, que la incidencia de activistas dentro de la academia tiene

²⁰ A saber: el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Vicerrectoría de Docencia, la Vicerrectoría de Acción Social, la Federación de Estudiantes y la Escuela de Psicología.

²¹ La Asociación Transvida es una ONG de y para la población transgénero; funciona a nivel nacional y es una organización importante de la sociedad civil.

²² A partir del año 2015, en el marco de mi investigación y estudios de posgrado, entré en comunicación directa con el entonces Rector (principalmente vía correo electrónico), con el objetivo de llamar su atención hacia el tema de la diversidad sexual y de género dentro de la UCR. Por parte de él, obtuve una respuesta de gran apertura y, desde ese momento, comenzó a promulgar las citadas resoluciones, siguiendo las recomendaciones brindadas.



resultados. Por tanto, es evidente que son acciones impulsadas por personas LGBTIQ+ de la UCR y, consecuentemente, se consideran IRA.

• **Acciones específicas de instancias universitarias.** Existen iniciativas puntuales que son realizadas por algunas instancias de la universidad; no son acciones generalizadas, sino particulares a determinados espacios. Son importantes debido al valor simbólico que acarrear, pues constituyen reivindicaciones significativas dentro de la academia para la DSG. Contienen cierto grado de institucionalidad y oficialidad, por tratarse de instancias formales y por provenir de (otras) figuras de autoridad, aun recordando que son promovidas por personas dentro de ellas. A saber:

- El Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Es el espacio donde más se estudian y trabajan asuntos de género en la universidad. Es una entidad explícitamente feminista -la única en la UCR- que tiene proyectos de investigación y acción social, desarrollados por profesionales que son docentes universitarias en distintos programas de grado y posgrado. Dentro de sus labores, se ha trabajado con temas de DSG.
- La Comisión de Diversidad y Género, de la Federación de Estudiantes de la UCR (FEUCR). La FEUCR es el principal órgano de organización y representación estudiantil, el cual tiene presencia en diversas instancias institucionales. Desde el 2009, se creó la Comisión de Diversidad y Género para atender esos asuntos. No obstante, las acciones que realiza dependen del directorio a cargo de la Federación, el cual cambia cada año. Por tanto, el trabajo que realiza no es constante²³. Es positivo que exista esta comisión, pero no funciona adecuadamente, ni se aprovecha todo el potencial de acción que tiene.

²³ En los diálogos, dos estudiantes explican esto. Por una parte, Felipe afirma: “no han hecho mucho que digamos [...] fluctuante, depende de la gente, de quien esté ahí [...] cambian cada año”. Por otra parte, María Fernanda refiere: “cuando la FEUCR interviene está empujada por el sector informal, no reaccionan por ellos mismos”.



- La Junta de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP). Un verdadero ejemplo de políticas afirmativas institucionalizadas es 'la Junta' (como popularmente se le conoce). Esta es la entidad encargada de recaudar y administrar dineros de personas que laboran en la universidad y se asocian a ella. Funciona como un banco para el funcionariado de la UCR, indistintamente de su tipo de nombramiento (pueden realizarse planes de ahorro y obtener préstamos, entre otros). Es una instancia ejemplar pues en los servicios que ofrece, reconoce cualquier tipo de familia, bajo la categoría 'grupo familiar'. Con esta figura, ampara múltiples formas de convivencia, las cuales incluyen parejas del mismo sexo²⁴.

No obstante, esta conceptualización inclusiva respecto a la 'familia', en la idea de 'grupo familiar', es una política que posee apenas una instancia universitaria –la JAFAP–. Sin embargo, no se trata de un entendimiento que tenga la universidad en su totalidad; por tanto, no constituye una política afirmativa institucional. El cuestionamiento para la UCR es: ¿por qué ese reconocimiento de las familias diversas no se aplica en toda la Universidad de Costa Rica, como sí sucede en una entidad que le pertenece a ella?²⁵

Desde lo informal: acciones particulares.

El segundo grupo de IRA son las que vienen "desde abajo", desarrolladas por las personas LGBTIQ+ pertenecientes a la comunidad universitaria. La mayoría son acciones individuales que, lamentablemente pasan casi desapercibidas. Constituyen, por tanto, el "trabajo de hormiga" en la institución.

