

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

María del Carmen Acuña Rodríguez

**EN LA RUTA DEL ARCO IRIS:
Vivencias de personas LGBTI
de la Universidad de Costa Rica
dentro del mundo universitario**



Porto Alegre

2016

María del Carmen Acuña Rodríguez

**EN LA RUTA DEL ARCO IRIS:
Vivencias de personas LGBTI
de la Universidad de Costa Rica
dentro del mundo universitario**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da
Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
como requisito para a obtenção do título de Mestrado em Educação

Orientadora:

Profª Drª. Magali Mendes de Menezes

Linha de pesquisa:

Universidade: Teoria e Prática

Porto Alegre

2016

CIP - Catalogação na Publicação

Acuña Rodríguez, María del Carmen
EN LA RUTA DEL ARCO IRIS: Vivencias de personas
LGBTI de la Universidad de Costa Rica dentro del
mundo universitario / María del Carmen Acuña
Rodríguez. -- 2016.
222 f.

Orientadora: Magali Mendes de Menezes.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de
Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2016.

1. Diversidade Sexual. 2. LGBTI. 3. Universidade.
4. Vivências. 5. Discriminação. I. Mendes de Menezes,
Magali, orient. II. Título.

María del Carmen Acuña Rodríguez

**EN LA RUTA DEL ARCO IRIS:
Vivencias de personas LGBTI
de la Universidad de Costa Rica
dentro del mundo universitario**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Mestrado em Educação

Aprovada em 24 de novembro 2016

Profa. Dra. Magali Mendes de Menezes – Orientadora

Profa. Dra. Celia Elizabete Caregnato – UFRGS

Prof. Dr. Fernando Seffner – UFRGS

Profa. Dra. Flora Eugenia Salas Madriz – UCR

Dedicatoria

A todas aquellas personas que,
por la diversidad erótica-afectiva-identitaria que encarnan,
han sido excluidas, silenciadas, rechazadas
de, en y por el espacio universitario.

A todas las personas que luchan y han luchado,
dentro y fuera de la universidad,
para cambiar esas situaciones.

Agradecimientos

Al concluir este trabajo, quiero agradecer a todas las personas que estuvieron presentes o contribuyeron en el desarrollo de esta disertación y de la maestría que permitió realizarla:

A la OEA y el GCUB, por la oportunidad tan maravillosa que nos otorgan a lxs latinoamericanos, de formarnos a nivel de posgrado en un país que está a la vanguardia en América Latina en el ámbito de la educación superior y la producción académica. Agradezco a las personas responsables del concurso en el año 2014, de quienes desconozco sus nombres, por haberme seleccionado como 1 de las 500 personas que fueron elegidas ese año (entre las 5.000 que aplicamos), como candidata para recibir la beca. A la CAPES, por ser el ente brasileño que financió mis estudios.

A Brasil, el país hermano latinoamericano que me recibió y se convirtió en mi casa durante este tiempo; país que llegué a querer mucho más del aprecio que le tenía. A la ciudad de Porto Alegre, por sus cosas buenas y malas, por todas las experiencias que me dio, las cuales me llevaron a crecer tanto, académica y personalmente.

A la UFRGS, mi hermosa segunda casa académica, la universidad que llegué a querer tanto, casi como mi amada UCR. Ha sido un honor y un privilegio estudiar en aquí.

Al PPGEduc, un programa de posgrado maravilloso, por haber confiado en mí y en mi propuesta de investigación, seleccionándome como estudiante extranjera. A la FACED, por ser pionera en los estudios en educación y sus múltiples desdoblamientos.

Al personal de la Secretaría del PPGEduc, por todas las gestiones y todas las explicaciones que siempre me dieron cuando lo necesité, por la cordialidad en el trato.

A *Gui*, Guilherme Alves, el encargado del laboratorio, por la paciencia, el apoyo, la buena disposición y la compañía que me dio, especialmente en los meses de escrita intensiva.

A todxs quienes fueron mis profes, porque lo que aprendí es invaluable. Y al cuerpo docente del PPGEduc por todas las reflexiones, todo el trabajo que hacen y con ello todo lo que nos enseñan.

A las profesoras que formaron mi Banca Examinadora cuando cualifiqué el proyecto, Flora, Célia y Jane, por valorar mi trabajo y por todas las contribuciones que me dieron para mejorarlo. A Fernando, por unirse al proceso en este momento final. A Florita especialmente, quien ha sido mucho más que una lectora.

A Jane, por confiar en mí para hacer el *estágio*, por respaldar y valorar siempre mis aportes, complementarlos y emocionarse con ellos; por darme el lugar de colega y compañera docente; por todo lo que aprendí en ese intercambio de compañerismo académico.

Al colectivo de estudiantes del PPGEduc, también por las reflexiones, pero sobre todo por las luchas. Por poco a poco irse abriendo hacia lxs estudiantes extranjeroxs y aprender junto; por el apoyo que nos dieron en ciertos momentos.

A quienes fueron mis colegas y compañerxs en los diferentes cursos donde pasé, por todos los momentos compartidos –dentro y fuera de clases–, por los oídos atentos de conocer otros contextos y otras experiencias, por interesarse en saber sobre mi país.

A mis colegas orientandos, Dorvalino, Mateus y Lucas, por el cariño tan grande y sincero que he recibido de ustedes... *não podia ter melhor grupo que vocês.*

A mi orientadora Magali, por toda la sensibilidad, la comprensión, la complicidad, la organización, los consejos (académicos y de vida), el cariño, el apoyo, el abrazo sincero. Tuve la gran dicha (y suerte) de tener una orientadora de ese calibre, de estar acompañada en todo este trayecto –a veces tumultuoso– por una persona como es Magali; el gran regalo que recibí.

Al grupo de estudiantes latinas, por el trabajo que hicimos y la lucha que dimos para defender nuestro idioma en la facultad. Por representar con tanto cariño a los países de donde venimos. Pero, sobre todo, por la amistad. Marialex, Marce, Pablo, Esly, Lucía, Anita, Ana María, Oscar, mucho más que colegas, se convirtieron en amigas, porque nadie mejor que nosotras mismas podía entender todo lo que pasamos durante este proceso. Gracias por la solidaridad, la hermandad, la lucha, el apoyo, el consuelo, la celebración, la complicidad, la amistad. Si algo debo agradecer y rescatar de esta experiencia es haber conocido a personas tan maravillosas que me llevo en el alma. Espero que la vida nos vuelva a cruzar el camino.

A Nela, Jose y Pablo, aquí en Porto Alegre conocí una hermana y dos hermanos costarricenses, quienes también se convirtieron en personas muy significativas para mi vida. Gracias por unirme con nuestra tierra, sabiendo igual que yo la nostalgia y lo que se siente estar fuera... no tengo palabras para decirles lo que les quiero... nos veremos en Costa Rica.

A todas mis amigas queridas que estando en Costa Rica, me han apoyado a la distancia, se han preocupado por mí y me han dado la mano en lo que hemos podido. Las chicas de Psico y Alberto, la Madriguera, mis amigxs animales (el Perro y la Gata), mis chix de La Coordi, mis Lunas Rojas... no voy a escribir cuánto todo mi ser les agradece, porque tendría que dedicar un capítulo entero de disertación para ello. Solo les digo, infinitas gracias.

A Fabi, mi mejor amiga de Porto Alegre, otra hermana que me regaló la vida. Mi sobrevivencia en esta ciudad se debe en gran parte a vos. No logro poner en palabras todo lo que siento y lo que te agradezco. No puedo hacerlo sin llorar y saber lo duro que va a ser despedirnos.

A Dani, *who is who she is, and who was who she was*, mi compañera durante este tiempo (en el más amplio sentido de la palabra), quien sin formalidades ni etiquetas, sin pensarlo ni proponérselo, en un modo muy particular, tuvimos lo que tuvimos. Mi vida ha quedado marcada por el paso de Daniela en ella. Quiero saber que vas a estar bien y que vas a volar, te deseo toda la felicidad del mundo. Gracias por todo.

A mi familia, esas cinco personas a quien me debo completamente, por el amor incondicional, por estar ahí siempre, en las buenas y en las malas. Porque yo no sería quien soy si no fuera por ustedes. Porque no hubiera llegado hasta aquí son ustedes. Ya casi nos encontramos de nuevo.

A la vida, gracias.

RESUMEN

En la ruta del arco iris es un trabajo sobre vivencias de personas LGBTI –estudiantes, docente y administrativxs- de la Universidad de Costa Rica (UCR), a partir de sus experiencias como sujetxs con una sexualidad disidente dentro del mundo universitario. El arco iris es la metáfora que constituye nuestro símbolo y bandera de lucha (digo ‘nuestro’ porque yo soy también una persona disidente en cuanto a su sexualidad). Se trata de un estudio que es cualitativo, descriptivo, sensible y escrito con metáforas; la “herramienta” ético-metodológica que utilicé fueron diálogos (tradicionalmente se llamaría entrevistas, pero yo hago un planteamiento diferente, una propuesta nueva). Mi intención (objetivo general) 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 en torno a su sexualidad disidente dentro del espacio universitario. Ahora bien, para contextualizar las vivencias, es importante tener en consideración que –tanto en el país como en la universidad– la religiosidad y el machismo tienen una gran influencia en la población, lo cual incide en prejuicios que se tienen hacia las personas LGBTI. De hecho, la discriminación está presente con mucha fuerza en la universidad; toma una multiplicidad de formas, es decir, se manifiesta en varios niveles y bajo distintas maneras. No obstante, la universidad funciona como una burbuja inserta en la sociedad costarricense y estar en el interior de ese micro-mundo también es bueno, ya que brinda cierta protección y posibilita que se vivan experiencias positivas dentro de ella. En ese sentido, las mismas personas LGBTI han gestado iniciativas de reconocimiento y afirmación, buscando hacer de la UCR un lugar (aún) mejor para nosotrxs. A modo de balance general del estado actual de la universidad en la materia, ciertamente puedo afirmar que se vive mejor dentro de ella que en el ‘mundo fuera’; sin embargo, ello no significa que esté del todo bien. El trabajo por hacer en el tema de las disidencias sexuales y de género es muy amplio.

Palabras clave: Diversidad Sexual. LGBTI. Universidad. Vivencias. Discriminación. Iniciativas de reconocimiento y afirmación. Universidad de Costa Rica (UCR).

ACUÑA RODRÍGUEZ, María del Carmen. **EN LA RUTA DEL ARCO IRIS: Vivencias de personas LGBTI de la Universidad de Costa Rica dentro del mundo universitario.** Porto Alegre, 2016. 222f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

RESUMO

En la ruta del arco iris (Na rota do arco-íris) é um trabalho sobre as vivências de pessoas LGBTI – estudantes, professorxs e servidorxs– da Universidad de Costa Rica (UCR), a partir de suas experiências como sujeitxs com uma sexualidade dissidente dentro do mundo universitário. O arco-íris é a metáfora que representa nosso símbolo e bandeira de luta (falo em ‘nosso’ porque eu também sou uma pessoa dissidente no que diz respeito à sexualidade). Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo, sensível e escrito com metáforas; a ferramenta ético-metodológica que usei foi diálogos (tradicionalmente se chamariam de entrevistas, mas eu faço uma proposta nova). Minha intenção (objetivo geral) foi compreender as vivências que, dentro do contexto da UCR, têm pessoas que se auto-identificam com identidades não heterossexuais respeito a experiências em torno da sua sexualidade dissidente dentro do espaço universitário. Pois bem, para contextualizar as vivências, é preciso considerar que, tanto no país quanto na universidade, a religiosidade e o machismo têm uma grande influência na população, o que incide em preconceitos pelas pessoas LGBTI. De fato, a discriminação está presente com muita força na universidade; adota uma multiplicidade de formas, ou seja, se manifesta em vários níveis e sob maneiras distintas. Porém, a universidade funciona como um micro-mundo inserido na sociedade costarriquenha, e estar no seu interior também é bom, visto que oferece certa proteção e possibilita experiências positivas dentro dele. Nesse sentido, as mesmas pessoas LGBTI têm criado iniciativas de reconhecimento e afirmação, tentando fazer da UCR um lugar (ainda) melhor para nós. Como balanço geral do estado atual da universidade neste tema, certamente posso afirmar que é melhor viver dentro dela que no ‘mundo externo’; contudo, isso não significa que a universidade seja o lugar ideal para esse grupo de pessoas, pois o trabalho a fazer no assunto das dissidências sexuais e de gênero ainda é muito amplo.

Palavras chave: Diversidade Sexual. LGBTI. Universidade. Vivências. Discriminação. Iniciativas de reconhecimento e afirmação. Universidad de Costa Rica (UCR)

ACUÑA RODRÍGUEZ, María del Carmen. **EN LA RUTA DEL ARCO IRIS: Vivencias de personas LGBTI de la Universidad de Costa Rica dentro del mundo universitario.** Porto Alegre, 2016. 222f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

ABSTRACT

En la ruta del arco iris (On the rainbow's path) is a dissertation based on a life experiences of LGBTI people -students, professors and administrative personnel- from the *Universidad de Costa Rica* (UCR); these experiences considered as the ones lived by subjects with a dissident sexuality immersed in the academic environment of the university. It is meaningful to talk about the 'rainbow', which is a metaphor that represents our symbol and fight flag (I am using 'our', because I consider myself a dissident person in terms of sexuality). Proceeding from there, *En la ruta del arco iris* is a qualitative and descriptive research. Also, it is sensitive and a work that includes metaphorical language. Dialogues were implemented as an ethical-methodological 'tool' (usually, are called 'interviews', however, my proposal is different, it's a new one). The intention (main purpose) was to understand experiences from people that considered themselves with non-heteronormative identities, in the UCR's environment, regarding their dissident sexuality. Now, as a background for these experiences, it is important to consider that in the country and in the university, both religiosity and sexism have much influence in the population, which affects and impacts the opinion by creating prejudices against the LGBTI community. In fact, discrimination strongly exists within the university, and is there in a variety of types; showing up in different levels and ways. Although, the university takes the role of a 'bubble' inside the Costa Rican society, which in certain way, such micro-world gives protection and possibility of positive experiences. In addition, LGBTI people have created recognition and affirmative initiatives, to make of the campus a better place for us. After all, a summary of the current situation of the university indicates that it is better to live inside the campus, than outside of it, but this does not mean that everything is fine. There is a big path to follow in this topic of sexual and gender dissidences.

Keywords: Sexual Diversity. LGBTI. University. Life experiences. Discrimination. Recognition and affirmative initiatives. Universidad de Costa Rica (UCR).

ACUÑA RODRÍGUEZ, María del Carmen. **EN LA RUTA DEL ARCO IRIS: Vivencias de personas LGBTI de la Universidad de Costa Rica dentro del mundo universitario.** Porto Alegre, 2016. 222f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CEA	Centro de Evaluación Académica
CEC	Comité Ético-Científico de la Universidad de Costa Rica para las Investigaciones en las que Participan Seres Humanos
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CR	Costa Rica
CIEM	Centro de Investigación y Estudios de la Mujer
CIMAD	Comisión Institucional en Materia de Discapacidad
CU	Consejo Universitario
DSG	Disidencias Sexuales y de Género (también, Disidencias Sexo-Genéricas o Diversidad Sexual y de Género)
FEUCR	Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica
IES	Instituciones de Educación Superior
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales. Abreviatura utilizada comúnmente para referirse a las disidencias sexuales y de género.
OAC	Oficinas administrativas y oficinas coadyuvantes
OEA	Organización de los Estados Americanos
ODI	Oficina de Divulgación e Información
ORI	Oficina de Registro e Información
SIBDI	Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información
TCU	Trabajo Comunal Universitario
UA	Unidades Académicas
UCR	Universidad de Costa Rica
VD	Vicerrectoría de Docencia

Sumario

BIENVENIDA		14
1	ENTENDER LA RUTA: la investigación, su génesis y contextos	17
1.1	La ruta del arco iris: explicitación (de qué trata de la investigación).....	19
1.2	Presentándome: génesis del trabajo en la investigadora.....	23
1.3	Contextos: presentando el país y la universidad.....	29
1.3.1	Mi país: Costa Rica.....	29
1.3.2	Mi universidad: La Universidad de Costa Rica.....	35
2	CAMINOS RECORRIDOS: el proceso de aproximación al arco iris	40
2.1	Ubicarse en la ruta: consideraciones metodológicas.....	42
2.2	Las personas: mis sujetxs de investigación.....	56
2.2.1	Protegiéndolxs: cuidados éticos.....	58
2.3	Vivir la investigación desde adentro.....	61
2.3.1	Mi posición como investigadora.....	61
2.3.2	Mi vivencia del proceso.....	63
3	BAJO EL LÍMPIDO AZUL DE TU CIELO: elementos culturales que enmarcan las vivencias	68
3.1	Comprensiones sobre cultura y sus elementos.....	73
3.2	La condición de ser Otrx.....	80
3.3	La (no) laicidad de la UCR.....	87
3.4	El machismo versión tiquicia.....	92
3.4.1	Prejuicios y ‘estereotipos’ presentes.....	96
4	CUANDO EL CIELO SE PONE GRIS: discriminación y LGBTIfobia en la UCR	106
4.1	La LGBTIfobia nuestra de todos los días, quítanosla hoy.....	112
4.1.1	Lo instucional(izado).....	116
4.1.2	Ambivalencia en la universidad.....	120
4.1.3	El currículo y las carreras.....	122
4.1.4	¿Formación para docentes y administrativxs?.....	125
4.2	La discriminación en el día a día.....	126
4.2.1	De lo directo y explícito.....	126
4.2.2	A lo implícito y sutil.....	130
4.2.3	Pasando por la hipocresía y el doble discurso.....	132
4.2.4	Y atravesando situaciones específicas que se repiten.....	134
5	CUANDO ES BUENO ESTAR EN LA BURBUJA: la universidad como espacio de protección	143
5.1	La protección de la burbuja.....	147
5.2	Iniciativas de reconocimiento y afirmación (IRA).....	156
6	PARA QUE EL ARCO IRIS SE LLENE DE COLOR: reflexiones generales sobre la universidad que queremos	178
6.1	Perspectiva general sobre las vivencias.....	180
6.2	Prospectivas hacia una nueva universidad para nosotrxs.....	184

DESPEDIDA	200
REFERENCIAS	205
APÉNDICES	212
APÉNDICE 1. Organigrama institucional (estructura organizativa) de la UCR....	213
APÉNDICE 2. Fórmula de Consentimiento Informado.....	214
APÉNDICE 3. Preguntas para re-pensar (en) las universidades desde una mirada intercultural.....	217
ANEXOS	219
ANEXO 1. Resolución R-64-2016.....	220
ANEXO 2. Correo electrónico enviado al rector de la universidad.....	222

Bienvenida

La intención de este trabajo fue analizar la realidad particular de la población LGBTI respecto a cómo se vive “ser diferente” dentro de un espacio universitario concreto: la Universidad de Costa Rica. Es decir, estudié las disidencias sexo-genéricas (la diversidad sexual, como comúnmente se le llama) dentro de la Universidad de Costa Rica, desde el cómo viven las personas LGBTI al interior del mundo universitario. Antes de entrar en ello, quiero presentar de forma sucinta lo que quien lea encontrará en los textos siguientes, así como realizar una explicación importante en torno al documento y al trabajo que encierra.

Primeramente¹, procedo a explicar la estructura misma del documento, la estética simbólica que nos acompañará a lo largo del trabajo. Los simbolismos que uso se irán tornando poco a poco más evidentes luego, cuando nos vayamos adentrando en él. Como se pudo ver en el *Sumario*, caracterizando y dando identidad a los capítulos, hay varios colores, seis en total: **rojo, naranja, amarillo, verde, azul y morado**. Juntos, se convierten en una bandera. Esos seis colores, en ese orden, conforman la bandera actual de la diversidad sexual, es decir, la que engloba todas las disidencias sexuales y de género. Decidí usar colores -estos colores- como un acto simbólico, metafórico y político.

Uso símbolos porque soy psicóloga y porque soy activista. Desde ambos lugares, reconocemos y damos (gran) importancia al valor que tiene lo simbólico y las representaciones para los seres humanos. Porque, además, la Disidencia Sexual y de Género (en adelante, DSG) tiene todo que ver con la representación. Y este trabajo, en cierta medida, es una muestra de la relación –con todos sus referentes, significados y representaciones– entre el activismo y la academia. También uso los colores como metáfora, porque soy una persona que me considero sensible. Y las metáforas apelan a lo sensible; a las vivencias, las experiencias y los afectos. Recorro a ellas porque de alguna manera quise traer esa (mi) sensibilidad a esta investigación.

Las metáforas están presentes a lo largo de esta disertación; o mejor dicho, esta disertación en sí misma la construí como una metáfora, una muy simbólica. Están en el título; están en esta *Bienvenida* -que coloco en (el) lugar de la introducción- y en la *Despedida* -que corresponde a la conclusión general. En ambos casos, porque esos momentos de inicio y de cierre formal se dan en los actos oficiales en las universidades (o sea, forman parte de los

¹ *Fora Temer*.

rituales académicos protocolarios); tal como este documento, que se enmarca en el contexto de un proceso universitario. Las metáforas, están sobre todo en los capítulos del documento, en los colores y los nombres, en los epígrafes que acompañan y complementan a cada uno. Así, los capítulos que constituyen este trabajo, corresponden a una franja de la bandera de la DSG; cada uno tiene un color y un nombre propio. Para “traducir” esas metáforas, colocho como “apellido” (después de los dos puntos) el ‘contenido’ del cual tratan. Esta forma de organizar y presentar mi trabajo no es una cuestión estética, sino un acto simbólico (y, si se quiere, también reivindicativo). Espero que todos los símbolos, sentidos y significaciones que estoy proponiendo aquí, sean comprendidos desde donde los escribo.

En la ruta del arco iris es un trabajo sobre vivencias de personas LGBTI –estudiantes, docente y administrativxs– de la Universidad de Costa Rica (UCR), a partir de sus experiencias como sujetxs con una sexualidad disidente dentro del mundo universitario.

El arco iris es la metáfora que utilicé para construir esta investigación, pues constituye nuestro símbolo y bandera de lucha. Digo ‘nuestro’ porque yo soy también una persona disidente en cuanto a su sexualidad; por tanto, es un trabajo cuya génesis está en mí y lo hago por nosotrxs, la población LGBTI de la UCR. Esto lo describo en el capítulo 1, junto con la explicación de qué trata este estudio y los contextos donde se enmarca (de los cuales yo vengo): mi país, Costa Rica y mi universidad, la UCR.