²⁴ Esto fue mencionado por tres personas que lo han constatado por experiencia propia: un administrativo (Jesús) y dos docentes (Adriana y Mar). La profesora expresa "*la Junta es el mejor lugar en la UCR [...] las veces que yo he ido, he experimentado el mejor trato a personas alternativas en toda la U*" (Adriana, docente). Por su parte, el profesor Mar relata que inclusive preguntó directamente lo siguiente: "*¿Cuando usted está hablando de parejas, está hablando de matrimonios heterosexuales? Y el mae 'no, la Junta tiene políticas afirmativas y respetuosas de todas las parejas'. Yo en ese momento vivía con mi ex-pareja y le dije '¿si yo llego a sacar un préstamo con mi pareja -que es una mujer- ustedes, van a sumar nuestros salarios?' Y me dijeron 'sí, porque eso se entiende como grupo familiar'*".

²⁵ La profesora Adriana lo manifestó cuestionando: "*¿cómo se explica usted que esas políticas a nivel financiero no se traduzcan a cosas que son del day-to-day?*".



• **Festival Interuniversitario por la Diversidad Sexual.** A partir del año 2009, en la UCR se realizan actividades académicas y artístico-culturales para conmemorar el 17 de mayo. Las actividades han sido organizadas por estudiantes y docentes, por voluntad propia, conscientes de la importancia de la visibilización y la sensibilización. En sus inicios, fueron acciones pequeñas (en promedio de un día), con participación de pocas personas; se realizaban solamente en la Facultad de Ciencias Sociales (es la que reúne más visiones críticas y de apertura dentro de la universidad).

Con el pasar de los años el festival ha crecido, ganando notoriedad y diversificando el tipo de actividades. Actualmente, dura toda una semana y se realizan conferencias, mesas redondas, cineforos, stands informativos, performances, espectáculos musicales, lecturas de poesía, bodas masivas simbólicas. Inclusive, en los últimos años ha habido cierto involucramiento por parte de la administración universitaria. Por ejemplo, se logró que la bandera arco iris sea colgada en los principales edificios de la universidad, donde se recibe a toda la población estudiantil de primer ingreso²⁶; esto es un acto simbólico de gran relevancia.

Este festival se ha convertido en un momento de politización del espacio universitario²⁷. Valga señalar que se le llama *Festival Interuniversitario* porque no solamente acontece en la UCR, sino también en otras dos universidades públicas: el *Instituto Tecnológico de Costa Rica* (TEC) y la *Universidad Nacional* (UNA)²⁸. También, algunas universidades privadas han comenzado a realizar esfuerzos en esa línea, siguiendo el ejemplo de las estatales.

²⁶ Son dos: la Escuela de Estudios Generales y, contiguo a ella, la Biblioteca Carlos Monge Alfaro.

²⁷ Una estudiante, Sofía, confirma esta idea: “De los aspectos positivos, yo creo que ha ayudado o al menos sí ha tenido un buen impacto el Festival Universitario por la Diversidad Sexual. [...] Ver la bandera izada [...] ha sido uno de avances más importantes que se ha tenido a nivel institucional”.

²⁸ Es decir, se da en tres de las cinco universidades públicas que tiene el país.



• **Cursos de la universidad.** El currículo universitario es una cuestión aparte, pero es en la docencia donde probablemente existen más iniciativas de reconocimiento y afirmación. Sin embargo, resulta difícil tener un panorama real en torno a ellas. Varias carreras tienen cursos donde se abordan temas de género, sexualidad, diversidad sexual y derechos humanos²⁹. Existen docentes que aprovechan alguna materia para desarrollar estos ‘contenidos’, según el curso lo permita y aunque en el programa del curso no venga incluido ningún contenido vinculado a los asuntos LGBTIQ+. En ciertos casos (que son los mínimos) los temas sí están incluidos oficialmente en el sílabo. En otros casos, son estudiantes quienes generan la reflexión³⁰. Empero, no se cuenta con una manera certera de contabilizar todos estos esfuerzos.

Por lo que la autora conoce de colegas docentes, se podría afirmar que en ciertos cursos trabajan cuestionando lo que se ha instaurado socialmente respecto a esos temas, pero también cuestionando los modos de ‘hacer ciencia’, y a la ciencia misma como única voz posible (o sea, como el lugar del habla). Así, se reconoce la existencia de “*outros sujeitos de fala, igualmente dignos, mesmo que dominem códigos diferentes, e que tenham propósitos diversos*” (Jesus, 2015, p. 18). Además, utilizan medios no tradicionales para generar aprendizajes (tanto en el aula como en las evaluaciones), pues los procesos de construcción³¹ pueden tomar distintas formas: máximas, poemas, ensayos, obras de teatro, novelas (Zea, 2005). El resultado es que los cursos se convierten en experiencias de aprendizaje

²⁹ Algunos ejemplos son relatados por las estudiantes: Sofía, respecto al tema de diversidad sexual dice “*en Historia, en cursos de Historia Contemporánea, si bien no está, el cuerpo docente lo toca e igual por interés de los estudiantes*”. Otra estudiante, Paz, comenta que en su carrera no hay cursos específicos al respecto, pero que las profesoras abren espacios de discusión y generan debate, “*les gusta crear polémica*” y escuchar varias opiniones.

³⁰ Así lo narra otra alumna, acerca de un curso que llevó: “*en ese curso empezaron a salir a algunas cuestiones, no necesariamente porque el curso fuera de, pero en la discusión, ahí alguien levantaba la mano y decía ‘qué pasa si aquí o allá’, y eso se presta para hacer debates en clase*” (Ada, estudiante).

³¹ Que en realidad son procesos de construcción, deconstrucción y reconstrucción.



profundas, no solo de “los contenidos” que en ellos se analizan, sino de aprendizajes y transformación para la vida³².

No obstante, este tipo de docentes se topan con estudiantes con visiones conservadoras, quienes les critican y dificultan su labor³³. Ante ello, una “solución” que ha habido es que su “fama” se da a conocer entre estudiantes; es decir, se comentan respecto a los cursos que imparten, las temáticas que abordan y sus formas de trabajo. Entonces, las personas conservadoras prefieren no matricular con ese profesorado. Claramente, entre la diversidad de pensamientos (y creencias) que confluyen en la universidad, estos temas y posturas no serán bien recibidas por todas las personas, ni tampoco obtendrán provecho de la misma manera. Pero es innegable que al menos en algunas se va dejando huella³⁴.

La gran limitación de estos (re)cursos es que la mayoría son optativos; tienen una alta demanda porque despiertan gran interés en la población estudiantil. Además, las carreras donde se estudian estos temas pertenecen a las áreas de Ciencias Sociales y Letras (principalmente)³⁵. En el resto de la universidad no hay nada (o muy poco); por ejemplo, las áreas de salud, ingeniería, ciencias agroalimentarias y ciencias económicas³⁶.

³² Un ejemplo: “*esa es mi potestad como profesora, a mí me parece que es mejor hacer las cosas bien que mal [...] para mí es súper lindo ver el cambio, es un curso transformativo*” (Adriana, docente).

³³ Tal como contó Mar (un profesor): “*a mí en una evaluación me pusieron que debía hablar menos de mi ideología de género*”.

³⁴ Esto precisamente lo comenta una estudiante: “*este tipo de cursos, los cursos de la U, no a todo el mundo les va a llegar igual, pero por lo menos en mi caso, muchos de esos cursos me sirven para ir abriendo la mente*” (Ada).

³⁵ Todo esto, lo relata adecuadamente un estudiante: “*Yo creo que no es casual que el curso de Educación Sexual no sea obligatorio. Y tampoco es casual que nosotros no tengamos nada de Derechos Humanos en todo Salud, en todo Ingeniería, en todo Ciencias Exactas; ese lado de la U mae es realmente güeiso. Porque nunca se habla de esas cosas, porque es paradigma positivista, el enfoque de la ciencia, la verdad absoluta. No es por hacerme la víctima ni nada, pero son espacios súper violentos*” (Felipe).

³⁶ Esto lo confirman otros estudiantes: Daniel, que pertenece al área de Ciencias Agroalimentarias, dice “*ese tema en Agro no se toca [...] por el plan de estudios no hay ningún curso que se preste para hablar del tema, lo más así era Generales y no fue lo más satisfactorio [...] en esas carreras esos temas no se tocan y de verdad están definidas las masculinidades y no se discute el tema*”. Ernesto, que estudia en el área de Ingeniería, también afirma que en su carrera “*no se da nada que tenga que ver con eso*”.