Seguidamente, hablo de los *Caminos recorridos* en el proceso de investigación: las escogencias ético-metodológicas. En síntesis, un estudio que es cualitativo, descriptivo, sensible y escrito con metáforas; donde tuve con las personas LGBTI en encuentros de diálogos, en los cuales pensamos en conjunto nuestra universidad, a partir de temas generadores. Discuto también –como segundo punto– respecto a lxs sujetxs de investigación, esas personas que están en el centro de este trabajo, a quienes se lo dedico, con quienes conversé y por quienes luché. Como tercer punto, hablo de mi posición como investigadora frente al tema y frente a esxs “sujetxs”; reflexión importante de hacer considerando el lugar desde el cual me coloco, pues yo soy parte de esa comunidad universitaria y de esa población específica. Menciono además la propia vivencia que tuve en el proceso. A todo esto corresponde el capítulo 2.

En el capítulo 3, la metáfora es el cielo de Costa Rica, pues es bajo el cual se dan todas las vivencias de quienes habitamos en ese país. Analizando entonces algunas prácticas (y elementos) culturales que se relacionan directamente con el tema que convoca: la disidencia sexual y de género. Como parte de ello, para dejar por sentado ideas y conceptos que me guían, comparto reflexiones generales sobre la cultura y ciertos elementos conexos, así como

sobre el género y la disidencia en sexualidad propiamente. Luego, me refiero a los dos grandes aspectos que en la cultura costarricense inciden en ello: la religión y el machismo.

El capítulo 4 es el más triste y duro de este trabajo, pues es donde escribo sobre la discriminación y la LGBTIfobia que vivimos dentro de la universidad, la cual toma una multiplicidad de formas. Es decir, se manifiesta en varios niveles y bajo distintas maneras. Por eso uso la metáfora que el cielo se pone gris.

Para levantar los ánimos, en el capítulo siguiente, el 5, ratifico que estar en la universidad –la burbuja que es la UCR- también es bueno. Así, en un primer momento, hago alusión a experiencias positivas que se viven en la universidad; posteriormente, hago un recuento de iniciativas de reconocimiento y afirmación que las mismas personas LGBTI han gestado dentro de ella.

Por último, en el capítulo 6, a modo de reflexiones finales y, con la perspectiva de ver de nuevo el arco iris en el cielo, realizo primero un balance general del estado actual de la universidad en esta materia, para luego apuntar algunas acciones que podría hacerla un mejor lugar para nosotrxs.

De forma intencional y simbólica, como mencioné, los seis capítulos componen la bandera arco iris, esa que usamos actualmente como bandera de la diversidad sexual. Se trata, por lo tanto, de un texto académico y político, porque confluyen en él ambas posturas, tal como confluyen en mí y en otrxs colegas activistas dentro del mundo universitario. Espero que con esta breve presentación y explicación de mi trabajo que aquí presenté, haya generado en ustedes un deseo sincero y emotivo de adentrarse en las páginas del documento. La invitación está hecha.

1

*Entender la ruta:
la investigación,
su génesis y contextos*

*« Vengo como un libro abierto [...]
Vengo para mirar de nuevo [...]
Vengo con la mirada,
vengo con la palabra [...]
Vengo a buscar la historia silenciada »*

Ana Tijoux



ENTENDER LA RUTA: la investigación, su génesis y contextos

Este primer capítulo se llama ‘*Entender la ruta*’ porque es donde explico de qué trata esta investigación, exponiendo el problema de investigación y las intenciones del trabajo. Su **génesis**, entendida mediante una explicación de quién es la persona que investiga (quien escribe/suscribe este trabajo) y de dónde surgió esta investigación; de tal manera, es la aproximación al estudio desde donde nace en mí, como una conjunción de hechos/realidades, teniendo en cuenta, además, que esa génesis y ese nacimiento provienen de muchos lugares. Los **contextos**, son las localizaciones que enmarcan el estudio, en dos niveles: nacional (mi país) e institucional (mi universidad); es entonces un acercamiento a informaciones que considero permiten localizar y mostrar parte de esos entornos.

1.1 La ruta del arco iris: explicitación (de qué trata de la investigación)

La intención de este trabajo fue cartografiar la situación actual de la diversidad sexual y de género en un contexto universitario, a partir de las vivencias de personas no heterosexuales dentro de ella.

La vivencia es la experiencia sensible; darle énfasis significa reconocer lo subjetivo como una parte que integra las historias humanas y como esa dimensión no racional que impregna la vida individual y social (MAFFESOLI, 2008), la cual ha sido bastante relegada en el ámbito académico. Voy a entender aquí la vivencia como las significaciones, los sentimientos y las subjetivaciones que las personas dan a las experiencias que viven (o sea, a los hechos que acontecen en sus vidas). En ese sentido, parto de la idea que “*toda compreensão guarda em si uma possibilidade de interpretação, isto é, de apropriação do que se compreende*” (MINAYO, 2012, p. 623). Por tanto, de manera simple podría decir que las vivencias son las interpretaciones dadas a los hechos cotidianos, las comprensiones que se generan de ellos. Ahora, si bien la vivencia es sensible y no racional, posibilita una interpretación de las experiencias, lo cual es un ejercicio que pasa por la racionalidad.

Una definición del diccionario (de español) es la “experiencia que se tiene de algo” y da como ejemplo “al volver del viaje, nos contó sus vivencias” (RAE, 2014). Sin embargo,

vivencia y experiencia son distintas. La experiencia constituye la existencia humana (MINAYO, 2012); de su definición, las acepciones que valen aquí son (RAE, 2014):

- los acontecimientos o circunstancias vividos por una persona;
- el hecho de alguien haber sentido, conocido o presenciado algo;
- el conocimiento de vida adquirido mediante las situaciones vividas.

Por su parte, la vivencia “*é produto da reflexão pessoal sobre a experiência*” (MINAYO, 2012, p. 622). De tal manera, varias personas pueden haber tenido una misma experiencia, pero la vivencia de ella será única en cada individuo. Depende de la personalidad, de aspectos biográficos y de la participación que haya tenido en el acontecimiento (MINAYO, 2012). La vivencia integra los afectos, las emociones y las pasiones, todo lo cual constituye la base de los acontecimientos cotidianos (MAFFESOLI, 2008). Esta manera de entender la vivencia está vinculada con la forma de aproximarme a “*lxs sujetxs de investigación*” y a las narrativas que compartieron conmigo. También, con el modo de analizar esos discursos; es decir, de tomar las palabras de esas personas y transformarlas en un texto². La experiencia y la vivencia ocurren dentro de una historia colectiva, dado que son contextuales y están inseridas en la cultura (MINAYO, 2012). Ahora bien, ello no implica que haya homogeneidad en cuanto a lo que se vive y subjetiva, sino colectividad: “*um relato coletivo não significa um conto homogêneo e, sim, uma história em que os diversos interesses e as várias visões tenham lugar e possibilidade de expressão*” (MINAYO, 2012, p. 624). Lo que quise construir en esta disertación fue un relato colectivo; un panorama de una situación a partir de elementos compartidos por un grupo.

Por tanto, el interés de esta investigación es un caso específico: la Universidad de Costa Rica. Porque es la universidad que conozco, o sea, es mi institución universitaria, donde me formé (tanto profesional como personalmente) y donde trabajé hasta inicios del 2015 (previo a venir a Brasil para estudiar este posgrado). En mi país (o al menos en la UCR) se utiliza la metáfora de la universidad como una burbuja, en el sentido de que dentro de la institución se vive un mundo propio, delimitado en sí mismo y a veces aislado del resto de la sociedad³. Por lo tanto, la universidad es una burbuja; no en vano se habla del mundo universitario, como micro-universo dentro de un contexto mayor. Entonces, aquí brindo miradas sobre cómo está ese universo, recordando que lo que se vive dentro del espacio universitario también es (o puede ser) reflejo del contexto externo, de lo que está ‘fuera’ de

² Sobre esto me referiré en el siguiente capítulo, donde abordo las cuestiones metodológicas.

³ Esto tiene sus aspectos positivos y negativos, pero esa es una discusión más profunda y totalizadora, que queda fuera del alcance de este trabajo.

dicho espacio, todo lo cual está permeado por múltiples aspectos culturales. Porque, además, no se vive solamente dentro de la universidad (de esa burbuja), sino que estamos insertxs en una sociedad más general.

A partir de esas ideas, planteé el siguiente problema de investigación: *¿Cómo está actualmente la situación de la población LBGTI en la Universidad de Costa Rica, desde el análisis de vivencias dentro del mundo universitario?* Junto a él, tuve una intención principal para este trabajo (la cual condensé como objetivo general): comprender las vivencias que, en el contexto de la Universidad de Costa Rica, han tenido personas que se auto-identifican con identidades no heteronormativas dentro del espacio universitario, respecto a dicha identidad. Para abarcarla, me propuse analizar tres grandes tópicos (materializados también en su momento como los objetivos específicos): las *prácticas culturales* que se relacionan con la vivencia de las personas LGBTI dentro de la universidad (sea de manera positiva o negativa); las distintas expresiones de *discriminación* y violencia que, implícita o explícitamente, existen dentro de la UCR hacia las personas que encarnan alguna disidencia sexual o de género; las *iniciativas de reconocimiento y afirmación*, individuales y colectivas, desarrolladas por y en la UCR en materia de diversidad sexual y de género. Para cada tópico -prácticas culturales, discriminación e iniciativas de reconocimiento y afirmación- dediqué un capítulo completo (capítulos 3, 4 y 5, respectivamente).

Por ende, tenemos una cuestión/problemática social general (la Disidencia Sexual y de Género) y un contexto específico (la UCR), que en su conjunción se encuentran realidades determinadas. En otras palabras, dentro de la universidad que es el contexto, tenemos el tema de la DSG. Podría decir también que tenemos dos banderas: la albi-celeste de la UCR y la multicolor de la diversidad sexual. De estas dos, elegí la segunda, por tratarse de la lucha que debe ser dada, porque es el “asunto” a ser (re)pensando. Y, delimitando las cuestiones que dicho tema convoca, analizo la realidad que se ha gestado en la UCR para las personas sexual y genéricamente diversas que viven en ella.

Ahora bien, como se evidencia en las intenciones (objetivos) para recuperar esas vivencias, pensé en asuntos particulares: las iniciativas de reconocimiento y afirmación y la discriminación. El ‘tercer’ elemento sería la cultura porque es lo que atraviesa, crea, permite y sustenta esas vivencias; es decir, es lo que está en la base de esas interacciones humanas y en la subjetividad que las permea. Mi intención fue investigar fragmentos de la cultura de la UCR en lo que respecta a la DSG, considerando que a la vez ambas son parte de una cultura costarricense mayor. Entonces, pensé en la discriminación sentida por la población que la recibe, dado que inevitablemente está presente en cualquier espacio social, incluyendo las

universidades; pues, debido a la variedad de ideologías y creencias que confluyen en el mundo universitario, muchas de ellas acarrean prejuicios y posturas conservadoras (algunas incluso religiosas, pese a que se supone que la UCR es un espacio laico). En ese sentido, es necesario observar cuidadosamente la discriminación existente y reconocerla para enfrentarla.

Como contra parte, pensé también en las iniciativas de reconocimiento y afirmación como lo que se hace dentro de la universidad respecto al ‘tema’ de la DSG, tanto lo que la universidad ha establecido en esa materia, como lo que personas dentro de ella han creado y logrado. Valga decir que si tenemos iniciativas de afirmación es porque se reconoce que existe discriminación, de lo contrario, no habría necesidad de implementar acciones⁴. En este punto, aclaro que inicialmente iba a investigar sobre acciones afirmativas, pues tenía una visión más de análisis institucional (de hecho, parte del título del proyecto era "acciones afirmativas *versus* discriminación"); sin embargo, a partir del proceso de cualificación y de ser consciente de lo que realmente quería, enfoqué este trabajo hacia las personas y sus vivencias.

Haciendo énfasis en el sentir de las personas, se trata de visibilizar y reivindicar a individuos que históricamente han sido excluidos, patologizados, silenciados, ocultados e invisibilizados; pero que también han resistido, salido de las sombras (de los armarios) y se han reivindicado en una multiplicidad de maneras. Sí, es cierto que toda persona tiene condiciones de vida diferentes, que la experiencia de cada una es individual y que no todos los sujetos LGBTI necesitan o quieren que una voz les sea dada (es decir, que alguien hable en su nombre); pero también es cierto que muchas realidades y hechos que suceden, necesitan ser contadas.

No debería ser necesario tener que defender lo subjetivo, pero en el mundo académico lamentablemente así debe ser. En este trabajo se trata entonces de “*recusar a separação, o famoso “corte epistemológico” que supostamente marcava a qualidade científica de uma reflexão*” (MAFFESOLI, 2008, p.176). Se trata de reconocer que la emocionalidad está en la vida social y merece un lugar dentro de la academia, que enriquece la ‘producción científica’ y que es un saber válido. Se trata de conectar la ‘inteligencia’ de los rígidos espacios universitarios y los lugares de investigación con la vida real que es efervescente, desordenada y matizada (MAFFESOLI, 2008). Se trata de traer la empatía, la solidaridad y la lucha para dentro del ámbito científico; de crear puentes y romper las divisiones.

⁴ Esta idea es propia de mi orientadora Magali Mendes de Menezes; surgió en una sesión de trabajo cuando presenté esta propuesta de investigación ante ella y mi grupo de colegas *orientandos* (realizada el 18 de noviembre de 2015).

En ese sentido, pensando en la relevancia social de esta investigación, tengo la necesidad de lanzar dos preguntas: ¿por qué es importante este estudio? Y, ¿para quién es importante? La respuesta es más que evidente: para la población LGBTI. Para mejorar su/nuestra existencia en el mundo. Para promover relaciones más igualitarias. Si bien se enmarca en un contexto universitario, lo que ahí se genera tiene proyección a otros espacios. Es decir, se espera que su alcance resuene en otros lugares, que su repercusión se extienda hacia otras universidades públicas y privadas, así como a otras instituciones del estado, otros espacios educativos y por qué no, también en el sector privado.

En la ruta del arco iris significa, por tanto, ubicarse en los caminos que se han labrado en la UCR en torno del tema de la diversidad sexual y de género, enfatizando en cómo se vive y vislumbra ese arco iris dentro del espacio universitario. Arco iris que tiene dos sentidos, ambos interconectados: uno, la DSG como tema o asunto que es colocado y visibilizado en la universidad; otro, las personas LGBTI que están en ese micro-mundo y encarnan/encarnamos esa disidencia que es reivindicada. Es decir, el arco iris como totalidad y como cada uno de los fragmentos de luz que lo componen. Arco iris que, además, es utilizado como símbolo y bandera de lucha.

1.2 Presentándome: génesis del trabajo en la investigadora

¿Por qué el primer “paso” es presentarme? Porque este es un trabajo que parte de mí, de quien soy y de mi experiencia de vida, en el nivel personal, académico y desde el activismo. Porque, para entender de dónde surge el interés de este trabajo, necesito -en primer lugar- presentarme, que no es fácil, porque implica tratar de darse a conocer en unas cuantas líneas, para brindar una idea general de sí, sabiendo que las personas estamos siempre en construcción, conociéndonos a nosotras mismas y a otras personas.

El ejercicio de descripción lo haré usando una metáfora: una telaraña (que aprendí con Dorvalino, mi compañero indígena *kaingang*⁵). El sentido es el siguiente: la realidad (o las realidades) no son lineales, son una multiplicidad de hilos conectados unos a otros, que resultan en una forma única, a la cual se pueden continuar agregando más hilos y así hacerla crecer, prácticamente, hasta el infinito. Así es como veo la vida de las personas (o, al menos, mi vida): una telaraña donde cada hilo tiene un lugar importante que, en conjunto con los

⁵ Dorvalino Cardoso es un indígena *kaingang*, líder en su comunidad. Está realizando este mismo Posgrado en Educación, bajo orientación de la profesora Dra. Magali Mendes de Menezes, quien también es mi maestra; es decir, somos colegas *orientandos*. Dorvalino ha realizado estudios universitarios gracias a acciones afirmativas que existen en Brasil para la población indígena, materializadas en políticas de cuotas que garantizan el acceso y la permanencia de grupos ‘especiales’ a la educación superior.

demás, dan forma a una ‘figura’. En mi caso, es una telaraña de colores. Voy a relatar/compartir entonces algunos de esos hilos que componen la telaraña de mi vida; es decir, algunos hilos de la red que permiten entender quién soy yo (en este momento).

✱ **El hilo de mi sexo-género.** Soy mujer. Nací en un cuerpo de hembra y, por ende, fui designada como mujer; podría decir, entonces, que soy bio-mujer o mujer cisgénero. Durante toda mi vida he aceptado y vivido desde ese lugar, incluso con una expresión de género bastante femenina; pero, a la vez, soy consciente de lo que implica y no tomo todos los mandatos sociales tal cual ES, más bien, tengo varias rupturas.

✱ **El hilo de mis identidades y rupturas.** Soy (trans)feminista, pansexual y destructora del amor romántico. Lo que está en el centro de esas identidades es que creo en formas de relación diferentes a las que la sociedad nos enseña. Soy (trans)feminista, porque creo en condiciones igualitarias para todas las personas y todos los géneros. Soy pansexual, porque mis vínculos eróticos y afectivos son con personas, sin que me importe su “sexo”, su orientación sexual, su identidad de género; porque lo que me importa es la persona como tal, como un todo. Soy destructora de las relaciones exclusivas-posesivas porque no creo ni sigo todos los mitos del amor romántico, porque creo que la monogamia es una imposición social establecida para controlar los cuerpos -especialmente de las mujeres.

✱ **El hilo de mi estudio-formación.** Estudié Psicología en la Universidad de Costa Rica. Paralelamente a mi formación académica, he aprendido algunos idiomas: inglés, francés, portugués; porque las lenguas y las culturas que podemos conocer a través de ellas, sencillamente me encantan (también tengo nociones muy básicas de gallego, italiano y árabe). En realidad, nunca he dejado de estudiar; he realizado cursos, talleres, seminarios y actividades formativas diversas, dentro y fuera de espacios universitarios, en temas de dos grandes áreas: por una parte, sexualidad, género y diversidad sexual; por otra, docencia en educación superior. La verdad es que, en el nivel académico y profesional, la sexualidad y la educación son mis dos grandes pasiones; afortunadamente, mi carrera -Psicología- me ha permitido combinar ambas.

En el 2014, me postulé para una beca de la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Grupo Coimbra de Universidades Brasileñas (GCUB). Ahora, llena de orgullo, puedo decir que soy una de las 500 personas que en toda Latinoamérica fuimos seleccionadas en esa convocatoria; una entre las 5.000 personas que participamos en el concurso de la beca aquel año (es decir, pertenezco al 10% que recibimos el privilegio de estudiar en Brasil). Así fue como llegué aquí, a esta universidad y a este posgrado; así es como tuve el honor de

estudiar el *Mestrado em Educação*, de la *Universidade Federal do Rio Grande do Sul* (UFRGS).

* **El hilo de mi trabajo.** Mis labores profesionales las he desempeñado como docente e investigadora para la Universidad de Costa Rica, mi alma máter, en diferentes instancias. Empecé cuando era estudiante egresada, trabajando como Asistente de un investigador (que había sido mi profesor) en su tesis de doctorado. De forma paralela, daba tutorías y clases particulares a estudiantes de secundaria, ayudándoles a prepararse para exámenes y a realizar trabajos escolares (tareas y asignaciones especiales). En 2009, me llamaron del Centro de Evaluación Académica (CEA), perteneciente a la UCR, donde desde ese momento trabajé casi siempre en jornada de Tiempo Completo (hasta antes de venir a estudiar a Porto Alegre). Mis principales funciones: asesorar y acompañar procesos de diseño curricular, autoevaluación y evaluación externa de carreras, innovación docente y, apoyo a carreras en cuestiones de mejoramiento (generalmente en el marco de la acreditación nacional). De forma complementaria a mis labores en el CEA, he trabajado en docencia directa, en cursos acerca de sexualidad y educación sexual. Adicionalmente, he participado como Profesora Invitada en otros cursos de la universidad y he sido conferencista y panelista en distintas actividades académicas, en el país e internacionalmente.

* **El hilo de mi activismo.** La militancia política se vive, ejerce y desarrolla de distintas formas. Me puse a pensar desde cuándo soy activista, pero no lo recuerdo. No lo recuerdo porque no sé bien cuándo fue la primera vez que hablé (me pronuncié) por algo que no me parecía justo o correcto, o que realicé una acción en ese sentido; es decir, cuando decidí y opté por no quedarme callada y actuar. Creo que todo inició en la época de colegio, tomó fuerza cuando estudiaba Psicología en la universidad y tuvo un gran impulso cuando pasé a formar parte de grupos organizados. Primero, durante el 2007, en el marco de la lucha contra el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, como parte del movimiento del N♥. Luego, a partir del 2010, con *La Coordinadora del Beso Diverso*, un colectivo feminista que trabaja por la diversidad sexual. Mi activismo ha sido principalmente en temas de género y sexualidad (pues, incluso, desde la docencia también soy activista).

* **El hilo de mi familia.** Soy la hija mayor en una familia católica. En mi casa, aunque ahora vivimos en lugares separados, somos 5: mi papá Eduardo, mi mamá María Teresa, yo, mi hermano Antonio y mi hermana María Mercedes. También está mi tía, María Ester, hermana de mi mamá, que vivió en nuestra casa varios años y es otra madre en la familia Acuña Rodríguez. Por tradición y, especialmente, por las relaciones que con el tiempo hemos construido, mi familia son las personas más importantes en mi vida. A estas cinco personas

las amo desde lo más profundo de mi alma; con cada una de ellas tengo una relación específica, que va mucho más allá de los lazos de sangre, porque además de ser familiares, tenemos una amistad. Y también, por mi familia en su conjunto, tengo un sentimiento muy especial; es decir, amo a esas 5 personas individualmente y las amo como un todo, por ser el “grupo” tan particular que formamos.

※ **El hilo de mi nacionalidad.** Soy costarricense, pero con una visión crítica de la forma de ser general de mis compatriotas; o sea, no soy una mujer tica “promedio” pues no tengo tan arraigado el modo de ser y de relacionarme con las otras personas que es típico en la mayoría de la población costarricense (o, al menos, la que me ha tocado conocer en la época que vivo). La idiosincrasia tica⁶, es decir, el “ser costarricense” son personas pacíficas y “pura vida”. Sin embargo, eso lamentablemente se traduce en una serie de características negativas que ya han sido analizadas, pues deberían cambiar apuntando hacia mejores formas, pero ese es un tema para otras investigaciones. Yo amo a mi país, a esa tierra hermosa, pero ciertas actitudes y conductas de mis coterráneos me hacen reflexionar. Ahora bien, dentro de esa idiosincrasia tica hay al mismo tiempo formas de ser que vale la pena rescatar (aunque temo que sean menos que las negativas). Y así, identificarme o asumirme con esa identidad nacional me llena de sentimientos contradictorios.