• **Proyectos de Acción Social.** La acción social que se ejerce desde la UCR es una parte importante, aunque no exclusiva, de su vínculo con la sociedad costarricense. De hecho, en la universidad, la concepción de la relación con la comunidad (es decir, el vínculo Universidad-Sociedad), trasciende la idea y la praxis de la extensión universitaria, ya que se entiende esa relación como una interacción dialógica y transitiva. Los intercambios se dan en doble vía y no solamente en un único sentido³⁷. La acción social está organizada bajo tres grandes modalidades: la *Extensión Cultural (EC)*, la *Extensión Docente (ED)* y el *Trabajo Comunal Universitario (TCU)*. Las dos primeras son ejecutadas por docentes y el TCU por estudiantes³⁸.

Los quehaceres de la acción social universitaria, en cualquiera de sus áreas (TCU, ED o EC), se gestionan a través de proyectos. Los proyectos de acción social son presentados y desarrollados por docentes (o estudiantes, en algunos casos), que se proponen incidir directamente en la sociedad costarricense, a través del aporte universitario. Entonces, nuevamente, son las personas LGBTIQ+ y aliadas de la universidad quienes abren espacios, en este caso mediante la creación y desarrollo de estos proyectos. A lo largo de los años, han existido varios trabajos que abortan temáticas de derechos humanos, género, diversidad sexual o combinaciones de ellas. Sin embargo, aún son pocas las iniciativas que se encuentran³⁹.

³⁷ Para entender mejor esta perspectiva que se maneja en la UCR, se puede consultar el sitio web de la Vicerrectoría de Acción Social: <<https://accionesocial.ucr.ac.cr/index.php/quienes-somos>>. En él, se explica brevemente qué es la acción social, los principios que la rigen y los ejes que la articulan.

³⁸ De las tres modalidades, destaco el TCU, pues se trata de la actividad que concentra la mayor participación estudiantil. Cualquier estudiante que se gradúe de la UCR con un título de bachillerato, debe realizar 300 horas de “servicio” a la comunidad; es decir, toda persona que se forma en la universidad, antes de graduarse, debe hacer acción social. Esto es importante pues evidencia la formación humanística que la UCR promueve en su estudiantado.

³⁹ Esto lo dice un estudiante, de manera clara: “Hay un par de TCU’s nada más. ¿Y por qué surgieron esos TCU’s? Porque Maggie estaba siendo profe y coordinaba uno, entonces abrió el espacio” (Felipe, estudiante). [Maggie es el apodo de una profesora.]



• **Aceptación y reconocimiento de docentes LGBTIQ+.** En la universidad existen profesoras y profesores que están “fuera del clóset”; es decir, que en sus respectivas unidades académicas, sus colegas docentes y autoridades (las jefaturas) tienen conocimiento de su identidad sexual o de género. Tal es el caso de las Escuelas de Artes Musicales⁴⁰, Lenguas Modernas⁴¹ y Psicología⁴². Esto es de particular relevancia cuando se trata de personas trans. Lo principal aquí no es que tales docentes asuman sus identidades en el espacio público de su entorno laboral, sino que reciben apoyo por parte de las personas en él. Reconocen que están en esa situación privilegiada porque sus jefaturas (las directoras de sus Escuelas) son personas aliadas, quienes han promovido el respeto en los espacios e intentado que se conviertan verdaderos lugares libres de discriminación.

El respaldo que tienen es de su unidad académica, pero no de la universidad. Entonces, ¿qué pasa en otras unidades académicas donde hay personas conservadoras (y, en muchos casos, religiosas) en los puestos de poder? Esta interrogante es la que abre el siguiente apartado.

Las tensiones como consecuencia y la necesaria mirada (auto)crítica

Las universidades forman parte de la sociedad donde están inmersas. Por tanto, en su interior se reproducen los patrones culturales hegemónicos, pues no están al margen de su contexto, sino que portan la cultura que las contiene (Piña y

⁴⁰ Con el ejemplo de dos docentes, quienes solicitaron mantener sus identidades anónimas.