※ **El hilo de mis orígenes y herencias culturales.** Aparte de mi nacionalidad tica y de toda la herencia costarricense, tengo raíces españolas muy fuertes y presentes; inclusive, muchas veces que he estado fuera de Costa Rica, cuando las personas me preguntan por mi nacionalidad, generalmente piensan que soy española (y bueno, es parcialmente cierto). Con esta herencia he pasado por sentimientos encontrados, digamos de “amor y odio”, hasta llegar al momento presente en que estoy ‘reconciliada’ con España, reconozco y valoro mis orígenes. A fin de cuentas, vengo de una familia campesina, de gente muy sencilla, trabajadora y con un corazón enorme. Y como dijo una conocida española, en Europa también hay sur, y España es parte de ese sur de Europa.

Soy también latinoamericana. Eso significa que soy mezcla, soy mestiza; que llevo el espíritu de resistencia y de lucha en mi ser, proveniente de mis antepasados, tanto indígenas como españoles. Una tierra y una herencia cultural que es inmensamente rica, que ha producido muchísimo para el mundo, en una amplia diversidad de ámbitos, pero cuyo valor y producción es poco reconocida. Dentro de esa inmensidad que es Latinoamérica, soy

⁶ *Tica* o *tico* son los nombres (apodos) con los que se llama a las personas de Costa Rica; no se trata de un gentilicio, sino de una expresión, vinculada a nuestra forma de hablar. O sea, es un costarricenseñismo: palabras y frases típicas del país.

Caribeña, soy tropical. En general, América Latina es un continente que ha sufrido durante siglos, pero donde también hemos tenido esperanza y fuerza, gracias a ellas hemos construido y seguimos caminando.

La telaraña...

Así es desde donde yo camino, desde donde se teje mi vida. Todos esos son los hilos que dan color a mi existencia. Hilos que no me atrapan ni me tienen prisionera, sino que me guían y permiten entender la conformación de mi ser. Es así como el pasado se une con el presente y ambos apuntan hacia el futuro. En el centro estoy yo, como constructora, como creadora. Como alguien consciente de dónde viene, dónde está y hacia dónde quiere ir. Y fue así como aposté por investigar sobre la disidencia sexual y de género dentro de la universidad que es mi *alma máter*, justamente, para vincular tantas cosas de mí misma en un trabajo académico. Para construir nuevos hilos a partir de lo que surja con ello.

Dicho lo anterior, quiero explicitar en qué consiste esta investigación. Como lo indica el nombre del trabajo, consiste en estudiar la experiencia de la población LGBTI que pertenece a la UCR, respecto a cómo vive a lo interno del mundo universitario. Y así, evidenciando las conexiones, respondo a la pregunta ¿de dónde nació la idea de la investigación? Nace de que soy pansexual, feminista y estudiante/funcionaria de la UCR⁷; nace de que quise vincular tres ‘asuntos’ importantes de mi vida en un solo trabajo: mi identidad/orientación sexual, mi lucha política (actual) y mi ejercicio profesional-laboral. Nace de que quise conectar la academia con el activismo, porque parecen estar muy desligados, cuando más bien la relación entre ambos debería ser estrecha. Nace del deseo de conocer la realidad de las personas sexualmente diversas dentro de mi universidad y contribuir a mejorarla en lo que sea posible (y necesario). Nace de que creo en la universidad como institución ejemplar para la sociedad en que está inmersa, como gestora de cambios sociales, como lugar para vivir el mundo que deseamos. Nace de que creo en la UCR, en la enorme contribución que ha realizado en mi país y en el potencial que tiene como modelo para otras universidades, otras instituciones del Estado y otros espacios en Costa Rica, cuyo alcance es inimaginable. Nace de que creo que el cambio en la sociedad costarricense es posible y que las universidades públicas constituyen un lugar privilegiado para ello, especialmente la UCR, que es la más antigua y reconocida. Nace de que creo que otras realidades no sólo posibles, sino necesarias.

⁷ Decir que soy UCR implica una identidad e identificación con la universidad.

Finalmente, también considero importante responder otras preguntas referentes a mí como investigadora: ¿por qué desde Brasil estudiar/pensar Costa Rica?, ¿qué me aporta estar aquí?, ¿en qué me hace pensar? Me hice esas preguntas varias veces, y todas se centran en una: ¿qué vine a hacer aquí? Tengo (principalmente) tres grandes razones.

- Alejarme de mi contexto (mi país y mi universidad) me ha permitido verlo mejor, tener nuevas ideas y pensamientos, nuevos entendimientos sobre la realidad que se vive allá. Además, porque conocer otras culturas ayuda a auto-conocer el lugar propio del cual se (pro)viene. Tomar distancia permite tener nuevas comprensiones; entrar en contacto con otras costumbres permite revisar la situación de origen. El encuentro con varias culturas definitivamente enriquece⁸.

- Para fortalecerme teóricamente, porque la producción académica en Brasil es impresionante; porque quise descubrir nuevas lecturas, nuevas referencias, nuevas visiones. Vine en busca de un referencial teórico. Aquí he venido a reencontrarme con pensadores que conocí cuando fui estudiante de pregrado y a encontrarme con autorxs que desconocía. No todas las referencias que he encontrado se pueden incluir en una disertación, pero rescato que he pasado por ellas, que he leído y he seleccionado ideas relevantes.

- Porque en Costa Rica no tuve la oportunidad de estudiar este tema desde los espacios donde estaba, lo cual es una paradoja pues trabajaba en el Centro de Evaluación Académica y en la Facultad de Educación (ambos de la UCR). ¿Nadie es profeta en su tierra? Quizá. Y no es que yo quiera ser profeta, es que las puertas se me cerraron y esta ha sido una oportunidad para abrirlas, para que a mi regreso pueda ser escuchada... o bien, para ir a tocar nuevas puertas, fortalecida y cargando con el reconocimiento que Brasil tiene en mi país. Porque, tristemente, muchas veces los otros no escuchan lo que alguien tiene que decir si no es respaldada por voces externas. Porque a lo nacional no siempre se le atiende y más bien, se presta más atención a lo que viene de afuera. Y aquí aprovecho para decir que en Brasil sucede lo mismo, cuando -por ejemplo- tienen la mirada puesta en Europa y Estados Unidos, pero no en sus indígenas, ni a sus hermanxs latinoamericanxs.

Termino las razones con las palabras de Ana Tijoux, que muy bien resumen esos motivos que me tuvieron aquí, lejos de mi país, estudiando lo que se vive en él: “Vengo como un libro abierto [...] Vengo para mirar de nuevo [...] Vengo con la mirada, vengo con la

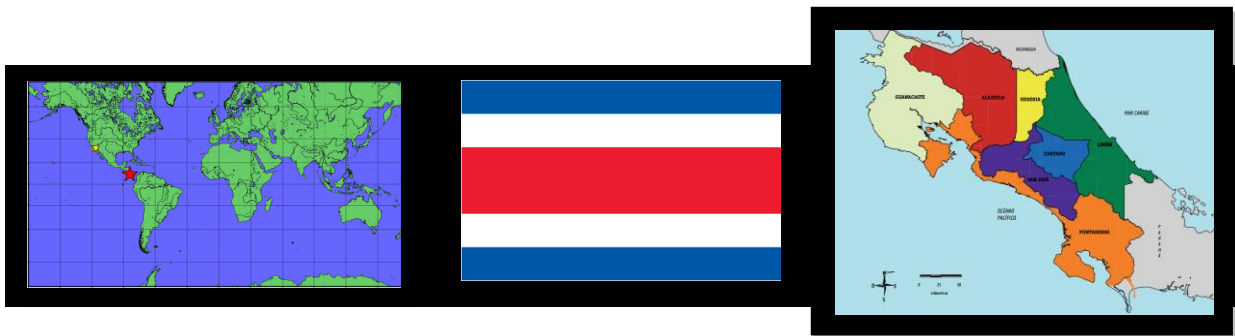
⁸ Valga decir que ese encuentro no ha sido solamente con la cultura brasileña (particularmente la *gaúcha*), sino también con fragmentos de varias culturas, gracias a que he estado en contacto con personas de distintos países. Los más significativos: Colombia, Uruguay, Ecuador, Honduras, Bolivia, Perú, Francia, Haití, Mozambique.

palabra, esa palabra hablada, vengo sin temor a no perder nada. [...] Vengo a buscar la historia silenciada”⁹.

1.3 Contextos: presentando el país y la universidad

1.3.1 Mi país: Costa Rica

De mi país, Costa Rica, se podría decir muchísimo, por lo que quiero mencionar algunas informaciones que me parecen interesantes y que permiten tener un panorama brevísimo de él, para ayudar a entender la investigación. En primer lugar, tres aspectos básicos: su ubicación geográfica, el principal símbolo patrio (la bandera) y el mapa del país.



Costa Rica se ubica en América Central, en el puro corazón de nuestro continente. Es un país pequeño (mide 51.100 km²), con relativamente pocos habitantes (cerca de 4.3 millones, según el último censo). La organización territorial es en provincias (son siete), las cuales se dividen en cantones y ellos en distritos. El sistema político es república presidencialista, con un estado unitario, dividido en tres poderes: Ejecutivo (presidencia y ministerios), Legislativo (diputados en el congreso nacional, que se llama Asamblea Legislativa) y Judicial (jueces y magistrados en los distintos tribunales de justicia).

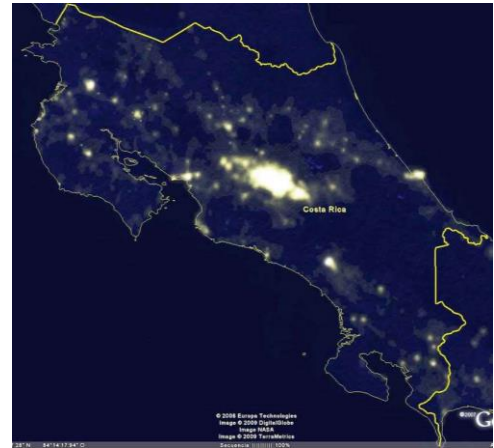
Un detalle importante es que la población se concentra en el centro del país, en la llamada Gran Área Metropolitana (GAM), una región que abarca ciudades pertenecientes a cuatro provincias -San José, Alajuela, Cartago y Heredia-, la cual se ubica en el Valle Central. Para tener una mejor idea, esta región metropolitana alberga el 52,7% de la población total del país y ocupa el 3,8% del territorio nacional (OUGAM, 2015). Es decir, Costa Rica es un país bastante urbanizado, que tiene en el medio un caso urbano con alta densidad poblacional¹⁰. De

⁹ Fragmentos de la canción “Vengo”, escrita por la artista chilena Ana Tijoux. (Conocer a esta artista es también uno de los descubrimientos que tuve estando aquí en el sur.)

¹⁰ De manera contraria si se compara con Brasil, Costa Rica se fue construyendo del centro (el Valle Central) hacia afuera (las costas); entonces, las ciudades están en el medio y lo rural (el campo) está alrededor de ellas. Lo que en Brasil se conoce como el ‘interior’, en Costa Rica corresponde más bien a lo que rodea los cascos urbanos (que se localizan en el centro del país).

hecho, según el último censo nacional, realizado en el año 2011, el porcentaje de población urbana es de 72,8% y, de los aproximadamente 4.3 millones de habitantes, cerca de 3.1 millones viven en zonas urbanas y 1.1 en zonas rurales (INEC, 2013).

Explico esto porque la configuración geográfica del país (tener ese Valle Central) condujo a la construcción de esa GAM, lo cual se relaciona también con configuraciones culturales. Por ejemplo, pensamientos y actitudes más conversadoras y tradicionalistas se encuentran más en las zonas rurales. Las universidades (públicas) crearon sus primeros campus en ese casco metropolitano, siendo que la Universidad de Costa Rica (la sede central) está ubicada en San José, la capital¹¹. Luego, conforme las necesidades del país se fueron presentando, las universidades fueron abriendo sedes menores en las distintas regiones del país (proceso que se conoce como regionalización); de hecho, en la UCR a esos otros campus que están fuera de la ‘casa madre’, se les llama sedes regionales.



Vinculado con lo anterior, la cultura que se presenta como hegemónica en el país es la perteneciente al Valle Central. Ello se nota inclusive en la autoidentificación étnico-racial que se da en lxs costarricenses¹²: la mayoría de la población se considera blanca o mestiza (83,6%), mulata 6,7% y negra 1,1%, indígena 2,4% y china 0,2% (INEC, 2013). Hay un borramiento de la diversidad cultural del país, que se traduce en la idea de que todos somos ‘igualíticos’. Ser ‘igualíticos’ significa que hay una homogeneidad cultural, donde la mayoría de las personas tienen una misma forma de ser y donde ciertas características de la clase media del país son lo que se presentan como la realidad que viven todos los costarricenses. Esa homogeneidad tiene su origen en el siglo XIX y responde a la creación de una identidad nacional por parte de las élites del país en aquella época (los intelectuales liberales de la clase oligarca hegemónica).

Luego de la independencia (en 1821), para garantizar el control social, se dio una nueva forma (pacífica) de colonialismo ideológico mediante una europeización cultural: se

¹¹ La Universidad Nacional (UNA) se ubica en Heredia; el Instituto Tecnológico (ITCR), en Cartago; la Universidad Estatal a Distancia (UNED) está también en San José (de hecho, es vecina de la UCR); y, más recientemente, la Universidad Técnica Nacional (UTN) fue creada en Alajuela. Es decir, cada una se localiza en una provincia de las que conforman la GAM.

¹² Los porcentajes que expongo los calculé yo, con base en los datos del último censo demográfico, realizado en el año 2011 (INEC, 2013).

impuso la representación de una comunidad nacional, basada en estructuras y nociones eurocéntricas; una combinación racial que sirvió para suprimir cualquier oposición a la supremacía blanca (ROSABAL-COTO, 2016). Fueron afirmadas las raíces europeas (españolas) y se dio un blanqueamiento general de la población, la cual fue representada como homogénea (ROSABAL-COTO, 2016). La estrategia fue diseminar una comunidad nacional imaginaria, promoviendo la visión de una sociedad consensual, no conflictiva y de unidad territorial; el ideal presentado fue una unidad cultural de ciudadanos identificados como iguales (ROSABAL-COTO, 2016). De ahí la idea que en Costa Rica todos somos igualitarios.

Por otra parte, un elemento de gran transcendencia en la configuración de país es que nuestro Estado es confesional, es decir, tiene una religión oficial: la católica. Eso está establecido en la Constitución Política:

ARTÍCULO 75.- La Religión Católica, Apostólica, Romana, es la del Estado, el cual contribuye a su mantenimiento, sin impedir el libre ejercicio en la República de otros cultos que no se opongan a la moral universal ni a las buenas costumbres. (COSTA RICA, 1949)

De hecho, en las primeras líneas de nuestra Constitución (o sea, en el encabezado antes de los artículos) se lee: “Nosotros, los Representantes del pueblo de Costa Rica, libremente elegidos Diputados a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando el nombre de Dios¹³ y reiterando nuestra fe en la Democracia, decretamos” (COSTA RICA, 1949). Como se evidencia, desde antes de colocar todo lo que nuestra constitución establece, el texto comienza invocando a dios.

Ello podría parecer un dato (o una curiosidad) sin importancia, pero lamentablemente es una realidad que tiene consecuencias en Costa Rica. El hecho de tener un Estado confesional (es decir, que el Estado no es laico) significa que hay una protección constitucional de una fe estatal, siendo que los estados modernos deberían proteger las libertades y derechos de todas las personas (ARROYO¹⁴, 2015). Ello se traduce en prácticas que dificultan la vida de las personas, por ejemplo:

La prohibición de recurrir a la fertilización *in vitro* para las familias que no pueden tener descendencia; la ausencia de reglamentos y protocolos en las instituciones públicas de salud para que pueda hacerse efectiva la terminación de embarazos cuando peligran la vida de la madre; la resistencia de médicos –que son funcionarios públicos– a aplicar métodos anticonceptivos definitivos elegidos por las mujeres; e inclusive la imposibilidad de que la educación sexual científica sea obligatoria en los centros educativos públicos, son solo algunas de las consecuencias de un Estado confesional católico. (FLOREZ-ESTRADA, 2015, p.10).

¹³ El subrayado es mío para destacar.

¹⁴ Larissa Arroyo Navarrete es abogada feminista, especialista en Derechos Humanos, temas de género y DSG; también es activista. En entrevista para FLOREZ-ESTRADA, 2015.

La Iglesia Católica costarricense, ciertamente, tiene gran influencia en los gobernantes del país (el Poder Ejecutivo). Por ejemplo: cuando el presidente asume el poder, tiene que recibir la bendición del arzobispo de San José (que es la máxima autoridad eclesiástica que se tiene); cuando es el día de la Virgen de los Ángeles (la patrona del país), el presidente debe asistir a la misa que se celebra en honor a ella. Actos simbólicos que tienen un peso muy importante. La influencia se da también en el Poder Legislativo, pues en el congreso (la Asamblea Legislativa) existe un bloque religioso, formado por católicos y cristianos, que entorpecen el avance de proyectos de ley importantes en materia de derechos humanos, debido a sus ideologías moralistas y conservadoras. Y lo mismo en el Poder Judicial.

Como bien se explica, la interferencia religiosa en las instituciones públicas del país es un asunto sumamente delicado, puesto que en Costa Rica se tiene una democracia basada en la división de poderes, pero “hace que el cumplimiento de las políticas públicas quede bajo la voluntad de figuras religiosas y no de las personas designadas por las personas en pleno ejercicio de su libertad y de sus derechos políticos” (ARROYO, 2015, p.10). Esa injerencia se manifiesta, por ejemplo, en los actos religiosos que acompañan las elecciones presidenciales, donde se pide al mandatario comprometerse con los mandatos de la religión; otro ejemplo es cuando sacerdotes piden a sus feligreses no votar por candidatos o candidatas porque no comparten su credo o sus posturas ideológicas (ARROYO, 2015). De tal manera, lo que debe imperar es la norma jurídica (especialmente ante las creencias religiosas); sin embargo, la realidad en Costa Rica ha demostrado que “el derecho y la evidencia científica no pesan tanto” (*ídem*).

Y, por si fuera poco, a todo ello se suma que parte de los fondos públicos se utilizan para financiar a la Iglesia Católica del país. Recordemos lo que establece el artículo constitucional: la religión católica es la del Estado, “el cual contribuye a su mantenimiento” (artículo 75 de la Constitución Política, COSTA RICA, 1949). Eso implica que parte de los impuestos que todos los costarricenses pagamos, van para las arcas de la religión hegemónica. De hecho, el año pasado (2015) hubo una polémica porque dentro del Presupuesto Nacional para este año 2016, el Ministerio de Cultura quería destinar €450 millones para reparar un templo católico (más o menos R\$2.5 millones)¹⁵. Entonces, realmente cabe la pregunta: “¿Por qué los impuestos deberían ser usados para sostener la fe de unas cuantas personas, así sean una mayoría?” (ARROYO, 2015, p.10). Ese uso de fondos públicos para una religión

¹⁵ La estimación del monto la hice según los tipos de cambio para el día 11 de agosto de 2016.

específica es discriminatorio de otras creencias, pero, además, hace que dichos dineros escapen del control que deberían tener sobre ellos (ARROYO, 2015).

Irónicamente, en Costa Rica se ubica la sede de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Inclusive, se han firmado varios tratados en esa materia, pero poco se cumple. Así, pese a que el país cuenta con un marco jurídico nacional e internacional, incluyendo instrumentos en materia de derechos humanos, la protección que ellos garantizan “queda en suspenso por una decisión de las jerarquías católicas, que manipulan a las autoridades fuera de los mecanismos democráticos para que la normativa no se cumpla” (ARROYO, 2015, p.10).

Ahora bien, en lo que se refiere a derechos civiles relativos a la población LGBTI, vale rescatar la situación actual del país (para elaborar esta parte, además de mis propios conocimientos, consulté con la abogada Larissa Arroyo Navarrete).

- Decreto Ejecutivo contra la homo-lesbo-transfobia. En 2008, el entonces presidente de la república, promulgó un Decreto Ejecutivo (número 34399-S) para declarar el 17 de mayo como *Día Nacional contra la Homofobia* (COSTA RICA, 2008). Luego, en 2012, el siguiente gobierno hizo una enmienda para incluir la lesbofobia y la transfobia, mediante el Decreto Ejecutivo No. 37071-S, de modo que queda declarado como “*Día Nacional contra la homofobia, la lesbofobia y la transfobia*” (COSTA RICA, 2012). En sus *Considerandos*, el decreto menciona que “la salud de la población es un bien de interés público tutelado por el Estado” y que en 1990 “la Organización Mundial de la Salud (OMS), eliminó la homosexualidad de su lista de trastornos mentales y que esta acción contribuyó a acabar con más de un siglo de homofobia médica” (COSTA RICA, 2008). Además, establece que las instituciones públicas deberán difundir los objetivos de esa conmemoración y “facilitar, promover y apoyar” acciones para erradicar la homo-lesbo-transfobia.

- Matrimonio Civil. En el congreso costarricense (la Asamblea Legislativa) existen desde hace varios años dos proyectos de ley para reconocer o regular la unión civil de parejas formadas por personas del mismo sexo. Uno se llama *Ley de Sociedades de Convivencia* (expediente N° 18.481) y al otro se le conoce como *Uniones de Hecho* (expediente N° 18.978); ambos fueron presentados por diputados y diputadas que estaban en la Asamblea Legislativa en ese momento. Sin embargo, los proyectos están estancados en el congreso, en tanto ninguno ha sido aprobado todavía, debido al conservadurismo que existe en el país. Además, si bien ambos proyectos constituyen un esfuerzo importante en el área, tienen

alcances limitados. Recientemente¹⁶ fue presentado un nuevo proyecto de ley sobre Matrimonio Igualitario, el cual a diferencia de los otros nació y fue impulsada desde los movimientos sociales y se presentó ante la Asamblea Legislativa bajo la modalidad de Iniciativa Popular. Es importante mencionar que para la propuesta se conformó el Frente por los Derechos Igualitarios (FDI), que es un espacio de coordinación que reúne a organizaciones, colectivos y activistas independientes que trabajan en pro de los derechos LGBTI en Costa Rica.

- Reconocimiento de identidades trans. No existe legislación que reconozca la identidad de las personas transgénero o transexuales. Sin embargo, desde el 2009 es posible que en el documento nacional de identidad (llamado cédula), la persona pueda aparecer en la foto como quiera; es decir, como hombre o como mujer, independientemente del sexo biológico inscrito en el Registro Civil. Otro avance en ese sentido es que se tiene en el país la figura del *Conocido Como*¹⁷, la cual permite a la persona incluir un nombre adicional, de uso social, diferente al nombre con el cual fue registrada al nacer; actualmente, ya se permite que lxs ciudadanxs elijan un nombre “contrario” a su sexo biológico, sin tener que pasar por ningún tipo de evaluación (psicológica ni forense), como sí se daba antes. Sin embargo, la figura del *Conocido Como* no es un cambio de nombre en el registro.

- Seguridad Social. En el país existe una institución estatal encargada de la seguridad social, se llama Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), popularmente conocida como “La Caja”. En ella se condensa todo lo relativo a la atención pública de la salud (prevención y tratamiento, por medio de los hospitales, clínicas y EB AIS¹⁸), así como a las pensiones, por parte del Estado. En noviembre de 2014, la institución reconoció a las parejas del mismo sexo, pues aprobó la posibilidad que individuos contribuyentes aseguren a sus parejas homoafectivas, incluyendo el permiso a la visita hospitalaria, tal y como lo hacen las parejas heterosexuales. En junio de 2016, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) extendió el derecho de heredar la pensión del cónyuge en caso de muerte para las parejas del mismo sexo, en los regímenes de pensiones que dicho ministerio tiene a cargo.

¹⁶ El proyecto fue presentado el día 10 de diciembre de 2015, pues en esa fecha se conmemora el Día de los Derechos Humanos.

¹⁷ Esto sería lo equivalente al ‘*nome social*’ que se tiene en Brasil.

¹⁸ EB AIS significa Equipo Básico de Atención Integral a la Salud.

Es importante resaltar que a partir del 2014, con el gobierno actual¹⁹, se han dado eventos importantes para la población LGBTI, que constituyen avances en cuanto a nuestros derechos civiles.

1.3.2 Mi universidad: La Universidad de Costa Rica

El otro contexto necesario de presentar es la institución donde se enmarca el trabajo: la Universidad de Costa Rica (UCR). Es una universidad pública, creada en 1940²⁰. Es la universidad más antigua del país; también es la más grande, tanto en extensión (infraestructura), cuanto en población estudiantil.

El propósito de la UCR y su naturaleza como organización están consignados en el artículo 1 de su Estatuto Orgánico (1974). Es el siguiente:

La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de profesores y profesoras, estudiantes, funcionarias y funcionarios administrativos, dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento. (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974, p. 1).

Además, su quehacer se rige por siete principios, que también están establecidos en el Estatuto Orgánico (1974), artículo 4:

- a) Derecho a la educación superior: Favorecer el derecho a la educación superior de los habitantes del territorio nacional en el marco de la normativa institucional.
- b) Excelencia académica e igualdad de oportunidades: Velar por la excelencia académica de los programas que ofrezca, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie.
- c) Libertad de cátedra: Garantizar la libertad de cátedra como principio de la enseñanza universitaria, que otorga a los miembros del claustro plena libertad para expresar sus convicciones filosóficas, religiosas y políticas.
- d) Respeto a la diversidad de etnias y culturas: Reconocer el carácter pluriétnico y multicultural de la sociedad costarricense, fomentando el respeto a la diversidad de las tradiciones culturales, modos de vida y patrimonio histórico y cultural.
- e) Respeto a las personas y a la libre expresión: Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación más que el respeto mutuo.
- f) Compromiso con el medio ambiente: Fomentar el mejoramiento de la relación entre el ser humano y ambiente y el conocimiento, el respeto, la conservación y el uso sostenible de los recursos ambientales, así como una mejor calidad del ambiente.
- g) Acción universitaria planificada: Desarrollar una acción universitaria planificada en pro del mejoramiento continuo para contribuir a elevar el desarrollo humano y la calidad de vida de los habitantes del país. (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974, p. 1. El subrayado pertenece al original).

¹⁹ Con las elecciones presidenciales del 2014, llegó al Poder Ejecutivo un partido político con ideología de centro, llamado *Partido Acción Ciudadana* (PAC), el cual rompió con el bipartidismo que gobernó Costa Rica desde que se constituyó como república.

²⁰ Fue creada mediante ley de la república N° 362. De hecho, recién celebró su 75 aniversario (en el 2015).

La guía para la UCR son los propósitos y principios orientadores anotados, que condensan el espíritu o fondo de la visión institucional. Su misión es “cultivar las ciencias, las letras y las bellas artes, difundir su conocimiento y preparar para el ejercicio de las Profesiones liberales”, según lo establece el artículo 1 de su Ley Orgánica (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1940). La población que atiende, como se indica en el primer principio, son “los habitantes del territorio nacional”; por ende, a la institución pueden acceder estudiantes de todas las edades y nacionalidades que habitan Costa Rica. En ese sentido, al ser un ente estatal, no tiene fines de lucro; es, por tanto, institución pública, autónoma y con capacidad jurídica plena.

La universidad es una institución que se declara democrática; funciona como organización que apunta a serlo. La toma de decisiones trascendentales para la institución se da de manera colectiva mediante órganos de representación. Las instancias de gobierno que la rigen son la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y la Rectoría con sus cinco vicerreorías (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974). Las primeras dos (la Asamblea y el Consejo) son las autoridades político-académicas; mientras que la Rectoría es la autoridad ejecutiva, a quien le corresponde velar por el funcionamiento institucional en toda su extensión. Los puestos que se ocupan en el Consejo Universitario y la Rectoría, son electos de manera popular por integrantes de la comunidad universitaria: docentes en propiedad, representantes estudiantes y representantes del sector administrativo. La Rectoría posee cinco vicerreorías, encargadas de asuntos universitarios específicos: Docencia, Investigación, Acción Social, Vida Estudiantil y Administración. Todas las oficinas administrativas y las oficinas coadyuvantes de la universidad pertenecen sea a la Rectoría o a alguna Vicerreoría, según la materia que les compete²¹. Quien prevalece y tiene la mayor fuerza (política) en la institución es el sector académico, evidente en el desglose de las unidades académicas (ver Apéndice 1). Además, quienes se encuentran en el gobierno universitario, generalmente son personas que vienen de la academia y ya tienen una trayectoria dentro de la universidad, ya que esos puestos de la administración son elegidos por la comunidad universitaria, conformada principalmente por el cuerpo docente. Si bien como institución pretende ser una democracia representativa, la realidad es que no logra representar a todos los sujetos que se encuentran en ella; tampoco logra que la representatividad que existe sea justa y equitativa²².

²¹ Esa configuración institucional se puede visualizar mejor en la estructura organizativa de la UCR (es decir, en su organigrama institucional). Ver Apéndice 1.

²² Esto es una discusión que trasciende el alcance de este trabajo.

En cuanto a su ubicación geográfica, la UCR está presente en todo el país, pues tiene sedes regionales y recintos universitarios extendidos en el territorio nacional. Ahora bien, el campus central se localiza en la capital, en la provincia de San José. Este es un detalle importante pues existe una diferencia entre la cultura capitalina (o, mejor dicho, del Valle Central -la GAM) y las culturas en las demás regiones del país (vinculadas mayormente a características rurales). Inclusive, a nivel de recursos institucionales, el grueso se concentra en la sede central; es decir, en ella se tienen las mejores condiciones y la mayor variedad de opciones: carreras que se ofrecen, infraestructura, docentes, actividades académicas, actividades extra-curriculares, vida social alrededor de la universidad. No es casual que el campus central se llame *Ciudad Universitaria Rodrigo Facio*, pues realmente es una ciudad a nivel micro. Debido a ello fue que decidí delimitar este trabajo únicamente a esa sede central de la UCR, pues las realidades que se viven en ella son diferentes a las otras sedes.

Amplíe lo anterior, para aclarar: considerando que la delimitación del estudio era necesaria, escogí analizar únicamente la sede central debido a varias razones:

- la sede central de la UCR (es decir, la Rodrigo Facio) es amplia, tanto en extensión como en población;
- la Rodrigo Facio es donde se concentra la mayor parte de la población universitaria;
- los recursos que se tiene en ella (en todos los sentidos) son más bastos que en las sedes regionales;
- la realidad en las demás sedes es diferente, pues están ubicadas en regiones fuera de la capital o de la Gran Área Metropolitana, que es donde se encuentra el caso urbano del país (es decir, hay una diferenciación importante entre la capital versus lo rural);
- en ese sentido, cada sede regional es una mini-universidad en sí misma, que merecería un investigación propia;
- la ubicación geográfica de las sedes regionales requiere movilizarse fuera de la GAM y no tenía posibilidades para trasladarme, considerando especialmente que mi residencia durante el tiempo de la investigación era Brasil (o sea, hay una variable geográfica importante).

Como se evidencia, las razones para la delimitación fueron institucionales, culturales, geográficas y económicas.

Pasando a otro asunto, la UCR tiene una identidad institucional consolidada, donde se reconoce con claridad sus símbolos identitarios: la bandera y el escudo²³. También está el girasol, que es una metáfora para representar la búsqueda de la luz y es parte importante del

²³ El escudo es el símbolo más importante que la caracteriza como universidad.

emblema universitario. De hecho, el lema es *lucem aspicio*, que significa en busca de la luz; en el escudo de la universidad está ese girasol mirando hacia un sol naciente, y la frase *lucem aspicio*. El girasol se ha convertido en elemento identificatorio, aunque no con la formalidad de los símbolos oficiales; se utiliza como parte de la línea gráfica institucional (es decir, su identidad visual).



Las universidades tienen la característica de ser un universo específico (incluso su nombre lo anuncia). Ello las convierte en un espacio democrático, de justicia social, cuna del pensamiento crítico y reflexivo, generadora de ideas innovadoras (vanguardistas) y que procura el aporte hacia su comunidad; o, al menos, ese es su propósito, especialmente cuando se trata de organizaciones públicas. Esa es la aspiración que ciertamente tiene la Universidad de Costa Rica, como institución que se propone ser ejemplo para todo el país y contribuir con su desarrollo en una multiplicidad de áreas.

La UCR es la principal cuna de la intelectualidad en Costa Rica, la cual desde hace 75 años realiza aportes de gran relevancia para el país, en una extensa variedad de ámbitos. La institución inclusive fue designada como Benemérita de la Educación y la Cultura de Costa Rica. Concentra gran parte del pensamiento crítico, pues en ella están personas con formas de pensar y vivir menos tradicionales y conservadoras. La universidad –desde sus orígenes– ha realizado una contribución importante para el desarrollo del país, pues fue pensada y creada para ello; comenzó como Centro de Estudio para los Problemas Nacionales, en el cual un grupo de intelectuales costarricense analizaban la realidad de la época, buscando soluciones para los problemas existentes y apuntando hacia el crecimiento de la nación como un todo. Aún actualmente la UCR es un referente en múltiples áreas; sus diferentes unidades académicas y de investigación son consultadas en los temas específicos que les competen, como apoyo en la toma de decisiones trascendentales o en la atención de problemáticas. Debido a las dinámicas que se gestan en el interior de ella, es que se percibe como un micro-

mundo, también como una burbuja. Una muestra muy clara de ello es que su campus central lleva en el nombre “Ciudad Universitaria”; realmente es una ciudad en escala pequeña.

En el imaginario social costarricense, es considerada la universidad más prestigiosa del país. Y así, decir que yo soy UCR es todo un orgullo, es reivindicar mi identidad y mi pertenencia a esta institución del Estado costarricense, que incluso ha sido declarada Benemérita de la Patria. Realizar este trabajo me ha hecho amar más a mi universidad, sentir cada vez más orgullo de ella, darme cuenta del papel tan importante que tiene en mi país. De hecho, la frase “Soy UCR” (y también “Orgullosamente UCR”) es parte de una campaña para defender nuestra institución universitaria, porque grupos neoliberales del país -que dominan los principales medios de comunicación- han atacado fuertemente a la universidad (y, sobre todo, a las personas que trabajan ahí), pretendiendo deslegitimarla y restarle méritos. Eso es parte de un movimiento para debilitar las instituciones del estado, buscando darle mayor lugar a lo privado. En el contexto neoliberal-capitalista que vive el país, defender y reivindicar la universidad pública también es una lucha necesaria.

Cerrando para abrir, este primer capítulo es la parte fundamental de la investigación, que sirve como antesala para lo demás; presenté de qué trata y los contextos que la enmarcan, todo lo cual permite comprender lo que sigue (todos los capítulos subsecuentes). Un segundo paso en el recorrido por este trabajo es justamente hablar de cómo fueron los caminos (es decir, el proceso de investigación), de eso trata el siguiente capítulo.

2

*Camino
recorridos:
el proceso de
aproximación
al arco iris*



CAMINOS RECORRIDOS: el proceso de aproximación al arco iris

Como su nombre lo indica, este segundo capítulo trata sobre los caminos que seguí en este trabajo, es decir, el cómo se dio este proceso de investigación (particularmente, en lo que refiere a las sendas ético-metodológicas y políticas escogidas). La respuesta es bien simple: conversando con las personas, pues ellas son a quien me debo y por quien lucho. Porque escuchar es simple, pero requiere tener apertura hacia lxs otrxs²⁴; lo cual no solo es importante, sino necesario. Ahora bien, hay ciertos fundamentos atrás de esa respuesta y varios elementos importantes que quiero explicar.

2.1 Ubicarse en la ruta: consideraciones ético-metodológicas

En primer lugar, decir que me coloco en el enfoque cualitativo de investigación, porque mi trabajo está direccionado hacia fenómenos sociales y, principalmente, hacia las personas. Porque lo importante son las personas, las realidades de su contexto, sus vivencias. Todo ello requiere una sensibilidad donde lo cuali es lo que logra dar cuenta. La investigación cualitativa “no busca la generalización sino que es ideográfica, se caracteriza por estudiar a profundidad una situación concreta [...] no busca la causalidad o la explicación sino la comprensión” (ZAPPAROLI, 2003, p. 195); lo que quise precisamente fue comprender. Así, lo cualitativo se aproxima a hechos humanos -es decir, a realidades- tal cual están en su ambiente natural (HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA, 2003); eso es lo que hago con este trabajo. Teniendo como marco un espacio educativo, en el nivel de educación superior, me acerqué a una realidad en su contexto para comprenderla.

En ese sentido, me refiero a los fenómenos humanos como realidades -en plural- partiendo de la perspectiva que no existe una única realidad, sino múltiples, y que ellas dependen de cada contexto. Además, porque una misma situación no es igual siempre, sino que es mutable: “la realidad es holística, intangible, dinámica, en constante cambio, nunca es estática” (ZAPPAROLI, 2003, p. 195). Y, porque aproximarse a los fenómenos sociales debe conducir a ejercicios de pensamiento que respondan a las contradicciones de un mundo que está construyéndose (MAFFESOLI, 2008); en este caso, la UCR es un mundo que está en

²⁴ Idea de mi orientadora, Magali Mendes de Menezes.

contradicción, dado que hay ‘fuerzas’ (visiones de mundo) antagónicas dentro de ella y que ella misma como institución tiene prácticas contradictorias.

Partiendo de estas ideas, algunas características del enfoque cualitativo son las siguientes (ZAPPAROLI, 2003):

- se funda en la “descripción contextual de un hecho, una situación” (p. 194);
- considera muchísimo la realidad social;
- enfatiza en la relevancia del fenómeno (social o individual) que estudia;
- las metodologías en que se apoya principalmente son “la observación participante, el estudio de casos y la investigación-acción” (p. 195);
- prima la subjetividad y la perspectiva “desde adentro”.

Si algo caracteriza este proyecto, es lo subjetivo; tanto desde su génesis en mí, como en todo lo que se evidencia a lo largo de estas páginas: la vivencia de las personas LGBTI dentro de la UCR. Para ello, realicé un ejercicio de ‘coraje intelectual’, o sea, “*dizer aquilo que é, ainda que o que se diga não deixe de incomodar*” (MAFFESOLI, 2008, p. 13). Porque –de hecho– mucho de lo que se dice aquí, va a incomodar; pero se trata de un incomodar no por el simple hecho de molestar, sino para generar reflexiones que conduzcan a cambios, para transformar espacios y para poco a poco ir creando una mejor universidad.

Por lo tanto, estamos ante un estudio de tipo descriptivo, pues la intención fue describir una situación dada (o mejor dicho, varias situaciones que suceden en la universidad). Así, las investigaciones pueden ser descriptivas cuando “lo que se pretende es identificar y describir los distintos factores que ejercen influencia en el fenómeno estudiado” (MARTÍNEZ, 2006, p. 171); lo que presento aquí es justamente una multiplicidad de elementos que convergen en un ‘fenómeno’, o sea, “diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (HERNÁNDEZ et al, 2003, p. 117). Quiero aclarar que los ‘datos’ descriptivos son “las propias palabras de las personas”, sean estas habladas o escritas (ZAPPAROLI, 2003, p. 196); es decir, los discursos (sobre ellos me referiré más adelante).

Y quiero llamar la atención acerca del valor de lo descriptivo, es decir, lo que significa e implica que este trabajo sea un estudio descriptivo. Creo que antes no había comprendido verdaderamente lo que es ‘describir’, hasta que llegué a este trabajo y lo viví. Porque antes lo entendía, sí, pero lograr la comprensión es más profundo. Dice el diccionario que describir significa “representar o detallar el aspecto de alguien o algo por medio del lenguaje” (RAE, 2014); en efecto eso es lo que estoy haciendo aquí, al menos en parte: detallando por medio del lenguaje. Pero voy más allá. Para mí, en este proceso, describir ha sido narrar, contar

historias de lo que se vive, relatar nuestra historia; porque cuando sucede alguna cosa con una persona LGBTI, es como si le sucediera a cualquiera de nosotrxs, tal como dice una consigna feminista, 'si nos tocan a una, nos tocan a todas'. Describir entonces ha tomado un nuevo significado para mí, ya no como la 'cientista' que escribe un trabajo académico sobre la investigación que realizó, sino como la persona que cuenta con el corazón las realidades que viven personas con las cuales se comparte una 'marca' social y también como la activista que usa las letras para hablar de/por su gente.

Como es de esperarse, el diseño de investigación es no experimental, pues me aproximé a una situación tal cual se da en su contexto natural, que ya existe y que no ha sido provocada por quien investiga (HERNÁNDEZ et al, 2003); una realidad a la cual yo pertenezco, una realidad que conozco de cerca porque estoy también en medio de ella. Y, dado que estamos en un periodo sociohistórico específico, este ha sido entonces un estudio transversal o transeccional, pues responde a un único momento del tiempo (HERNÁNDEZ et al, 2003): la gestación del proyecto se dio durante el año 2015, la aproximación con las personas (y la consecuente colecta de datos) fue durante el primer semestre del año 2016 y mi encuentro con la información tuvo lugar a lo largo del 2016, hasta llegar a la conclusión y presentación final de este trabajo.

Ahora bien, un elemento fundamental en todo este proceso (y a lo largo del documento) son las metáforas. Una categoría que ha sido desconsiderada y que puede ayudar a aprender la globalidad de la sociedad (MAFFESOLI, 2008). Una metáfora es una idea transformada en imagen (en una figura) que posibilita la (mayor) comprensión de un asunto. Funciona así porque la imagen está presente en un grupo social (MAFFESOLI, 2008). Dice una frase popular: “una imagen vale más que mil palabras”. En ocasiones, ciertamente es fácil entender alguna cuestión usando una metáfora, pues ella expresa mejor la idea o bien, permite completarla. La metáfora se contenta con describir y “*auxilia a compreensão sem, por isso, pretender à explicação*” (MAFFESOLI, 2008, p.148). Además, nos coloca ante la insuficiencia de la palabra, en tanto (de)muestra que el lenguaje falla.

Yo recurro a las metáforas porque permiten una comprensión ampliada y figurativa de las ideas, porque permiten expresar mejor lo que queremos decir, recurriendo a imágenes: “*é possível que a metáfora seja a mais capacitada para perceber o aspecto matizado de um mundo marginal cujos desdobramentos ainda são imprevisíveis*” (MAFFESOLI, 2008, p.147). También, porque usar metáforas es apelar a la subjetividad, que –como hemos visto– está en el centro de este trabajo, subjetividad que quiero destacar. Además, opto por recurrir a metáforas porque no quise tener un documento rígido; más bien, quise quebrar esa rigidez de

lo científico-académico, trayendo todo lo sensible a él. La metáfora es entonces una forma de escritura, decisión que tomé para este texto todo.

Por ello, este trabajo está construido en torno a una metáfora –el arco iris–, que al mismo tiempo es un símbolo y una bandera. Representa a un grupo –la población LGBTI– y a nuestra lucha. Además, cada capítulo está escrito partiendo de una metáfora que habla de/por los asuntos que discuto en él y, en su interior, se encontrarán también otras ideas metafóricas; ello tomando en cuenta que los capítulos son seis y corresponden a los seis colores de la bandera de la DSG. Hay metáforas también en los epígrafes, bajo la forma de canciones o poesías. Metáforas todas que ayudan a mirar las realidades que comparto.

Entonces, para adentrarme en las realidades que me interesan y en esas metáforas, la estrategia metodológica que encontré más pertinente fue el estudio de caso, el cual se trata del análisis exhaustivo, comprensivo y a profundidad de un caso seleccionado (RODRÍGUEZ, GIL y GARCÍA, 1996); recordando que el caso puede ser una persona, un grupo, una institución o un país, entre otros. Elegí esta estrategia metodológica pues permite obtener un amplio entendimiento acerca de un problema de investigación (HERNÁNDEZ et al, 2003). Ahora, más que entender un ‘problema de investigación’, desarrollé este trabajo bajo la perspectiva de conocer más profundamente la realidad que vive mi gente, a través de lo que las personas con quienes conversé podían decir y, junto a ellas, reflexionar sobre nuestra universidad.

Pues bien, el estudio de caso ayuda a comprender “dinámicas presentes en contextos singulares” (EISENHARDT, 1989, p. 174); justamente ese ha sido mi interés, obtener -o más bien- ampliar lo que se sabe sobre mi/nuestro contexto, es decir, llegar a esa comprensión reflexiva. Menciono aquí que la revisión bibliográfica de antecedentes de investigación (que tuvo lugar en un momento inicial), me llevó a constatar que respecto al tema de DSG en contextos universitarios, los pocos estudios que se encuentran lo que han investigado es homofobia (especialmente bajo la óptica de percepciones sobre ella). Ello implica que, por una parte, no se ha investigado la vivencia de personas LGBTI como ‘sujetxs’ dentro de un contexto universitario; por otra, el tema de la DSG no ha sido pensado a lo interno de la UCR.

Respecto a esa comprensión reflexiva, necesito decir que el asombro estuvo presente. Ello es también una postura que debemos tener en los procesos de investigación: “*estarmos sempre preparados para nos deixarmos surpreender pela realidade*” (SANTOS, 2001, p. 18). En ciertos momentos, me tomó por sorpresa las realidades que fui encontrando, especialmente cuestiones negativas que ocurren en la universidad. Y ello, a pesar de que soy una persona que conoce bastante la universidad, pues fui estudiante en ella, y he trabajado como docente y

funcionaria administrativa; es decir, he pasado por esos tres lugares de la comunidad universitaria. Me topé con el asombro, porque yo tenía una idea general de cómo podía estar el panorama para nosotrxs LGBTIs en la UCR, pero no imaginaba que estuviera en el estado que lo encontré.