⁴¹ En el caso de la Escuela de Lenguas Modernas, la profesora Adriana relata: “*la UCR no ha hecho [nada] por mí; Lenguas Modernas sí, y la directora y el director, que lo han hecho por mí, porque me quieren y porque son personas justas, y lo han hecho por todas las personas gays*”.

⁴² En la Escuela de Psicología, la experiencia fue compartida por Mar, un profesor trans: “*le escribí a la Directora de la Escuela: vea yo me quiero cambiar de nombre, este no va con mi identidad de género, yo ahora me llamo Mar y no sé cómo manejar eso en la Escuela. La directora me escribió ‘Estimadx Mar’; a partir de ahí empezó a usar mi nombre, y además de eso capacitó a las secretarías de la Escuela y les dijo que a esta persona hay que llamarla Mar, hay que usar equis por estas y estas razones, y ahora no hay una persona en Psico que no me llame Mar; hasta cuando han proyectado en la Asamblea de Escuela filminas, igual la X y Mar*”.



Aguayo, 2015). Las personas que habitan y conviven en las universidades llevan a ellas sus referentes individuales y sociales, a partir de los cuales piensan y actúan.

En las acciones afirmativas y los movimientos por transformar las realidades, es necesario saber y asumir los *activos* y *pasivos* (Tubino, 2007). Activos, en tanto se promueve mayor igualdad de oportunidades y se coloca la discriminación en la agenda pública. Pero también se tienen limitaciones y es aquí donde se habla de ‘pasivos’: los avances ocasionan “tensiones sociales y culturales [generadas por la convivencia entre diferentes] que no desembocan necesariamente en mejores formas de convivencia” (Tubino, 2007, p. 91). Inevitablemente, los cambios en las instituciones provocan tensiones y, en especial, reacciones de los sectores conservadores. En la UCR la población LGBTIQ+ se ha enfrentado a ello.

En los procesos de cuestionamiento y ruptura con el sistema, se topa con el odio de los grupos dominantes, que emerge al ver el bien, el éxito o la felicidad de su alteridad. Ello dado que “no puede soportar su presencia, su existencia, la realidad de su rostro exterior e interpelante” (Dussel, 1977, p. 62). En asuntos de diversidad sexual, esto es muy evidente: entre más se avanza en la obtención de derechos y en la visibilización de estas existencias disidentes, los discursos conservadores surgen más (con mayor fuerza y mayores argumentos)⁴³. Intentan por sendos medios hacer ‘campañas’ en su contra.

El activismo, en el espacio que sea -incluyendo el académico-, tiene un costo emocional para quienes lo ejercen⁴⁴. No es fácil enfrentarse a una sociedad que les señala, diciendo que su vida está mal (que es un error, un pecado, una enfermedad, un crimen), que niega e invisibiliza su existencia. No es fácil romper cuestiones que están naturalizadas y arraigadas (o intentar hacerlo). No es fácil dar

⁴³ Esto lo ilustra una estudiante: “yo creo que la U es conocida por ser inclusiva, que a alguna gente le genera aversión y a otra le genera empatía” (Sofía).

⁴⁴ Como dice una profesora: “yo lo hago, hay un desgaste en uno, que no está cuantificado y que no está valorado” (Adriana, docente).



la lucha todo el tiempo. No cualquier persona está preparada para ello o puede manejarlo.

En esto, tener un respaldo institucional cobra más relevancia⁴⁵. Ante los conflictos y tensiones que se generan a raíz de las luchas, es necesario implementar “acciones sistemáticas de sensibilización concientizadora [sic] y de educación antidiscriminatoria” (Tubino, 2007, p. 92). Ello requiere tener (cierta) claridad respecto a las situaciones que se viven; es decir, tener al menos un panorama general de la realidad que se tiene y en la cual trabajar para transformar.

Las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación son reivindicaciones necesarias e importantes para grupos sociales que históricamente han sido excluidos y discriminados, porque el reconocimiento es una cuestión de justicia (Fraser, 2007). Las universidades públicas, como lo dijo una ex-rectora de la UCR, tienen el llamado/deber de ser “punta de lanza, conciencia lúcida y espacio generador de conocimientos y acciones concretas en el desafío por lograr una sociedad justa y equilibrada, donde la paz, la democracia, la soberanía y la libertad sean pilares de la vida” (González, 2006, p. 281). Debido a su rol en la sociedad, es también tarea de ellas impulsar prácticas igualitarias, equitativas y de justicia social.