Mejor dicho, creo que fui más optimista que la realidad con la que me topé. O, talvez, se debe al privilegio que tengo, inclusive considerando la marginalidad a la que pertenezco. Con privilegio, me refiero a que en los lugares de la universidad donde he trabajado, siempre he tenido la posibilidad de *estar*: asumir mi identidad transgresora fuera del clóset²⁵; ‘enseñar’ a mis estudiantes sobre género y diversidad sexual²⁶; estudiar un posgrado en Brasil y, desde ese lugar fuera, pensar nuestra universidad²⁷. Con marginalidad, me refiero a que en mí se conjugan varias ‘condiciones’ que me colocan en desventaja: mujer (y feminista), en un mundo dominado por machos; pansexual/bisexual, siendo que la heterosexualidad es la norma; interina, considerando las implicaciones que laboralmente tiene estar en condición de interinazgo²⁸. Y, al igual que otrxs docentes en quienes se configuran también condiciones de privilegio y de marginalidad, vengo a manifestar malestares y satisfacciones que observamos y vivimos en la UCR. Así como yo me topé con esas realidades profundas, que me provocan asombro, también las personas dentro de la universidad pueden no percibir las situaciones que viven (con particular énfasis en las distintas formas de violencia).

El *estar* es otro concepto importante en la investigación, o mejor dicho, en la vida; con particular relevancia en nuestras vidas (es decir, en quienes nos encontramos fuera de las normas establecidas). Cuando se trata de las disidencias sexuales y de género, la principal pregunta que se plantea es: ¿por qué? A esa significativa interrogante la acompaña otra: ¿se nace o se hace? En ambas, lo que está presente es la idea de causalidad, de buscar una explicación para el problema (porque como vimos, todo lo que no es heterosexual es

²⁵ Porque en la oficina donde trabajo, todas las personas saben de mi identidad transgresora: mis jefas, mis colegas de departamento y las demás personas del CEA.

²⁶ Valga recordar que fui profesora de un curso llamado *Educación Sexual* y, aunque no sé si me volverán a contratar para ello (probablemente no), al menos pude plantar semillas en algunxs estudiantes durante el tiempo que tuve a cargo uno de los grupos de esa materia.

²⁷ Participé y obtuve una beca de la OEA, así fue llegué aquí. Por parte de la UCR no obtuve gran apoyo, pese a que supuestamente se quiere que lxs docentes realicemos posgrados y con especial interés si son fuera del país. Lo único que logré obtener fue un permiso sin goce de salario, el cual me permite separarme de mis funciones por un periodo definido. Y eso para el caso de mi nombramiento en el Centro de Evaluación Académica, porque en la Escuela de Formación Docente –donde tenía a cargo un curso– la realidad fue otra; inclusive, cuando solicité reincorporarme como profesora en la escuela (posterior a la obtención de mi maestría), la respuesta de la directora fue “no puedo garantizarle que a su regreso pueda dársele los cursos que tuvo”.

²⁸ Esto significa que no tengo propiedad en la universidad (es decir, un campo fijo), sino que mi contrato (mi nombramiento) es renovado cada año y depende de si hay presupuesto o no para ello.

considerado anormal y, por ende, un problema). Sin embargo, resulta que no tenemos ningún “problema”, sino simplemente formas de *estar* en el mundo (diferentes a la sexualidad hegemónica). “Todo *está*, pero no todo es determinable” (KUSCH, 1978, p. 91). La idea del *estar* rompe entonces con esa perspectiva de la causalidad: no hay causa, lo que hay es una ‘ubicación de lo dado’, un percatarse de lo que *está* tal cual es, como *lo instalado* (KUSCH, 1978). Por lo tanto, las causas no importan, pues lo que prevalece es la existencia de seres que somos “distintos” y de nuestro *estar* en el mundo. De tal manera:

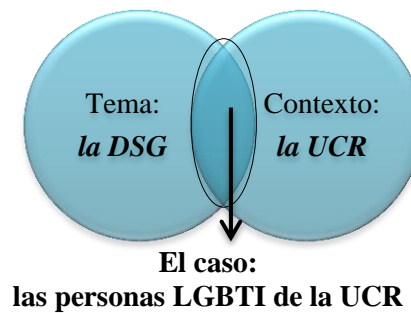
al no haber causa, hay seminalidad, que se escurre en un “porque sí”, o se mantiene en un “así es el mundo”, pero que en el plano cotidiano pudiera darse como una búsqueda de lo seminal que germina, crece y da fruto [...] Esto hace a la alteridad evidente de la potencia del estar, el darse de una potencialidad, o el ser uno mismo algo instalado a partir de aquélla (KUSCH, 1978, p. 92).

Considerando lo anterior, la perspectiva que yo tenía sobre la situación LGBTI en la UCR estaba influenciada por ese lugar de privilegio. Quise detenerme en este privilegio porque nos habla de la universidad; inclusive, la mayoría de personas con quienes conversé durante este proceso comparten, en una u otra medida, ese lugar de privilegio. Para ilustrar: Adriana, una profesora –que tiene propiedad–, cuando iniciamos nuestro diálogo, lo primero que dijo fue “*como respeto a las personas que quieren anonimato y lo necesitan, yo no quiero anonimato*”. Por tanto, el hecho de poder hablar sobre este tema y sobre la realidad que vivimos (o que hemos visto) dentro de la universidad, ya nos coloca en una posición que no todas las personas con una sexualidad divergente tienen en la UCR.

Pero entonces, con esa intención de sumergirme en el mundo universitario para saber mejor cómo está el panorama para nosotrxs en la institución (corrección: en la sede Rodrigo Facio²⁹), fue que elegí el estudio de caso. Como mencioné, ese fue mi interés: acercarme a una comprensión profunda del ‘caso’. De hecho, en el ámbito educativo, es una de las principales formas de investigación (YIN, 1994), yo diría que en las ciencias sociales en general; precisamente, porque –al involucrar personas– lo que se analiza son asuntos específicos. En ese sentido, algunas características son: examina un fenómeno contemporáneo en su entorno real; las fronteras entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes; puede estudiarse un caso único o múltiples casos (YIN, 1994). Fue eso lo que hice: el fenómeno contemporáneo es la DSG en una institución específica; la frontera entre la UCR y su contexto mayor (el país), son difusas pues las prácticas culturales se dan de manera similar en ambos; analizo un único caso.

²⁹ La ‘Rodrigo Facio’ es la sede central de la UCR, ubicada en la capital del país. Como explicaré más adelante, restringí esta investigación únicamente a ese espacio.

Ampliando lo anterior, vale acotar que el caso es la unidad de la investigación, que -entre otros- puede ser un sistema o una organización (HERNÁNDEZ et al, 2003). Para esta investigación, seleccioné un estudio de caso único, de modalidad situacional, en tanto analicé acontecimientos desde la perspectiva de quienes han participado en ellos (RODRÍGUEZ et al., 1996). Así, el caso son las personas dentro de la universidad (en su conjunto), la perspectiva de quienes son parte de ella (es decir, la comunidad universitaria). El contexto de ese caso es la UCR y, delimitando el análisis, su sede central (la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio). Es decir, en ese contexto, ese universo (el mundo UCR), me focalizo en la población LGBTI que pertenece a ella (o sea, que mi foco son esos individuos). Ello significa que el caso estudiado fueron las personas LGBTI de la UCR; lo que determina el caso es la conjunción de dos elementos: el tema -la Disidencia Sexual y de Género- y el contexto -la Universidad de Costa Rica-. Veámoslo gráficamente:



Enfocarme en las personas fue una decisión y una elección que –con la guía de mi orientadora– tomé durante el transcurso de pensar esta investigación, pues en momentos iniciales tuve la intención de enfocarme en la Universidad como institución. Sin embargo, luego entendí que realmente mi centro son las personas; pues con ellas pudimos (y podemos) todas juntas pensar nuestra universidad. A fin de cuentas, este ‘caso’ de estudio no está lejos de mí, sino que yo soy parte de él (soy parte de la población y del contexto que he venido mencionando).

Como metodología de investigación, se dice que el estudio de caso tiene por finalidad verificar o generar teoría (EISENHARDT, 1989) y que, como estrategia investigativa, hace énfasis tanto en la construcción de teorías, como en la inclusión o revisión de teorías existentes (PERRY, 1998), todo lo cual se podría significar que busca contribuir con el acervo teórico, con el conocimiento científico. Sin embargo, mi pretensión no ha sido crear o revisar teorías, sino exponer realidades (aunque evidentemente he revisado teoría e investigaciones relacionadas con el tema para sustentarme, cuando realicé el estado del arte). Mi interés ha sido llegar a mejores comprensiones del contexto que estudio (mi contexto) y, en ese sentido,

llegué a “reemplazar el conocimiento por la comprensión” (KUSCH, 2000, p. 641). Porque – como activista– mi pretensión es política y mi investigación es (también) militancia. Porque el activismo que es reflexivo produce conocimiento desde la praxis.

En lo que concierne a los procedimientos, el estudio de caso permite combinar una variedad de maneras para obtener información (sea cualitativa, cuantitativa o ambas), por ejemplo: observación directa, entrevistas, registro de archivos, entre otros (EISENHARDT, 1989). Considerando que lo importante en este trabajo son las personas (lxs sujetxs de investigación), por ende, la forma de acercarme a la información era conversando con ellas; fue así como surgieron los diálogos (que explico en breve). Es decir, pensando en la estructura investigativa: la información que necesitaba/quería eran las vivencias; la fuente de información son las personas LGBTI; la vía para obtenerla fueron los diálogos.

Explicando lo anterior, sobre la fuente de información: lxs sujetxs de investigación son todas aquellas personas sexual o genéricamente disidentes que pertenecen a la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y funcionarixs administrativxs), quienes viven directamente las situaciones relacionadas con su sexualidad, sean positivas o negativas (bajo la forma de discriminación y LGBTIfobia). Dedicaré el próximo subtítulo a esas personas, pues merecen un espacio exclusivo para sí. Aclaro que en el proyecto inicial había propuesto también documentos como fuente de información, puesto que uno de los énfasis eran las acciones afirmativas de la universidad hacia su población LGBTI³⁰.

En concordancia con ello, la vía para recolectar la información fue una: diálogos. El encuentro con las personas -con mi gente- para escuchar sus experiencias y lo que han visto en la UCR, para pensar y sentir nuestra universidad en conjunto.

Tradicionalmente, se llamarían entrevistas, pero quise darles el nombre de diálogos, siguiendo los postulados teóricos de la Interculturalidad. O, mejor dicho, resignifiqué la técnica cualitativa conocida como entrevista, para desarrollar una actividad ético-metodológica que quise nombrar como diálogos. Precisamente, porque desde la interculturalidad tenemos que (re)pensar en las metodologías y herramientas que nos van a acompañar en nuestros caminos de investigación. La ciencia y la academia han privilegiado y señalado como válidos únicamente ciertos pensamientos y metodologías, dejando otras formas por fuera: *“o conhecimento científico cometeu muitos epistemicídios, produziu muita morte de conhecimentos alternativos. Precisamos de denunciar esse epistemicídio e de*

³⁰ En el capítulo V, titulado *“Cuando es buen estar en la burbuja: la protección del espacio universitario”* hablaré sobre iniciativas de afirmación en materia de DSG que existen en la UCR, pero ya no bajo la perspectiva de acciones afirmativas, ni tampoco como uno de los énfasis de la investigación, sino como un elemento del contexto universitario que se relaciona con la vivencia de las personas LGBTI en ella.

recuperar na medida do possível os conhecimentos alternativos” (SANTOS, 2001, p.18). De ahí la necesidad de repensar la ciencia (los conocimientos aceptados) y las maneras de hacer ciencia (de llegar a esos conocimientos). De ahí que planteo los diálogos como una propuesta ético-metodológica para la investigación.

De tal manera, el diálogo “*é caminho que possibilita a interação*” (SILVA, 2009, p. 66); es donde dos o más personas se colocan frente a frente para encontrarse, para reconocerse, para compartir. Desde esta perspectiva (la intercultural), el diálogo presupone cuestionamientos y el reconocimiento de la heterogeneidad, excluyendo cualquier posición homogenizadora. A la población sexualmente diversa, como su nombre lo describe, lo que más nos caracteriza es la heterogeneidad; es decir, si algo caracteriza a la ‘diversidad sexual’ es justamente eso, su diversidad. No solo con respecto a la norma heterosexual, sino también por la gran variedad que es (y se tiene en) el ‘mundo’ LGBTI, donde cada “letra” es un universo.

La “técnica” del diálogo no puede ser explicada, no tiene ninguna didáctica ni estrategia pedagógica para lograrlo, pues se trata de una actitud frente al otro (SILVA, 2009); lo que se puede es vivirlo, sentir la dinámica y el momento especial que confluyen ahí. En palabras que tomo prestadas, el diálogo intercultural:

Trata-se de uma atitude de verdadeira conversão, ou seja, uma predisposição de fundar uma nova dinâmica de relacionamento, com base no reconhecimento do distinto, do respeito, da solidariedade. Não se trata de uma atitude de benevolência diante do outro, mas de uma interação com vistas a criar um espaço comum compartilhado na convivência. (SILVA, 2009, p. 67).

Por lo tanto, el diálogo entendido y desarrollado así es una actitud, una postura y una propuesta/apuesta ética. Es un *estar* junto a las personas con las que me encuentro. Es escucharlas con atención, buscando llegar a comprensiones. Es dar espacio y lugar a los silencios, a las lágrimas, a las risas y las alegrías. Es tener respeto, disposición y apertura. Es tener empatía y solidaridad. Compartir asuntos de mi vida y de mis propias experiencias también es parte de ello, porque si no estaríamos ante monólogos o ante la mera observación de conversaciones de otrxs, sin que implique involucramiento mío, lo cual no sería diálogo.

Esos encuentros de diálogo fueron algunos individuales (solo una persona y yo) y otros grupales. Todos fueron presenciales (es decir, cara a cara), realizados durante momentos en que estuve en Costa Rica. Los organicé según el ‘tipo’ de población con quien iba a conversar -estudiantes, docentes y funcionarixs administrativxs- debido a la naturaleza de la relación que cada una tiene con la universidad, pues determina características específicas y, por ende, marca también vivencias diferenciadas en cuanto a su sexualidad. Me propuse que

los diálogos-encuentros fueran conversaciones informales, donde las personas se sintieran cómodas para hablar tranquilamente de lo que quisieran, en el marco de los temas del estudio. Por lo tanto, no definí ninguna guía de entrevista (semi-estructurada o estructurada), sino que trabajé con base en temas generadores, que nos permitieran pensar la vivencia como personas LGBTI en distintos ámbitos vinculados al mundo UCR. Ahora bien, lo que sí hice fue lanzar preguntas cuando fue necesario, preguntas que surgieron en medio de la dinámica de cada encuentro. Los temas generadores fueron los siguientes:



Quise plantear esos temas como elementos provocadores que tienen un amplio alcance, de modo que nos permitiera pensar nuestra vivencia dentro de la universidad. Fue una buena elección; inclusive, durante las conversaciones, un tema llevaba al otro, a veces sin que yo necesitara mencionar el siguiente tema generador. Me propuse, también, que las palabras pronunciadas y las ideas enunciadas fueran lo más espontáneas posible, sin condicionamientos ni grandes intervenciones de mi parte. Por lo tanto, en todos los encuentros promoví que fueran espacios de horizontalidad en las conversaciones (en el caso de diálogos grupales), donde hubiera un clima de respeto, dando lugar y validando todas las voces que querían ser escuchadas.

Y lo conseguí. Realmente fueron conversaciones espontáneas. En total, realicé ocho encuentros, cada uno con un grupo o una persona diferente. Los diálogos fueron espacios llenos de emociones, incluso con sentimientos encontrados (es decir, momentos donde hubo distintos sentimientos en una misma sesión). Evidentemente, la dinámica en cada encuentro

fue diferente, pero lo que se sintió y vivió en todas las conversaciones fue parecido. Hubo risas y hubo lágrimas. Hubo alegría, complicidad, fraternidad; pero también hubo tristeza, enojo, frustración. Hubo silencios, de reflexión, de recuerdos, de dolor, de tranquilidad, de satisfacción. No en todos los diálogos se vivieron todos esos sentimientos, pero en la totalidad de esos encuentros estuvieron presentes. Ciertamente, fueron momentos cargados de sensibilidad y reflexión.

Como ayuda para generar espacios así, con el propósito de entregarme con tranquilidad a esos diálogos sin tener que preocuparme por tomar notas y centrarme en el momento mismo que iba a vivir en cada encuentro, pedí permiso a las personas para grabar en audio nuestra conversación. De esa manera, garanticé un buen resguardo de toda la información que esxs sujetxs compartieron. Luego, vinieron las transcripciones de los audios y con ellas, los recuerdos de esos momentos especiales.

¿Y cómo llegué a esas personas? La convocatoria fue de boca en boca. Es decir, la invitación para participar en la investigación fue por contacto directo o por referencia, a lo cual quise llamar ‘de boca en boca’. Yo soy activista en un colectivo LGBTI³¹ y pertenezco al mundo UCR³², entonces no soy ajena al contexto que decidí investigar; es decir, tengo conocimiento y contacto con estudiantes, docentes y administrativxs de la universidad que son sexualmente diversxs. También, tengo vínculos con personas militantes en la materia. Desde el momento que fui seleccionada para estudiar el Posgrado en Educación en la UFRGS, compartí la noticia con mis compañerxs activistas, pues ya sabía que iba a estudiar con personas sexualmente diversas (estudiantes, docentes y personal administrativo) de la Universidad de Costa Rica³³. Entonces, ellxs iban a ser parte importante de la investigación, como sujetxs participantes y como apoyo en la convocatoria (pues la mayoría de integrantes del colectivo son parte también de la UCR, porque estudian o trabajan en ella).

Cuando fue el momento contactar y encontrarme con las personas (participantes del estudio), me comuniqué con mis compañerxs de lucha, con docentes y con funcionarixs administrativxs de quienes tengo conocimiento que son LGBTI, para invitarles a participar. Además, les pedí compartir la invitación con otras personas que conocieran que pudieran tener interés en participar, de modo que se generara un efecto de divulgación tipo “bola de

³¹ Se llama *Beso Diverso*; también es conocido como *La Coordi*, pues en sus inicios el nombre era *Coordinadora contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género*.

³² Pues, como expliqué al inicio del capítulo 1, estudié en la UCR y he trabajado ahí.

³³ Ese fue el tema central que propuse para postularme a la beca, cuando participé en la convocatoria de la OEA. La primera idea que tuve fue investigar procesos de inclusión y de exclusión que en el medio universitario han vivenciado personas sexualmente diversas. Posteriormente cambié el enfoque, pero la población y el contexto siguieron siendo los mismos.

nieve” (HERNÁNDEZ et al., 2003). Es decir, fueron todas invitaciones personales, que –en su mayoría– salieron directamente de mí hacia las personas que participaron en los diálogos, sea porque las conocía o porque alguien me recomendó contactarles. En total, tuve contacto con 53 personas, de las cuales fueron 23 quienes finalmente participaron en los diálogos. Destaco que nunca tuve una preocupación respecto al número de personas participantes, sino con la intensidad de las vivencias que fueran a narrar.

Luego de tener toda la información que compartimos y conversamos en esos encuentros, vino la tarea de organizarla y analizarla, para, finalmente, convertirla en este texto. Como mencioné, grabé en audio los diálogos y después los transcribí. Para trabajarlos (es decir, para organizar e interpretar la información), recurrí categorías de análisis, como es usual en las investigaciones cualitativas. Desde la propuesta, había definido algunas³⁴:

Prácticas culturales ♦ Lenguaje ♦ Género ♦ Performatividad

Además de esas, surgieron dos nuevas:

Discriminación ♦ UCR *versus* el mundo fuera

Si bien, desde las corrientes en que me fundamento teóricamente (la interculturalidad y la teoría *queer*) deconstruyen las categorías (el uso de categorizaciones y de definiciones), en investigación necesito categorizar para analizar la información. Es decir, tengo claro que usar categorías identitarias o categorías de análisis no va en concordancia con esos *corpus*, pero sé que para efectos de las luchas políticas y propósitos de investigación, usar categorías/identidades es útil. O sea, necesito las “categorías” LGBTI para estudiar y reivindicar realidades de personas. Con esto, quiero dejar por sentado que tengo una postura auto-crítica y las escogencias que realizo han pasado antes por varias reflexiones.

Hablando entonces de los análisis, me acerqué de nuevo a las palabras, con cuidado, pensándolas y sintiéndolas. Las miré a partir de esos elementos (transformados en categorías). Respecto a la forma de aproximarme a ellas (es decir, de digerirlas y transformarlas en este texto), hice un análisis del discurso, bajo una perspectiva foucaultiana: “*ficar (ou tentar ficar) simplesmente no nível de existência das palavras, das coisas ditas*” (FISCHER, 2001, p. 198). Las palabras dichas por las personas son lo que nos habla directamente, tienen valor por sí mismas. Por ende, este tipo de análisis consiste en trabajar directamente con los discursos tal

³⁴ Además de esas cuatro, también había planteado la categoría *Cuerpo*. Sin embargo, cuando realicé los análisis de la información, decidí eliminarla pues no estaba realmente presente en los discursos.

cual están (FISCHER, 2001). Si las personas están hablando de sus realidades de manera clara y explícita, ¿qué necesidad hay de ir más allá de esas palabras?

El ejercicio de analizar la información desde esa perspectiva requiere abandonar la visión de que los discursos son un conjunto de signos o significantes, que tienen ‘x’ o ‘y’ significado oculto, escondido o no visible en lo inmediato; o sea, dejar esa insistencia de interpretar lo que está ‘atrás’, para más bien explotar lo que ya está ahí presente, en tanto es una producción histórica (FISCHER, 2001). Se trata, entonces, de aprovechar al máximo lo que está dicho explícitamente, en vez de buscar lo que está ‘detrás’ de las palabras. En este caso, las palabras de las personas con quienes conversé dijeron muchísimo, así como fueron pronunciadas, sin tener que ‘escarbar’ en ellas. Por eso los cuestionarios no fueron necesarios, pues con las palabras bastó.