En cuanto a las iniciativas particulares, queda claro el trabajo y compromiso de docentes y estudiantes con los asuntos LGBTIQ+. Ahora, cabe aquí una interrogante: ¿la UCR como institución brinda apoyo a los esfuerzos que estas personas realizan? Por ejemplo: financiamiento para los proyectos de investigación y acción social, carga académica (tiempos) para los nombramientos docentes, apoyo con horas estudiante y asistente.

Respecto a las iniciativas institucionales, a partir de la segunda década de los 2000s, existe en la UCR normativa en materia de diversidad sexual y de género, que podría orientarse como acciones afirmativas. Ahora bien, llama la atención que todo cuanto en la universidad se ha creado, ha sido por la intervención de personas

⁴⁵ Lo expresa también Adriana: “es una vara muy intensa, es agotador [...] y yo debería sentirme apoyada por la institución”.



LGBTIQ+ universitarias. Valga recordar: la declaratoria emitida por el Consejo Universitario, fue promovida por dos estudiantes; el uso del *Conocido Como*, fue solicitado por docentes, estudiantes y una ONG de población trans; las demás resoluciones formuladas por la Rectoría, se dieron por influencia de una profesora (quien suscribe). Esto significa que no ha habido una preocupación real en las autoridades universitarias por trabajar en el tema, sino que se han generado lineamientos hasta que integrantes de la universidad lo han puesto sobre la mesa.

Unido a ello, la normativa merece un cuestionamiento importante: ¿cómo se traduce en acciones concretas? Porque la realidad es que las intenciones escritas son una cosa y, tristemente, poco se han llevado a la práctica⁴⁶. Es claro que por parte de la universidad las acciones reales son escasas⁴⁷. La declaratoria no se concreta en un reglamento institucional ni en medidas específicas⁴⁸. Y, un pronunciamiento de este calibre lo requiere⁴⁹. Entonces, ¿cómo se materializa? ¿cómo se ejecuta? Estas preguntas quedan para la universidad y para quienes se encuentran en los puestos de toma de decisiones.

Reflexiones (in)conclusivas

La Universidad de Costa Rica, en cierta medida, es una institución pública de vanguardia y marca el camino hacia donde debe dirigirse el país. Esto es un preámbulo para generar política pública, acciones afirmativas y para el surgimiento de las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación (IRA). Sin embargo, en términos de acciones concretas, la institución poco ha hecho para garantizar que dentro de ella no exista discriminación hacia la población LGBTIQ+. Las tres poblaciones

⁴⁶ Por ejemplo, en el caso de la declaratoria de espacio libre de discriminación, bien lo expresó un alumno: “tenemos declaratoria y ¿qué pasa con eso? Si a mí me discriminan, ¿a quién recorro? ¿pongo una denuncia normal? Pero es que no es violencia normal, común y corriente; no llegaron y mi pegaron, me escupieron, me empezaron a ofender, o sea, me empezaron a ofender porque creyeron que tenían derecho porque yo soy gay, ¿a dónde recorro?” (Felipe, estudiante).

⁴⁷ En palabras de Mar: “es muy bonito emitir un decreto y emitir buenas intenciones”.

⁴⁸ Esto fue mencionado por tres docentes (Adriana, Enrique y Mar).

⁴⁹ Según lo explica Mar: “no hay una vara institucional, no hay mecanismo, no hay políticas”.



universitarias refieren que la institución se asume y proyecta como un lugar donde no se discrimina, pero la realidad muestra lo contrario.

Los avances en materia de diversidad sexual y de género se lograron gracias al activismo que se ha desarrollado dentro de la universidad⁵⁰. Por lo tanto, es gracias a las IRA, al arduo trabajo de docentes, estudiantes y personas administrativas de la UCR, que se tiene un ambiente mejor si se le compara con el que existe fuera de ella⁵¹. Definitivamente, los logros y avances para la población LGBTIQ+ en el espacio universitario son producto de las luchas que se han dado a lo interno de la institución. Es destacable la labor de quienes han buscado generar cambios⁵². Y, realmente han conseguido una diferencia, aunque sea de a pocos.