Realizar un análisis de discurso es mostrar relaciones históricas y prácticas que están “vivas” en los discursos (FISCHER, 2001); ello fue lo que pretendí hacer (y me parece que lo logré). A lo largo de estos seis capítulos expongo prácticas culturales que se producen como configuraciones que son resultado de condiciones históricas y sociales, atravesadas por relaciones de poder. Por ello, fui a los discursos vivos porque con los actos del habla afirmamos verdades de un tiempo, pues las ‘cosas dichas’ están ligadas a dinámicas de poder y saber de su tiempo (FISCHER, 2001). Lo que interesa no es comprobar si lo que una persona dijo es ‘verdad’ o no; lo que interesa es que, para esa persona, ese relato que (nos) comparte es su verdad (o una parte de ella), es la realidad que vive, y eso tiene valor por sí mismo. En ese sentido, las palabras son construcciones y acontecimientos:

[Los enunciados y los discursos] *são, antes de mais nada, acontecimentos. O trabalho do pesquisador será constituir unidades a partir dessa dispersão, mostrar como determinados enunciados aparecem e como se distribuem no interior de um certo conjunto, sabendo, em primeiro lugar, que a unidade não é dada pelo objeto de análise.* (FISCHER, 2001, p. 206)

En ese construir unidades fue donde me enfrenté a la tarea de pensar cómo organizar todo lo que las personas compartieron, dándole armonía y siendo coherente con los fundamentos teóricos que me ayudaron a analizar esas realidades. Todo ello, me llevó a pensar en cómo construir este texto (es decir, cuál sería la estructura del documento final, de la disertación). Pasé por tres versiones³⁵; la tercera fue la vencida. En todas las configuraciones de capítulos que pensé, mantuve siempre la perspectiva de dar lugar a lo

³⁵ O sea, a lo largo del proceso, planteé tres propuestas diferentes sobre los capítulos que pensaba escribir, incluyendo la propuesta inicial que había definido cuando escribí el proyecto de investigación que sometí a valoración de la banca.

simbólico y a la representación, como elementos que atravesaran todo este trabajo, constituyéndose en un hilo conductor. Y así, construí este texto a partir de una gran metáfora (el arco iris), incorporando además otras figuras metafóricas en cada capítulo, para que ellas hablaran de las ideas mejor que las palabras que yo podía dar. Pero también, construí este texto formando una bandera, esa multicolor que representa a la población LGBTI y es la que levantamos, como símbolo identitario y de lucha. Por tanto, este texto está compuesto por seis capítulos, como seis son los colores que se usan en la bandera que representa la diversidad sexual; es decir, cada franja de la bandera corresponde a un capítulo de la disertación.

En ese proceso, tuve que deconstruir la idea que tenía sobre cómo redactar este documento, pues me encuadraba en la visión de los informes de investigación, como se realizan en Costa Rica (estaba, literalmente, dentro de esa estructura cuadrada). Para ello, resignifiqué los apartados (secciones o componentes) que solicita la academia, dándoles un nuevo orden; inclusive, propuse nombres propios para cada uno de ellos, pues el hecho mismo de escoger un nombre propio, era una metáfora con la que quería hablar de(sde) la disidencia. Sin embargo, continuaba pensando desde el esquema de un proyecto de investigación. Finalmente, logré salir de esa estructura para dar lugar a la creatividad y las metáforas. De tal manera, todos los nombres de los capítulos y subtítulos los elegí con cuidado, pensándolos y sintiéndolos bien, son representaciones que tomaron sentido conforme fui escribiendo.

Este documento tiene secciones complementarias que acompañan a los seis capítulos, las cuales enmarcan la bandera (podría decir que son el asta que la sostiene). Es decir, se trata de aquellas otras partes que han permitido elaborar esta disertación, en tanto han sido todas fuentes de inspiración, sean personas e ideas. Por eso, *Dedico* este trabajo, *Agradezco* a quienes han estado y *Referencio* mis materiales de consulta; también, oriento la lectura mediante el *Índice* y las *Abreviaturas*, para finalmente ampliar otras informaciones en los *Apéndices* y *Anexos*. Entonces, con satisfacción, construí un trabajo cuyo documento completo se ve así:

Índice
Dedicatoria
Agradecimientos
Abreviaturas
1. Entender en la ruta: la investigación, su génesis y contextos
2. Caminos recorridos: el proceso de aproximación al arco iris
3. Bajo el límpido azul de tu cielo: elementos culturales que enmarcan las vivencias
4. Cuando el cielo se pone gris: discriminación y LGBTIfobia en la UCR
5. Cuando es bueno <i>estar</i> en la burbuja: la universidad como espacio de protección
6. Para que el arco iris se llene de color: reflexiones generales sobre la universidad que queremos
Referencias
Apéndices
Anexos

Las anteriores consideraciones no serían posibles sin las personas de este caso en estudio. Seguidamente me refiero a ellas.

2.2 Las personas LGBTI de la UCR: mis “sujetxs” de investigación

Sobre las personas que participaron en este proceso como ‘sujetos de investigación’ necesito decir algunas cosas (¿consideraciones?), por eso quise dedicar un título específico a ellas. Porque merecen un lugar central (y lo tienen en este trabajo); porque en la universidad no tenemos ese lugar, entonces yo abro aquí un espacio para nosotrxs. Porque esas personas es a quienes dedico estos esfuerzos; porque es por ellxs, por mí, por nosotrxs.

Entonces, hablo que son ‘mis’ sujetxs, pues me apropio de ellxs. Es decir, lxs hago míos. Pero no como una visión de propiedad (o sea, no en el sentido de que los tomo para mí, ni de que me adueño), sino como una visión de pertenencia (en el sentido de que somos de lxs mismxs). Porque yo (también) soy una ‘persona LGBTI de la UCR’.

¿Por qué coloco la palabra sujetxs entre comillas? Por lo general, en los procesos investigativos a las personas que participan en ellos formalmente se les llama sujetos de investigación. Desde los paradigmas científicos más tradicionales (que son los que se acostumbra seguir en Costa Rica³⁶), entre los sujetos y el investigador (todo lo puse en masculino intencionalmente) la relación que se establece es distante, fría, de lejanía entre quien investiga y quienes son investigados. Sin embargo, en este caso no es así: lxs “sujetxs

³⁶ De hecho, a modo de ejemplo, cuando presenté el proyecto de investigación ante el Comité Ético-Científico de la Universidad de Costa Rica, una sugerencia (extra-oficial) que recibí fue escribir de manera impersonal (se hará) y no en primera persona (haré).

de investigación” no son personas lejanas, extrañas o ajenas a mí, con quienes media un vínculo de objetividad; sino que hay una relación cercana, donde somos personas conocidas. Además, este no es un estudio en que ellxs son personas de quienes simplemente estoy extrayendo información para elaborar un trabajo académico (como lamentablemente ocurre muchas veces en las investigaciones), sino que estoy tomando sus palabras para hablar junto a ellxs sobre una realidad que nos toca a todxs. Porque, a través de la conjunción de ideas (mías y de ellxs), estoy creando un insumo que –espero– nos va a servir para reflexionar e incidir sobre lo que vivimos dentro de la universidad.

Pero, entonces, ¿quiénes fueron esas personas? Como mencioné, incluí a las tres poblaciones que conforman la universidad (a lo cual se le llama comunidad universitaria): estudiantes, docentes y personal administrativo. El único “requisito” de participación fue auto-identificarse como una persona con sexualidad diversa (o sea, con alguna identidad no heteronormativa), en cualquier forma que ese espectro pueda tener; es decir, tener clareza que son personas no heterosexuales.

Pensando en aspectos formales sobre lxs participantes de un estudio, la investigación cualitativa no requiere muestras representativas, como sí se da en los estudios cuantitativos (MARTÍNEZ, 2006); pues, bajo este enfoque, no se buscan generalizaciones ni abarcar cantidades numerosas de sujetxs, sino la riqueza y profundidad de la información que ellxs aporten. En ese sentido, desde que formulé el proyecto de investigación, no he pretendido nunca abarcar el total de la población LGBTI de la UCR, sino una parte de ella (o sea, una muestra). Y, en esa muestra, no me propuse alcanzar un número mínimo de personas para cubrir con el estudio (tampoco un máximo); lo único que me planteé fue conversar con los tres tipos de ‘sujetx’. Lo que me ha interesado realmente es escuchar a estudiantes, docentes y administrativxs de la UCR en lo que tuvieran que decir sobre el tema que nos toca. Así fue.

Las muestras cualitativas pueden ser de varias clases. Considerando que realicé un estudio de caso, para este tipo de estrategia metodológica lo más adecuado son los *sujetos-tipo*: personas con características determinadas, donde lo que interesa es “la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización” (HERNÁNDEZ et al., 2003, p.328). Se trata además de una muestra intencional por criterio, pues las personas que convoqué fueron llamadas a participar debido a características que poseen, en concordancia con requerimientos de la investigación (RODRÍGUEZ et al, 1996). Es decir, si lo que estoy estudiando es la situación concreta de un “tipo” de personas, evidentemente esxs sujetxs específicxs eran quienes debía “reclutar”. Para esto, definí criterios de inclusión:

- Pertener actualmente a la comunidad universitaria; es decir, ser estudiante, docente o funcionarix administrativx de la Universidad de Costa Rica.
- Autoidentificarse con alguna identidad dentro del espectro de las disidencias sexo-genéricas (por ejemplo, como lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex).
- Estudiar o trabajar en la sede Rodrigo Facio de la UCR.

Tuve otro elemento de ‘selección’, a modo de criterio deseable, pero no obligatorio:

- Tener su identidad no normativa asumida públicamente (es decir, estar “fuera del clóset” en el espacio universitario).

El “reclutamiento” de las personas (es decir, la “selección de participantes”) fue como expliqué en el título anterior: convocándolas directamente. Es decir, por contacto directo entre nosotrxs, sea porque lxs busqué o porque ellxs me contactaron, pues alguna persona conocida en común les contó sobre la investigación. Tuve comunicación con muchas personas, quienes mostraron interés en este trabajo y quisieron participar en él. Confieso que no esperaba encontrarme con una convocatoria así de cuantiosa, es decir, no imaginaba que tantas personas quisieran ser parte de la investigación. Eso me demostró un gran interés por este trabajo y, sobre todo, evidenció la necesidad de estudios y acciones en esta temática dentro de la UCR.

Por cuestiones de tiempo y disponibilidad de horarios, no logré conversar con todas las personas; de las 53 identificadas, participaron en los diálogos 23: 5 docentes, 5 administrativxs y 13 estudiantes. Un elemento importante es que tengo datos de contacto de todas las personas, pues incluso monté una "base de datos" que espero se convierta en un primer paso para formar una red de personas LGBTI dentro de la UCR. Esa es una de las 'herencias' que quiero dejar con este trabajo.

2.2.1 *Protegiéndolxs: cuidados éticos*

Las investigaciones donde se trabaja con seres humanos deben cuidar a las personas que van a participar en el estudio, esa es una postura ética que se debería tener y es la que me ha guiado en este proceso. Digo que se trabaja con personas, justamente, para quitar la idea de que son objetos de estudio, quebrando esa idea de las ciencias duras donde se tiene la división sujeto-objeto (investigador-investigado). Siempre he trabajado con personas y siempre he tratado de cuidarlas lo máximo posible. Cuidar garantizando su privacidad, su anonimato; cuidar que las emociones que surgen en nuestro(s) encuentro(s) no afecten su vida. Esa es la ética que he tenido como profesional, como investigadora y, sobre todo, como persona. Y no

porque sea un requerimiento de los comités éticos de las universidades o los centros de investigación, sino como una preocupación sincera y genuina que tengo por los seres con quienes me relaciono. Preocupación que crece cuando esos individuos están colaborando conmigo de alguna manera (en estos contextos académicos). Preocupación que crece aún más cuando esas personas que se abren ante mí, tienen alguna ‘condición’ o ‘característica’ particular que las coloca en un lugar tabú dentro de la sociedad, por como ella ha sido configurada. Entonces, cuidar de esas personas, es lo mínimo que puedo hacer.

Garantizar la mayor protección a las personas pasa por la confidencialidad de la información y las potenciales repercusiones que pueda tener el estudio en lxs participantes; pero va un poco más allá de eso. Es decir, significa –al menos para mí– asegurar (o tratar de hacerlo) que se sintieran bien durante el proceso, que tuvieran confianza en mí para hablar de lo que fuera necesario. Evidentemente, hubo momentos en nuestras conversaciones donde llegó el dolor o la frustración (u otros sentimientos negativos), pero nunca dejé que eso negativo fuera lo que tomara el lugar principal; fui entonces un apoyo para esa o esas personas durante ese momento; al final, ellas también agradecieron la escucha y el lugar solidario desde donde las recibí. Mi actitud y mi postura como persona (más que como investigadora ‘dura’) hacen la diferencia.

Siguiendo los lineamientos de los consejos de ética, tuve los siguientes cuidados.

- Participación voluntaria. Las invitaciones salieron de mí hacia lxs ‘sujetxs’, de forma directa o indirecta; quienes quisieron participar, lo hicieron de forma libre y consciente, sin presiones ni coacciones de ningún tipo. O sea, las personas que participaron lo hicieron por su propia voluntad, siendo así *sujetos voluntarios* (HERNÁNDEZ et al., 2003). Yo contacté a las personas para contarles sobre la investigación e invitarlas a participar, cada una decidió hacerlo o no. Aquí quiero contar no recibí ningún ‘no’, más bien todas las personas quisieron colaborar y quedaron a disposición, inclusive quienes yo no conocía.

- Anonimato. A lo largo de este documento, para referirme a las personas uso solamente un nombre, sin apellidos y sin indicar en cuál lugar de universidad estudian o trabajan, para que no se pueda identificar quién es. Los datos de las personas únicamente los conozco yo, a manera de “control” para saber quién participó y quien se interesó en este trabajo (o sea, como mi ‘base de datos’ personal, para futuras acciones). Además, muchos de los ‘resultados’ los iré presentando como un conjunto, el cual corresponde a un ‘grupo’ de personas, constituyéndose así en información anónima.

Respecto a los nombres, en algunos casos son reales y en otros son pseudónimos, según lo que cada persona haya decidido como escogencia para la divulgación de la

información. Sin embargo, no voy a especificar cuándo se trata de un nombre real o cuándo un pseudónimo, para proteger la confidencialidad de las personas. Quiero enfatizar que si el anonimato es importante en cualquier investigación, en este caso puede ser más importante aún para ciertas personas, debido a la vulnerabilidad que presentan por la conjugación de condiciones personales y de su situación laboral en la universidad.

- Consentimiento Informado³⁷. A modo de respaldo legal y para evidenciar el compromiso (de ambas partes) con la investigación, firmamos un consentimiento informado con cada persona que participó en los diálogos. La ‘fórmula’ que elaboré, es una mezcla del modelo utilizado en la UCR (indicado por el Comité Ético-Científico institucional) y los lineamientos establecidos por la UFRGS; de ese modo, quise tener el respaldo de ambas universidades. El documento se encuentra en los apéndices de este trabajo (ver Apéndice 2). Además, sometí mi proyecto a valoración en las instancias de investigación correspondientes, tanto en Costa Rica como en Brasil³⁸.

Dentro de ese consentimiento, en la última página (donde todos firmamos), cada persona debió indicar si quería que se utilizase su nombre o un pseudónimo:

Para la divulgación de los resultados, quiero que se utilice: (favor elegir una opción y especificar)

mi nombre (o alguna parte de él): _____

un pseudónimo: _____

Como expliqué, los nombres de las personas que aparecen en todo este texto, bien pueden ser nombres verdaderos o nombres ficticios (pseudónimos), de acuerdo con lo que cada persona eligió. De los pseudónimos, algunos fueron las mismas personas quienes los eligieron y otros los escogí yo, en casos que la persona no escribió el suyo.

Así, las personas que participaron en los diálogos, son las siguientes:

³⁷ En Brasil corresponde a la assinatura do *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido* (así es como se llama).

³⁸ En Costa Rica, el Comité Ético-Científico de la Universidad de Costa Rica (CEC). En Brasil, además de la debida aprobación que obtuve por parte del posgrado, mediante el proceso de cualificación, realicé los trámites correspondientes en la Plataforma Brasil.

Estudiantes		Docentes	Administrativxs
☞ Ada	☞ José	☞ Adriana	☞ Tania
☞ Ale	☞ Leonor	☞ Lepolt	☞ Jesús
☞ Alejandro	☞ Libertad	☞ Mar	☞ Diana
☞ Daniel	☞ María Fernanda	☞ Enrique	☞ RB
☞ Emmanuel	☞ Sofía	☞ Ricardo	☞ Dani O
☞ Felipe	☞ Zoé		
☞ Paz			

En las citas, junto con cada nombre, indico qué ‘tipo’ de sujetx es (si estudiante, docente o administrativx), para aclarar desde cuál lugar esa persona está hablando. Ese lugar es la única caracterización sobre las personas que especifico en este trabajo, porque marca una diferencia dentro de la universidad y es lo que me interesa distinguir. Por ende, para mis ‘sujetxs’ no voy a hacer una caracterización o perfil porque es innecesario y porque brindar sus datos personales permitiría identificarles, con lo cual estaría rompiendo su anonimato.

Todo lo anterior tiene que ver, también, con el lugar desde donde me ubico como investigadora y la forma en que viví el proceso, que procedo a comentar, como último título de este capítulo.

2.3 Vivir la investigación desde adentro

Soy activista y pertenezco el mundo de la UCR, lo conozco bien desde adentro pues estudié ahí y he trabajado en distintos espacios de la universidad que me han permitido conocerla. Conozco bien los contextos que uní en este trabajo: la diversidad sexual (en mi país) y la Universidad de Costa Rica (la institución que elegí como contexto). Formar parte de ambos mundos hace que mi lugar como investigadora sea diferente al de una persona que simplemente se acerca a un objeto de estudio. Por eso, quise dedicar un apartado para hablar de ello.

2.3.1 Mi posición como investigadora

Mi ‘lugar’ de investigadora en este proceso es parte de lo que he reflexionado durante este caminar, debido a la particularidad que tiene; o sea, por la condición que ‘presento’ (o con la que me presento) ante las personas participantes y ante el tema de investigación. Porque –como ha sido evidente– yo también soy una ‘persona LGBTI de la UCR’.

- Ante lxs “sujetxs”

Recién hablé sobre mis ‘sujetxs’. A partir de lo que expliqué, puedo decir ahora que el vínculo que tengo con ellxs es una relación de cercanía, tanto por el ‘tema’ que convoca este trabajo (la DSG), como por la amistad (o la proximidad) que existe entre nosotrxs. Es decir, con esas personas ‘participantes del estudio’ la relación que tengo no es el vínculo tradicional como ‘investigadora’.

Los ‘otros’ no son otros para mí, no son una alteridad, sino que yo formo parte del ‘grupo investigado’. No hay entonces una división entre sujeto (investigador) y objeto (investigado)³⁹, sino que hay una conexión. Hay identificación, encuentro, reconocimiento. También hay complicidad, solidaridad, lucha conjunta/colectiva. Hay aprendizaje entre nosotrxs e intercambio de experiencias. Porque en esos diálogos (sino en todos, en la mayoría de ellos) la sensación fue que ambas partes aprendimos. Porque la comunicación fue clara y fluida, como resultado de una relación de proximidad, que no sucede cuando existe esa separación de investigador-investigado.

Y escribo en el presente del verbo haber (*hay*) y no en pasado (*hubo*) porque, si bien la etapa de desarrollo de los diálogos ya pasó, mi relación con esas personas no ha terminado. Al contrario: en algunos casos, fue reencontrarnos; en otros, fue conocernos; en todos, fue establecer lazos. Escribo en presente para honrar el presente y crear para el futuro.

- Ante la investigación

Mi postura hacia el tema es diferente a la de alguien que investiga un asunto ‘x’ o ‘y’ porque le parece interesante, relevante o de importancia social. Mi lugar es el de alguien que vive en carne propia el tema que “decidió” estudiar. Entonces, no tengo una postura o posición ante el tema, sino un lugar dentro de él. En ese sentido, me encontré con la siguiente idea que me hizo reflexionar:

El problema del conocimiento, según nuestro punto de vista occidental, pareciera tener cuatro etapas. Primero, una *realidad* que se da *afuera*. Segundo, un *conocimiento* de esa realidad. Tercero, un *saber* que resulta de la administración de los conocimientos o ciencia, y cuarto, una *acción* que vuelve sobre la realidad para modificarla. (KUSCH, 2000, p. 277)

En mi caso, yo ‘resuelvo’ ese problema del conocimiento porque no operan esas divisiones (igual que sucede, por ejemplo, con mis colegas indígenas que investigan realidades de sus comunidades). En nosotrxs, las etapas se traslapan unas con otras, sobre todo en quienes hacemos militancia política desde el espacio donde estamos dentro de la academia (o el mundo universitario).

³⁹ O bien, entre el investigador y los sujetos investigados.

Así, el proceso de realizar esta investigación me ha colocado en un lugar particular, muy especial. Lugar que he tenido desde el primer momento en que pensé el ‘tema central’, hasta esta etapa final de producir un documento, obviamente pasando por el encuentro con las personas y por las múltiples reflexiones que se fueron generando. Y me ha dado un regalo privilegiado.

Nunca hubiera imaginado que iba a tener la oportunidad de investigar lo que investigué, de escribir de la forma en que quise construir este trabajo, ni de traer la emocionalidad y la sensibilidad a un documento académico investigativo. Tampoco imaginé que mi investigación iba a suscitar tanto interés en las personas que eran potenciales participantes; es decir, no imaginé que iba a ser tan bien recibida, ni que iba a tener una convocatoria como la que tuve (53 personas que quisieron colaborar).

Y en ese caminar, el proceso de escribir (la etapa de escritura) ha sido también todo un proceso en sí mismo. Ha sido un proceso de reflexión, de revisión, de construcción y deconstrucción constante. También, de recordar, de volver a los diálogos (por medio de los audios) y a las lecturas. Ha sido una tarea que me sitúa ante un compromiso (que ha conllevado también cierta presión), porque no he escrito para cumplir con un requisito académico, sino que lo he hecho pensando en mi gente —en esas 23 personas con quienes dialogué, en las 53 personas en total que demostraron interés en este trabajo y en tantas otras personas LGBTI de la UCR que están ahí, incluso, sin que lo sepamos.

2.3.2 *Mi vivencia del proceso*

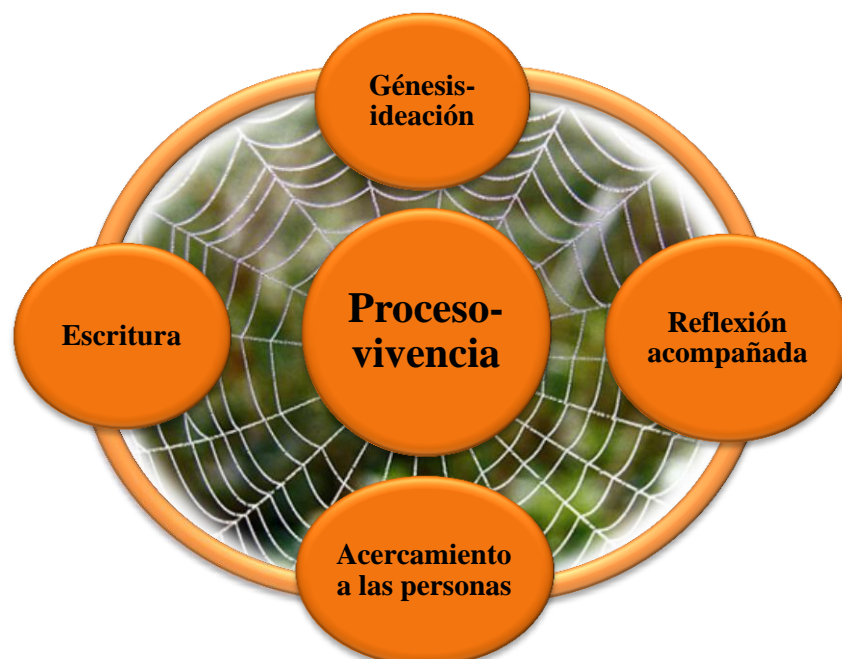
Hago un recuento del proceso (si se quiere, de los procedimientos metodológicos). Debo mencionar que en este camino recordé ciertas premisas para las investigaciones cualitativas, que me sirvieron para orientar las rutas que fui tomando⁴⁰: conocer los términos estructurantes (que en este trabajo es el concepto de vivencia); definir el objeto de investigación bajo la forma de pregunta problematizadora y teorizarlo; delinear las estrategias de campo (en mi caso fueron los diálogos); ir a él con teoría e hipótesis, pero con apertura para cuestionarlas; ordenar y organizar el material obtenido e impregnarse de las informaciones; construir una tipificación del material; desarrollar un nuevo momento de teorización; producir un texto fiel a los resultados, que sea contextualizado, accesible, con

⁴⁰ El artículo donde se establece dicho decálogo está escrito en portugués. Las ideas que presento son traducciones mías no literales del texto original (es decir, no se trata de citas, sino paráfrasis).

informaciones concisas y coherentes (MINAYO, 2012). En concordancia con estas premisas, mi caminar en la realización de este trabajo pasó por las siguientes etapas:

- Revisión bibliográfica (de referentes teóricos).
- Recopilación de antecedentes investigativos.
- Gestiones ante instancias universitarias o entes vinculados a investigación, tanto en Costa Rica (en la UCR) como en Brasil.
- Contacto y convocatoria de lxs sujetxs de investigación.
- Desarrollo de los diálogos, individuales o grupales.
- Procesamiento de la información obtenida.
- Análisis de la información.
- Escritura del documento de disertación (redacción, revisiones y correcciones).
- Presentación de resultados⁴¹.

Aclaro que varias de esas etapas no fueron lineales, en tanto no siguieron un orden secuencial-cronológico. Tampoco fueron momentos acabados que finalizaron una vez que pasé por ellos, sino que regresé a algunas de las etapas de manera cíclica. En ese sentido, quiero destacar que el desarrollo de una investigación es dinámico y está sujeto al devenir de los acontecimientos que se vayan presentando como parte de ella. Saliendo de esos esquemas más ‘cuadrados’, yo describiría que el proceso fue así:



⁴¹ Etapa con que concluirá el proceso, que tendrá dos momentos: uno en Brasil, en la defensa final de la disertación; otro en Costa Rica, cuando presente el trabajo a lxs participantes y la comunidad universitaria en general. Ambos momentos serán públicos, es decir, cualquier persona que se interese por el tema podrá acompañarme en ellos.

- La génesis-ideación, fueron los momentos de creación/creatividad cuando nacieron ideas, reflexiones, preguntas y cuestionamientos en torno a diferentes aspectos de esta investigación (el tema, los “resultados”, mis análisis y elaboraciones). Momentos que comenzaron con la idea inicial cuando tuve que proponer un tema central para investigar (en la convocatoria de la OEA). Durante el recorrido de este proceso, hubo diversos momentos donde llegué a puntos (máximos) de inspiración sobre las palabras de las personas y cómo escribir este texto. Por ejemplo: en las sesiones de orientación; en las defensas de proyectos o disertaciones y tesis de mis colegas en las que estuve presente; en conferencias o actividades académicas de las que participé. Momentos fecundos cuya máxima expresión se concretó en la construcción del proyecto que presenté para ser cualificado, así como en la construcción de los capítulos que componen este texto y su versión final propiamente dicha.

- La reflexión acompañada, fueron los momentos en que recurrí o me apoyé en personas y teorías para ayudarme a pensar mi trabajo. Por una parte, fueron los momentos en que leí textos y ellos me dijeron cosas que yo necesitaba para poner en palabras ajenas mis propias ideas; o bien, cuando en lecturas que hice, encontré (o creé) elementos o vínculos con mi trabajo (o sea, cuando estudié los fundamentos teórico-conceptuales). Por otra parte, fueron los momentos todos en que tuve intercambios reflexivos con personas sobre mi tema de investigación; entra aquí el ritual académico de la cualificación, los diferentes cursos por los que pasé, las conversaciones informales con amigas o colegas, entre otros.

- El acercamiento a las personas, fueron los momentos de interacción con lxs “sujetxs”, desde el primer contacto en que les conté sobre la investigación para invitarles a ser parte, hasta los diálogos cuando compartimos frente a frente, pasando por intercambios menores para tratar asuntos puntuales.

- La escritura, fueron los momentos de colocar en palabras (o sea, de intentar traducir) todas las ideas sensaciones a lo largo de este trayecto. Es decir, los períodos de redacción de las reflexiones que fui construyendo, de tratar de darles formas, de sacarlas de mí para compartirlas con quienes me lean. Fueron todos los momentos de volcar el alma en letras, que parecía que no iban a ser suficientes. Fueron los momentos de costurar, de tomar las telas y los hilos para ir cosiendo la bandera.

Así es como puedo contar que fue el desarrollo cíclico y en espiral de la investigación, donde los diferentes ‘elementos’ fueron uniéndose, tal como se tejen los hilos de una telaraña y tal como se han ido tejiendo en mí los ‘elementos’ de vida que me trajeron a construir este trabajo. Por último, dedico un espacio para hablar sobre lo que fue para mí hacerlo (o sea, cómo viví el proceso). Porque, si la vivencia de las personas es de lo que trata esta

investigación, yo también soy una de ellas y mi vivencia personal atraviesa las líneas de este texto. Lo viví con una combinación de emociones y con intensidad en ellas. Emociones que no necesitan explicación, emociones que simplemente estuvieron:

- Dolor... tristeza... (incluso con lágrimas en ocasiones⁴²)
- Orgullo (enorgullecimiento)
- Entusiasmo (*empolgação*)⁴³
- Asombro
- Esperanza
- Reencuentro... conmigo, con gente que conozco, con la universidad
- Encuentro, a partir de que conocí más personas ‘como yo’ en la u (incluso creando posibles lazos de amistad-solidaridad)
- Felicidad
- Creación

Como se nota, hubo sentimientos positivos y otros negativos. De hecho, en varios momentos necesité dar(me) una pausa, porque tuve bloqueos. También tuve ‘picos’ de “productividad”, donde no lograba parar de escribir. Al igual que no imaginé hacer una investigación como esta, tampoco imaginé que iba a implicar(me) tanto en el proceso. “La senda que se interna en la emocionalidad” introduce en un campo de nuevas determinaciones “ante las cuales no estoy preparado como sujeto investigador occidentalizado” (KUSCH, 2000, p. 555). Nunca pensé que vivir un proceso académico de posgrado iba a significar para mí tanta intensidad en medio de una investigación. Lo que pasa es que no se trataba de una investigación, se trataba de la vida, de nuestras vidas.

Y así, no fue un proceso lineal. (D)Escribirlo tampoco lo fue: los capítulos no los escribí completos, uno por uno, sino que –por ejemplo– a veces escribía algunas frases en el que resultó ser el capítulo 2, otras en el 4 y otras en el 6; a veces tenía hasta cuatro documentos de Word abiertos, para ir colocando las ideas. Tuve, también, que seleccionar y (de)limitar lo que escribía, porque no podía incluirlo todo, ni decirlo todo (aunque eso es lo que hubiera querido). En un punto del camino, llegué a la conclusión de que cada capítulo de este texto bien podría ser por sí mismo una disertación completa.

Ciertamente, es un texto que está lleno de mi emocionalidad, porque ella ha estado en medio de todo este proceso... porque soy yo escribiendo, pero sé que represento a muchas

⁴² Por ejemplo: en momentos cuando salí de alguna sesión de diálogo y otros varios cuando estaba escribiendo.

⁴³ Especialmente ante las nuevas ideas, ante la posibilidad de futuras investigaciones, proyectos y las muchas acciones por hacer en la universidad.

personas (tanto las que conversaron conmigo, como las que no pudieron estar). Por eso es que encontré un nuevo significado para la acción de *describir* y de que este sea un estudio descriptivo. Porque este trabajo no es solo un texto o una disertación, no es solo un trabajo académico. Porque he escrito desde el corazón. Porque he intentado crear un trabajo que refleje nuestras realidades. Porque he intentado crear un trabajo que nos permita seguir viviendo y luchando. Porque quiero con esta investigación alzar nuestra bandera.

Y así, este capítulo que se supone debería ser el ‘duro’ y rígido en una investigación, por tratarse de los aspectos metodológicos, más bien está cargado de sensibilidad. Porque en él quise resignificar los elementos metodológicos para contar desde el corazón el proceso. Espero que estos caminos de (mi) vivencia en esta investigación hayan quedado bien (d)escritos, de manera que permitan reflejar de manera precisa cómo fue y cómo lo viví.

3

*Bajo el límpido
azul de tu cielo:
elementos culturales
que enmarcan
las vivencias*

*« Costa Rica es mi patria querida,
vergel bello de aromas y flores
cuyo suelo de verdes colores
densos ramos de flores vertió.
A la sombra nací de tu palma,
tu sabana corrí siendo niño,
y por eso mi tierno cariño
cultivaste por siempre mejor. »*

Patriótica Costarricense



BAJO EL LÍMPIDO AZUL DE TU CIELO: elementos culturales que enmarcan las vivencias

En este capítulo y los siguientes, analizo las vivencias que se dan en el seno de la UCR (su sede central) respecto a las disidencias sexuales y de género. Todas las cuestiones que a partir de ahora describo, no son exclusivas a la universidad, pero sí que se reproducen en ella; bien lo expresó un profesor: “*lo que pasa en la U pasa en la parte externa*” (Ricardo, docente). Por lo tanto, consideré necesario identificar prácticas culturales vinculadas a dichas vivencias, pues son la antesala para ellas. Entonces, antes de describir tanto las expresiones de discriminación y violencia, como las experiencias positivas y las iniciativas de afirmación en la materia (en los capítulos 4 y 5 respectivamente), me detengo a analizar elementos de la cultura país que están en la base de lo que se vive dentro de la universidad.

'Bajo el límpido azul de tu cielo' es una estrofa del Himno Nacional de Costa Rica. El himno es uno de los principales elementos identitarios de una nación, o al menos así es mi país. Entonces, para hablar de esa cultura en el nivel general/macro, simbolizarla y representarla, quise traer una frase que nos remite directamente a ella. Yo me atravesaría a decir que cualquier costarricense, si lee esa frase, sabrá que el texto subsecuente trata sobre su país.

El enunciado “*Bajo el límpido azul de tu cielo*” por sí misma ya nos habla, pero también sus fragmentos lo hacen. Me remito al cielo porque lo cubre todo, lo “ve” todo. Bajo el cielo es que se desarrollan las culturas junto con sus prácticas. Bajo el cielo es donde *se habita*. Habitar viene del latín *habitāre*, que significa vivir, morar (RAE, 2014); “habitar un lugar significa que no se puede ser indiferente ante lo que aquí ocurre” (KUSCH, 1976, p. 115). Bajo el cielo de Costa Rica, entonces, sucede todo lo bueno y todo lo malo, ante lo cual no podemos ser indiferentes y debemos reflexionar al respecto.

Límpido significa limpio, terso, puro, sin mancha (RAE, 2014); no hay nubes oscuras que opaquen el hermoso cielo que hay en Costa Rica, ni el maravilloso clima tropical que tenemos. Bajo ese cielo azul realmente se vive bien, no en vano somos el país más feliz del mundo⁴⁴, estamos ante la encarnación del paraíso en la tierra que es Costa Rica. O al menos,

⁴⁴ Según el Índice del Planeta Feliz (*Happy Planet Index*) Costa Rica ha estado tres veces (años 2009, 2012 y 2016) en el primer lugar, lo cual lo califica como el país más feliz del mundo (referencia: <http://happyplanetindex.org/>). De hecho, cuando alguna persona que llega en avión al país, una de las primeras frases de bienvenida que va a encontrar en el aeropuerto es ‘bienvenidos al país más feliz del mundo’.

así es como lo venden. Costa Rica es un país cuyo mayor ingreso económico es el turismo, por ello hablo de que se vende el país, pues se le representa de una cierta manera con la intención de atraer turismo, exportaciones e inversiones extranjeras. De hecho, el país y sus habitantes (“los ticos”) somos un producto, una marca de proyección hacia el extranjero. Se vende tanto el país, como la cultura tica que ha sido creada (particularmente el ‘*pura vida*’⁴⁵).

Porque, de hecho, existe una cultura nacional traducida en una identidad homogénea que fue construida a finales del siglo XIX (después de la independencia), por parte de los grupos hegemónicos que gobernaban el país (la oligarquía cafetalera y los políticos liberales), quienes utilizaron la educación pública para ello⁴⁶, “la comunidad nacional imaginada por las cúpulas políticas e intelectuales suponía, más allá de las diferencias sociales y culturales, la igualdad de sus miembros, un condicionante que a largo plazo jugó a favor de la integración política de los sectores populares” (MOLINA, 2015, p.17). Fue un proceso de europeización de la identidad, donde se destacó que la sociedad costarricense como una “raza española”; y, sin que sea una sorpresa, la Iglesia Católica contribuyó en ello (MOLINA, 2015). Ciertamente fue un blanqueamiento, tratando de borrar de la memoria los pueblos originarios que habitaban en el territorio; a los grupos indígenas se les miraba como algo de un pasado muy lejano y bajo una perspectiva museográfica-arqueológica (MOLINA, 2015). Ese blanqueamiento y europeización tuvo también la intención de colocar una distancia entre Costa Rica y los demás países del istmo centroamericano (MOLINA, 2015). Dichos procesos funcionaron tan bien, que persisten hasta la fecha en un amplio sector de la población. Y, en la versión contemporánea, ya no solo se glorifica y se aspira a ser como Europa, sino también como Estados Unidos: “*tendemos a la blanquitud occidental: queríamos ser como los europeos, ahora queremos ser como los gringos que vemos en el cable. Y una manera de sostener eso es reafirmar el patriarcado*” (Enrique, docente); si bien el profesor manifestó eso para el gremio profesional al cual pertenece, la idea aplica para la población costarricense en general.

Realmente existe una imagen nacional fuerte, esa identidad creada/impuesta para la patria. Así, Costa Rica se presenta como un país verde (por su naturaleza, por la protección de los recursos naturales y por prácticas que se encaminan cada vez más hacia la preservación y

⁴⁵ La frase ‘*pura vida*’ es con la que se reconoce (identifica) mayormente a las personas costarricenses (y al país), pues de hecho es la expresión coloquial número uno (la que más se utiliza). Significa que todo está bien, correcto, que las cosas (en la vida) se encaminan adecuadamente; siempre refiriere a algo positivo. De hecho, el ‘*pura vida*’ se utiliza en múltiples contextos: para saludar, para agradecer, para despedirse, para responder cuando se pregunta por algo, para expresar que una persona es ‘buena gente’ (o sea, que es amable, simpática).

⁴⁶ Cf. MOLINA, 2015; ROSABAL-COTO, 2016.

el cuidado del medio ambiente), como un lugar de paz (porque no tenemos ejército), la tierra del *pura vida*, cubierto por un cielo limpio y puro que transmite esa “esencia”⁴⁷ del ‘ser costarricense’. Todo ello es cierto, pero en parte. Sí, es verdad que no tenemos ejército, que tenemos una imponente naturaleza y tratamos de cuidarla (cerca del 98% de la energía que se consume en el país proviene de fuentes renovables; aproximadamente un 20% del territorio son parques nacionales y áreas protegidas); que la calidad de vida promedio es buena.

No obstante, también existen prácticas culturales que tiñen ese cielo azul, haciéndolo oscurecerse, quitándole el límpido del cual tanto nos enorgullecemos. Es decir, hay manifestaciones de la “idiosincracia tica” (de la cultura establecida como nacional) que no están bien. Porque lo hermoso del país y de su gente se difumina cuando se maltrata a los seres y al planeta, por acción u omisión y bajo la forma que sea. Claro está, dichas manifestaciones de la cultura debemos entenderlas en un contexto mayor de las sociedades occidentales, patriarcales, capitalistas, especicistas, racistas, xenófobas y LGBTIfóbicas. Ellos pues la cultura de un país está enmarcada en un contexto supranacional, donde se han construido discursos cerrados y prácticas de exclusión y discriminación (MARGULIS, 1997).

Me centro en dos grandes elementos culturales -el machismo y la religiosidad- porque cada uno individualmente y la intersección de ambos (junto con todo lo que ello acarrea) es lo que está relacionado directamente con la sexualidad. Además, dicha conjunción es la base principal de todas las prácticas que se viven en ese ámbito (y, por ende, en lo que atañe a la DSG). Ello no es exclusivo a Costa Rica, pues se da también en el resto del continente latinoamericano: “en América Latina la vasta presencia del catolicismo (instituciones y creencias) y el valor cultural del machismo perpetúan los valores heteronormativos”⁴⁸, (ABELOVE, 2015, p. 18); evidentemente, el país no está aislado del mundo, sino que pertenece a un contexto mayor. Esos dos grandes elementos culturales son los asuntos que más aparecen en los discursos de las personas con quienes dialogué. Previo a analizarlos, realizo una reflexión -de modo general- respecto a la cultura.

⁴⁷ Uso la palabra ‘esencia’ porque así es como se habla en el país y es lo que se promueve. De hecho, un grupo de empresarios, junto con la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) y el Instituto Costarricense de Turismo (ICT) han elaborado una estrategia de mercadeo llamada *Esencial Costa Rica*, como Marca País, que se utiliza a modo de proyección en mercados internacionales. De hecho, es una marca registrada, y siempre que se coloca esa marca esencial, lleva el símbolo ®, así: *Esencia*®. Para ampliar la información, basta entrar en el sitio web que reúne dicha estrategia: <http://www.esencialcostarica.com/>. También se puede ver el video con el cual se lanzó la marca, llamado Esencial Costa Rica, donde se ve claramente el mensaje que quieren transmitir dentro y fuera del país: <https://www.youtube.com/watch?v=12Phzn5nilE>.

⁴⁸ Texto traducido por mí del original en inglés.

3.1 Comprensiones sobre cultura y sus elementos

Para hablar de elementos culturales, se hace necesaria una aclaración importante: ¿qué es cultura? Existen innumerables definiciones (acepciones) de cultura, se dice que más de 500, que se podrían organizar en siete grupos de definiciones, escritas desde distintas disciplinas y perspectivas: antropología, sociología, filosofía, psicología, geografía, politología, economía, psiquiatría, biología y química (VALLESCAR, 2000). No es mi intención discutir la evolución ni las múltiples connotaciones del concepto, pero sí decir cómo voy a entender ‘cultura’ en este trabajo.

A partir de algunxs autorxs, entiendo⁴⁹ la cultura como modos de vida; es decir, los modos de vivir creados por las sociedades. Son todas las formas de *habitar* y de *estar*⁵⁰. (KUSCH, 1976; KUSCH, 1978). Modos de vivir, que comprendo como todas las prácticas, símbolos y significados que determinados grupos dan (establecen), a partir de las cuales se rige la vida, sus propias vidas y las vidas de los demás seres. De modo similar, otra explicación es que “en toda sociedad conviven grupos diferenciados, cuyas identidades sociales se constituyen en torno a diversas variables como ser: sus peculiares formas de percepción, comunicación e interacción, adscripción social y generacional, origen étnico o de clase” (MARGULIS, 1997, p. 7). Esos son ejemplos, o bien, otras maneras de entender los modos de vivir que menciono.

Para que los modos de vivir -o sea, la cultura- se constituyan como tales, requieren ser apropiados o adquiridos por los individuos. Es decir, se necesita que las prácticas, símbolos y significados de determinado grupo en un territorio específico, sean incorporados por sus habitantes. Hablamos de cultura en tanto existan significados compartidos por un conjunto de personas: “la cultura no vale porque la crean los individuos, o porque haya obras, sino porque la absorbe la comunidad, en tanto ésta ve en aquélla una especial significación” (KUSCH, 1976, p. 116). Esa significación que es valorada e interiorizada por las personas es lo que *hace* una cultura. En ese sentido, “*não há cultura sem materialidade interpretada ou organizada por fins e valores representativos e específicos de uma sociedade ou etnia humana*” (SILVA, 2009, p. 48). Esos fines y valores funcionan como ideales o aspiraciones, o sea, lo que ese grupo específico se propone realizar. Ello significa que la cultura no es una entidad abstracta, sino que se materializa en valores y concepciones, en símbolos, en prácticas específicas.

⁴⁹ Y aquí escribo que ‘entiendo’ cultura pues no pretendo dar una definición para el término, sino que me coloco desde el lugar de la comprensión.

⁵⁰ *Habitar* y *estar*, según los planteamientos que plantea Rodolfo Kusch (1976, 1978) que ya expliqué previamente.

Precisamente porque la cultura no es abstracta pues se concreta en materialidades, se traduce entonces en prácticas del día a día. Consecuentemente, la cotidianidad, los modos de vivir (o sea, lo que sucede todos los días), son elementos centrales al analizar una cultura; yo diría que son lo que nos permite entender (o ir entendiendo) las culturas. La forma más fácil o clara de entender esos modos de vivir es la cotidianidad, esas cosas que suceden en el día a día. Evidentemente, estamos inmersxs en contextos mayores y ante ellos las culturas van respondiendo, adaptándose, pues lo que menos tienen es ser estáticas. Muy por el contrario, las culturas son mutables; *“as culturas estão, essencialmente, vinculadas às respostas contextuais que os seres humanos dão as suas preocupações, suas necessidades, suas questões”* (SILVA, 2009, p.48). Por eso, debemos analizar las cotidianidades, el diario vivir de un “x” contexto específico. Esto pues:

el mundo diario, ingenuo, obvio, dentro del cual se habita, cada día es una totalidad en el tiempo y en el espacio. Como totalidad en el tiempo es una retención del pasado, una colocación del proyecto fundamental futuro y un vivir las posibilidades que dependen de tal futuro (DUSSEL, 1977, p. 30).