REFERENCIAS

- Abelove, Samantha. (2015). Coming Out of the Margins: LGBTI Activists in Costa Rica and Nicaragua. En: *Scripps Senior Theses*, Paper 524. Claremont, Estados Unidos. Recuperado de http://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/524
- Doebber, Michele Barcelos y Grisa, Gregório Durlo. (2011). Ações afirmativas: o critério racial e a experiência da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 92(232), 577-598.
- Dussel, Enrique. (1977). *Filosofía da Libertação na América Latina*. São Paulo: Loyola.

⁵⁰ Bien lo resume un profesor: “ Y aunque ahorita hay espacios libres de discriminación [...] en sodas, en el pretil u otros lugares de la U, si hay personas demostrándose su amor y nadie les dice nada [...] Eso es una cuestión que tiene que ver con el avance, con los derechos de las personas, y mientras esas personas [LGBTIQ+fóbicas] existan, el ambiente en la U no va a ser libre [de discriminación] sino que seguirá siendo un ambiente de persecución” (Ricardo, docente).

⁵¹ Lo señala una estudiante: “es algo fundamental, ese apoyo que se da en colectivo es muy importante” (Sofía).

⁵² Esto también lo destacan dos personas del sector administrativo. Por ejemplo: Jesús expresa que “cuando uno lucha por esto, uno es el que no encaja” y eso se ve en la universidad. Por su parte, Tania hace un llamado a que “como personas sexualmente diversas, si estamos en entornos de trabajo en apariencia tranquilos, nuestro trabajo es incomodar donde las personas están tranquilas, porque si una incomoda, una hace diferencia”.



Fornet-Betancourt, Raúl (2004). Lo intercultural: el problema de y con su definición. En Autor, *Filosofar para nuestro tiempo en clave intercultural* (pp. 9-14). Aachen, Alemania: Concordia.

Fraser, Nancy. (2007). Reconhecimento sem ética? *Lua Nova*, (70), 101-138.

González, Yamileth. (2006). *Educación y Universidad*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.

Instituto Nacional de las Mujeres, (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica* (1a. ed.). San José, Costa Rica.

Jesus, Jaqueline Gomes de. (2015). Interlocações teóricas do pensamento transfeminista. En Autor, *Transfeminismo: teorias e práticas* (pp. 17-32). Rio de Janeiro: Metanoia.

Louro, Guacira Lopes. (2014). *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. 16a edición. Petrópolis, RJ, Brasil: Vozes.

Pautassi, Laura C. (2007). Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas. *Sur, Revista Internacional de Direitos Humanos*, 4(6), 70-93. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452007000100005&lng=en&nrm=iso

Piña Osorio, Juan Manuel y Aguayo Roussel, Hilda Berenice. (2015). Homofobia en estudiantes universitarios de México. *Región y Sociedad: Revista de El Colegio de Sonora*, 27(64), 5-35.

Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española* [versión electrónica] (23a. ed.). Recuperado de <http://www.rae.es/>

Segato, Rita. (2007). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales (pp. 63-89). En Juan Ansion y Fidel Tubino (eds). *Educación en ciudadanía intercultural: experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas*. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.



Silva, Neusa Vaz e. (2009). *Teoria da cultura de Darcy Ribeiro e a filosofia intercultural*. São Leopoldo, Brasil: Nova Harmonia.

Tubino, Fidel. (2007). Las ambivalencias de las acciones afirmativas (pp. 91-110). En Juan Ansion y Fidel Tubino (eds). *Educación en ciudadanía intercultural: experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas*. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

v., viviane⁵³. (2015). É a natureza quem decide? Reflexões trans*sobre gênero, corpo e (ab?)uso de substâncias. En Jaqueline Gomes de Jesus (ed), *Transfeminismo: teorias e práticas* (pp.33-55). Rio de Janeiro: Metanoia.

Zea, Leopoldo. (2005). *A Filosofia latino-americana como filosofia pura e simplesmente*. Rio de Janeiro: Garamond.

⁵³ La autora viviane v. es transfeminista y escribe su nombre con letras minúsculas, aunque es un nombre propio; inclusive, no utiliza un apellido completo, sino solamente la inicial. Por ende, en este artículo se coloca la referencia de esa manera, para respetar la elección de la autora original.