Otro aspecto a considerar es que esos miembros pertenecientes a una cultura pueden ponerla a prueba en distintos campos, de ahí que en el desarrollo cultural se dan tensiones entre las tradiciones y la innovación (SILVA, 2009). En esa línea, cultura *“são realidades históricas que resultam da luta do ser humano pela vida”* (SILVA, 2009, p. 49); luchas que se vinculan a sus necesidades, preocupaciones e interrogantes. Por lo tanto, existe un dinamismo en ellas y, consecuentemente, la cultura no es homogénea, sino que en ella coexisten diferencias y heterogeneidades.

Hablando de los contextos y las realidades históricas, valga señalar que, al pensar las culturas actuales, debemos ubicarnos en el contexto global mayor donde están insertas nuestras sociedades contemporáneas. Una buena explicación en ese sentido es la siguiente:

Nuestro tema es la cultura, no la economía ni las finanzas; sin embargo parece evidente que vastas esferas del mundo cultural –los sistemas de signos, las costumbres, las formas estéticas, la velocidad, el tiempo, los objetos que deseamos, y aun la materia misma de nuestros deseos y de nuestros pensamientos– están fuertemente influidos por la dinámica que adquieren los procesos económicos a escala mundial, vehiculizados por los mercados que responden a su vez a acuerdos políticos y financieros de orden supranacional, a la articulación de los países en grandes bloques comerciales, a la imposición de signos universales que todos entienden y de sistemas de comunicación instantáneos que llevan el mundo entero al interior de los hogares, propiciando modalidades de consumo que atraviesan el globo y desafían la diversidad de los lenguajes. (MARGULIS, 1997, p.2)

Esa idea, con sus propias palabras, la expresó uno de lxs docentes: *“en las prácticas a nivel micro nosotros reproducimos nociones y prácticas que ya alguien en un orden macro ha*

forjado para nosotros, y ese alguien es la cultura local, es el Estado, es la Iglesia, es el Mercado” (Enrique, docente). Esos aparatos culturales los debemos tener presentes.

Lo anterior, remite a los niveles en que las culturas se desarrollan. Ello, porque dentro de la pluralidad de culturas, cada una tiene sus singularidades que se traducen en *“estilos diferentes quanto às formas de acesso à experiênciã, ao conhecimento, à realidade”* (SILVA, 2009, p. 52). Para el contexto de esta investigación, identifiqué tres niveles de cultura (principales):



Esos tres niveles los explico de la siguiente manera.

- La cultura-país. La cultura general de un país es quizá la más evidente (o al menos así lo es en Costa Rica), pues incluso muchas veces el mismo sistema se encarga de construir una cultura nacional, que en ocasiones es homogenizante. Por ser un país pequeño y por los procesos de construcción identitaria, realmente existe en Costa Rica una identidad nacional fuerte. Dentro de esa gran cultura-país que es general y abarcadora de todo cuanto reside en un territorio, se encuentran también otras culturas, claro está. Me refiero tanto a los “regionalismos” (vinculados sobre todo a cada una de las provincias), como a los grupos que son pequeños y específicos (las múltiples subculturas).

- La sub-cultura LGBTI. Dentro de los diversos grupos que se configuran dentro del país, existe también el mundo LGBTI, el cual es incluso una cultura en sí misma. De hecho, en Costa Rica, popularmente, se le conoce el “mundo de ambiente” o, de manera resumida, como el “ambiente”. Y, si desmenuzamos las singularidades, dentro de ese “ambiente”, en las poblaciones que cubre también hay otras sub-culturas, incluso menores: los gays, las lesbianas, las personas trans; bisexuales e intersexuales generalmente son ‘absorbidxs’ por esos otros grupos.

- La burbuja UCR. El micro-mundo de la universidad, porque la UCR realmente funciona como un estado en pequeño: tiene su propio territorio (un campus central, ubicado en la

capital del país, más las otras sedes regionales); tiene símbolos identitarios; tiene su propio gobierno, legislación interna y formas de funcionamiento. La misma comunidad universitaria habla de ella con la metáfora de una burbuja. Un estudiante bien lo describe así: “*la U es una burbuja, pero sigue estando infiltrada en la realidad; digamos, es como una microrealidad*” (Felipe, estudiante).

Intentando establecer una “jerarquía” entre dichos niveles de culturas y subculturas, la cultura-país sería la que engloba a las otras; paralela a ella estaría la sub-cultura LGBTI y, por último, como un micro-mundo inmerso en ambas, estaría la ‘burbuja’ de la Universidad de Costa Rica (UCR). Ello puede visualizarse así:



En el seno de cada grupo existen tradiciones, las cuales se constituyen “*dentro de una misma cultura, em um horizonte complexo com diferentes códigos simbólicos, formas de vida, sistema de crenças, entre outras distinções*” (SILVA, 2009, p. 37). Una muestra de esas tradiciones es todo lo que se ha impuesto en torno a la sexualidad, que ya expliqué en el capítulo 1. Para entender mejor, recorro a un ejemplo: encuentro que existe un paralelismo entre los siglos de imposiciones que se han ejercido en América (Latina, especialmente) y las imposiciones que se han establecido en el ámbito de la sexualidad. Con la conquista y la colonización se nos impusieron culturas ajenas a las nuestras, se nos impusieron nuevos modos de vivir. De forma similar, también se nos imponen todas las normas de género, así como una única forma de amor y de relación de pareja (el “combo” heterosexual-monogámico). Bajo cualquier forma que tome, “el proyecto del sistema imperante se impone a todos, unívocamente. [...] Quien se resiste es secuestrado, encarcelado, torturado, expulsado,

muerto” (DUSSEL, 1977, p. 57). Esto significa que quienes rompen con los mandatos, van a sufrir consecuencias por ello.

Las imposiciones conllevan la negación de todo cuanto se “escapa” a la norma establecida. Así, se crean arquetipos respecto a lo que se considera humano. Por lo tanto, si se quiere ‘tener’ esa humanidad, “*terá de se encaixar em determinado arquétipo*” (ZEA, 2005, p. 362). Al dibujar o diseñar el arquetipo (así, bajo la forma de artículo definido y singular), se puede mostrar también lo “otro”; es decir, lo no-conforme a ese ‘ideal’, las variaciones que, finalmente, se convierten en características que excluyen a alguien de dicho modelo. Crear una alteridad (u otredad) es importante para un grupo cultural, pues marca la diferencia entre lo ‘propio’ y lo ‘ajeno’. “La otredad es una condición común, aunque la distancia social y simbólica que nos separa de un «otro» puede ser mayor o menor y variar en su carga afectiva y valorativa. Por ende, el «otro» es condición normal de la convivencia social y base de toda identidad colectiva” (MARGULIS, 1997, p.7). Lamentablemente, a lo ‘ajeno’ se adjudican características o connotaciones negativas.

Existe entonces una obsesión por señalar la alteridad, lo que se sale del arquetipo. Esto pues, “para el sistema, el otro aparece como algo diferente (en realidad es distinto)” (DUSSEL, 1977, p. 56), ya que ese otro pone en peligro al mismo sistema establecido. Intentando evitar tal peligro, el sistema ejerce diversas formas de dominación. Esa fue la estrategia que funcionó con los pueblos originarios de América y ha funcionado también respecto de la existencia de las personas sexual-genéricamente disidentes. En ambos casos, dentro de las lógicas occidentales, nuestras identidades y sexualidades son y han sido negadas.

Esa dominación sucede de manera tal que el “siervo” obedece, sea por costumbre o por temor; de hecho, “las normas culturales son introyectadas por la educación o por el castigo en la propia estructura psíquica” (DUSSEL, 1977, p. 60). El sistema impone la cultura y sus normas mediante aparatos colectivos, que van dirigidos a las personas de manera individual, logrando que cada una incorpore en sí misma esas normas. Eso sucede, a veces, de formas evidentes, visibles y directas; pero, generalmente, es bajo modos sutiles, subliminales, indirectos. Y así reflexiona una estudiante: “*es tan difícil desmontar todas esas cosas tan intrínsecas que uno trae de la educación, de las múltiples educaciones que ha tenido*” (Libertad, estudiante). De hecho, una consecuencia de esos procesos de pedagogización es que los individuos muchas veces actúan inconscientemente; existe una evidente dificultad para salir(se) de los patrones.

Ahora bien, cuando ciertas personas pertenecientes a esos grupos de oprimidos/excluidos toman consciencia del lugar en el cual se les ha colocado e intentan

salir de él (es decir, cuando tratan de salir de la la opresión), la dominación se convierte en represión (DUSSEL, 1977). Inclusive, “la represión es el rostro descubierto de la dominación” (DUSSEL, 1977, p. 61). Genrealmente, funciona como presión social que actúa de manera psicológica, a través de los medios de comunicación (DUSSEL, 1977). Además,

se torna violenta cuando la presión de la revolución crece. Se viola la corporalidad del oprimido contra su voluntad. Es claro que esta violencia institucionalizada es justificada por la ontología y por las ideologías del sistema. (DUSSEL, 1977, p. 61)

Frente a esa negación de lo “otro”, ante la dominación y la represión, surge la resistencia de personas que encarnan “eso” negado. Es decir, quienes pertenecen al lugar de la alteridad, pues, como producto de los procesos socioculturales, han sido ubicadas ahí (debido a algún marcador social de diferencia), se dan cuenta de la injusticia que existe y se hace con ellas, se dan cuenta que las estructuras sociales son desiguales y que se les ha colocado en la marginalidad, inician procesos de resistencia. Crean argumentos para responder ante ello, con la intención de mostrar su propia humanidad (ZEA, 2005), ya que situar a ciertos individuos en una posición de otredad o marginalidad pasa muchas veces por deshumanizarles (o inferiorizarles).

Podríamos decir que el primer paso en ese camino de resistencia (que busca una liberación), es la ‘emancipación mental’, se trata de la “*ruptura com a cultura colonial, na qual foi formada esta América*” (ZEA, 2005, p. 366). Es una descolonización del pensamiento. Este concepto fue propuesto para el caso de los pueblos originarios (digamos, las etnias indígenas del continente americano), pero aplica también en el “tema” de la DSG. En este ámbito, sería la emancipación respecto de los mandatos e imposiciones en torno a la sexualidad; o sea, el pensamiento binario, monógamo, heterocisexista, del pensamiento patriarcal en general. Podemos pensar esa emancipación mental para todas las imposiciones en las sociedades contemporáneas. Es decir, se necesitan rupturas con muchas de los modos de vivir que se nos transmiten e imponen.

Por sus implicaciones es evidente la necesidad de reflexionar sobre los procesos culturales. Mirar con una perspectiva crítica hacia nuestras culturas y a quienes socialmente han sido ubicadxs en el lugar de ‘los otros’. Abrir la reflexión y el espectro de las luchas por sociedades más justas. Pensar las distintas cuestiones humanas desde diferentes miradas (por ejemplo, la DSG, como en este caso, aunque podría ser cualquier otro tema), porque los modos de vivir requieren análisis en los niveles transversal, interseccional y transdisciplinar. Esto implica desarrollar una relectura de las prácticas que se dan en cada contexto y de la historia que se ha construido en torno a ellas. Romper con los patrones hegemónicos de

pensamiento, especialmente, con la lógica occidental (inclusive eurocéntrica), que ha tenido una incontable influencia en nuestros países latinoamericanos, desde los procesos de colonización. Todo lo cual conlleva:

refazer a história da razão desde a releitura dos processos e das práticas contextuais porque entende que são nesses lugares onde se vão cristalizando os modos em que o gênero humano aprende a dar razão de sua situação em um universo concreto, e a raciocinar, com as razões dos outros sobre a humanidade de todos. (FORNET-BETANCOURT, 2001, p.310).

Lo anterior, requiere dar valor a nuevas lecturas de los procesos y las prácticas culturales, para dar lugar a esxs otrxs que han sido excluidxs, invisibilizadxs o negadxs. En esa tarea, un primer paso es dejar de pensar a partir de definiciones y de preguntar por ellas. Pedir (o insistir en) la definición representa un dilema (FORNET-BETANCOURT, 2004). A las personas -en general- y particularmente a quienes rompemos con los mandatos hegemónicos (con los ‘tradicionalismos’ en cuanto al sexo y al género), siempre se intenta definirnos, colocarnos etiquetas, encasillarnos, ubicarnos dentro de las lógicas occidentales (binarias). Sin embargo, lo *queer* (la disidencia sexo-genérica) rompe totalmente con ello. La insistencia en las definiciones constituye un problema, debido a varias razones: preguntar por una definición es una lógica occidental eurocéntrica, basada en la necesidad de definir y clasificar (lo cual conlleva cierta violencia hacia quienes no requieren una definición); unido a ello, definir es determinar y fijar; implica delimitar, fragmentar, parcelar (ello reduce lo intercultural a un “objeto” de estudio); y, además, las definiciones objetivan lo definido y opera un dualismo que separa el sujeto que conoce del objeto a conocer, colocando al objeto fuera, del “otro lado” (FORNET-BETANCOURT, 2004).

Esa necesidad por nombrar y clasificar, bajo mi punto de vista, responde a una necesidad de racionalizar. Es evidente que existe “una especie de obsesión por la racionalidad, que no permite ver cualquier otra posibilidad, si se quiere contraria o al menos lateral” (KUSCH, 1978, p. 88). Esa obsesión por la racionalidad puede traducirse también, para el tema que me/nos convoca, en una obsesión por la heterocisexualidad, los binarismos de género y la monogamia; todo lo cual se conforma en un mismo eje bajo la forma de la heterocisnormatividad.

En esa línea, se presenta la metáfora de una ventana (mirar a través de una ventana) respecto a las tentativas/insistencias por brindar definiciones. Una ventana “permite ver sólo una parte del espacio abierto hacia el que da” (FORNET-BETANCOURT, 2004, p. 12); es decir, si nos asomamos a una ventana, miraremos únicamente lo que ella deja ver, pero no abarca todo lo que hay en el espacio externo. Lo que vemos a través de una ventana es una

parte del paisaje, mas no el panorama completo. Lo mismo sucede con las realidades humanas: engloban complejidades (de las personas, los grupos y los pueblos) que encierran sentidos, los cuales son difíciles de comprender en su totalidad. Nuestra aproximación hacia las realidades será siempre parcial, bajo un foco que muestra solo una parte de ellas, pero no su totalidad; inclusive, porque la visión que tenemos está sesgada por nuestros paradigmas culturales. Si bien nunca vamos a lograr una visión de totalidad, podemos llegar a comprensiones más integradoras. Ello sólo es posible en diálogo con lxs otrxs; pues son lxs otrxs quienes nos ayudan a mirar desde otras miradas.

Desde esa perspectiva me aproximo a la diversidad sexual (como un todo): bajo la premisa de que vamos a conocer un fragmento de ella, que no vislumbra el paisaje completo, pues es mucho más amplio y complejo; porque, además, conforme nos movamos hacia el horizonte, este se irá alejando. Cuando se trata de sexualidad, siempre estamos ante un mundo infinito de descubrimientos; la sexualidad no es algo acabado, finito, fijo, establecido ni determinado (al menos no debería serlo), sino que es totalmente cambiante, fluida, móvil, flexible, versátil. Si este principio funciona para las personas heterosexuales, aún más para las múltiples identidades sexuales y de género no heterocissexuales, que conformarían las disidencias sexo-genéricas. En este tema, especialmente, debemos cultivar una “disposición a aprender a pensar de nuevo [...] aprender a leer el mundo y nuestra propia historia” (FORNET-BETANCOURT, 2004, p. 11); romper con las visiones tradicionales frente al mundo y apostar por nuevas miradas, cuestionando los distintos elementos y directrices que nuestras culturas nos enseñan. Apunto a continuación los que más se relacionan con las vivencias de las personas LGBTI, a partir de lo que surgió en los diálogos, el machismo y la religiosidad. Esos, que de manera global son señalados por las personas como el *conservadurismo* que existe: “*un conservadurismo terrible hacia cualquier tema, no solo diversidad sexual sino hacia la vida en general [...] es un juzgamiento día con día hacia cualquier actitud que ellos consideran fuera de la norma, cualquier pensamiento o cualquier cosa*” (Sofía, estudiante). Y existe no solo en el país (la sociedad costarricense de modo general), sino también dentro de la UCR.

3.2 La condición de ser Otrx

Quiero comenzar con dos reflexiones: “¿Quién interpreta lo que somos? ¿Quién pone los nombres de lo que somos y hacemos?” (FORNET-BETANCOURT, 2006, p. 47). Las preguntas no tienen una única respuesta sino múltiples, pero todas tienen relación con los

grupos que ostentan el poder y la hegemonía en/de las sociedades. Dichos grupos se han esforzado por establecer estándares para las personas y las poblaciones, también para las formas de vivir y pensar. Y lo han conseguido.

La “misión” de esos grupos ha sido homogeneizar y generar modelos, donde lo que se escapa de ellos es visto como diferente, abyecto, anormal, constituyéndose como ‘el otro’, la alteridad. Los individuos y sus cuerpos han sido históricamente dominados por los aparatos e instituciones sociales, de manera que unos son considerados normales y otros a-normales, cuando encajan (o no) en las normas impuestas (PLANELLA y PIÉ, 2015). En Occidente se ha tenido una historia de “*procesos utilizados para neutralizar o poder desagregador do Diferente*” (SOUZA, 1996, p. 18). Las culturas occidentales son las que tienen la hegemonía en el mundo; en ellas vivimos dentro de una sociedad patriarcal heterocisnormativa, donde prevalece una lógica según la cual se espera que las personas sigan ciertos ‘caminos’ establecidos por los grupos sociales dominantes. Conforme crecemos social e intelectualmente, la sociedad nos impone normas y señala caminos.

El cuerpo entra en este discurso tornándose un espacio de investidura del poder, ya que ha sido el medio para ejercer la dominación, el lugar para el control y el “escenario para el ejercicio de la opresión” (PLANELLA, 2005, p. 191). Por medio del control de los cuerpos se logra el control de las personas, de los ciudadanos (así, en plural masculino); porque un ciudadano es un ser que ha sido educado/pedagogizado. Ahora bien, no todas las corporeidades son aceptadas por igual en la sociedad. Existen personas con características o condiciones particulares señaladas por el colectivo social como anormales (fuera de la norma) y, por ello, son excluidas y fuertemente reprimidas. Los individuos que representan la exclusión se tornan cuerpos grotescos ante la perspectiva de los otros no excluidos, dado que su cuerpo es el centro de la problemática social que contienen (PLANELLA, 2008; PLANELLA y PIÉ, 2015). Por tanto, los sujetos dejan de ser personas y pasan a ser aquellos adjetivos que encarnan. Son objeto de clasificación y categorización: “el grupo ve a la persona de forma exclusiva con lo que la etiqueta la marca, la presenta y la define” (PLANELLA, 2008, p. 7). Se olvida que son seres humanos. Se ejerce una segregación que bien puede ser física (a través de aparatos institucionales, tales como cárceles o manicomios) o simbólica (mediante actos, miradas y palabras).

Un aspecto central en el binomio control-dominio de los individuos (y sus cuerpos), es la sexualidad y todo lo relativo a ella. De hecho, la sexualidad humana es el ‘asunto’ que ha sido mayor objeto de dominios, controles, represiones, regulaciones y normas; justamente porque lo que está presente en ella es el cuerpo. Este es el tema que convoca esta

investigación y, en específico, la diversidad sexual (las disidencias sexuales y de género), que explicaré en breve.

En el campo de la sexualidad, lo que define el estándar es la heterosexualidad normativa (BUTLER, 2001). Esa heteronorma se desdobra de la siguiente manera.

- Existen (solamente) dos sexos biológicos: macho y hembra. Así se niega y torna invisible la existencia de personas intersexuales (quienes durante mucho tiempo fueron llamadas hermafroditas). Luego, cuando se reconoció su existencia, su condición fue patologizada, ya que se habla de ellas como ‘malformaciones’, ‘accidentes biológicos’, ‘errores genéticos’ (por ejemplo, los síndromes de Turner o Klinefelter) y un sinnúmero de otras clasificaciones igualmente distorsionadas y distorsionantes.

- Las personas se dividen/clasifican en hombres y mujeres, según sea el sexo con el que nacen. Tenemos, nuevamente, dos opciones (y no caben más que ellas): macho o hembra (biológicos), equivalentes a hombre y mujer (socioculturales).

- Existen, por consiguiente, dos géneros: masculino y femenino. Cada uno tiene roles claramente demarcados. Funciona así: si se nace biológicamente macho, se es socialmente asignado como hombre y debe organizar su vida de acuerdo con lo establecido para el género masculino. Lo mismo con su “contraparte”: si nace hembra, será mujer y deberá organizar su vida según lo adecuado para el género femenino. Quedan fuera todas las personas que rompen con esas normas impuestas, especialmente aquellas en que su biología no “coincide” con su identidad; serían las diversas expresiones de la intersexualidad y lo “trans”⁵¹ (travestis, transexuales, transgénero y transformistas).

- Las personas que nos deben atraer erótica y afectivamente son las del sexo opuesto, porque ambos son considerados “complementarios”. Es decir, nuestra orientación sexual debe ser heterosexual. Eso es lo que es “natural”, pues está la idea de que el propósito de la sexualidad es la reproducción (o sea, perpetuar la especie). Se dejan de lado las demás orientaciones o identidades sexuales, por ejemplo: lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales, asexuales⁵². Este punto es el que cierra todo el “combo” de la heterosexualidad normativa (BUTLER, 2001).

La heterocisnormatividad (es decir, la norma heterocisexual) se trata de lo siguiente: socialmente se ha establecido una relación causal entre sexo, género y deseo, en donde el sexo

⁵¹ Menciono apenas esas identidades “trans” que han sido estudiadas y/o reivindicadas políticamente, pero sin pretender limitar de modo alguno todas las expresiones que lo ‘trans’ y lo ‘*queer*’ puedan asumir.

⁵² De nuevo, estas son las identidades sexuales (también llamadas orientaciones sexuales) que han recibido un nombre; es decir, de las cuales se habla en los espacios académicos y de activismo. Sin embargo, aclaro que la identidad/orientación sexual no se restringe a ellas.

causa el género y, a su vez, éste es la causa del deseo hacia el otro género (BUTLER, 2001). Esta relación causal entre sexo, género y deseo responde a oposiciones binarias: hombre/mujer, masculino/femenino. Es de esa forma como se establece la heterosexualidad normativa: "el deseo es heterosexual y, por lo tanto, se diferencia mediante una relación de oposición respecto del otro género al que desea" (BUTLER, 2001, p. 55). Esa es la dicotomía de género, que ha sido fundamentada-justificada en supuestas cuestiones biológicas, a través de los sexos. Otra forma de entenderlo es así:

La mayoría de las personas (con excepción de las intersexuales) nacen con una estructura corporal biológica específica de hembra o de macho, a partir de la cual a cada individuo socialmente se le asigna un lugar de mujer u hombre respectivamente y, con base en ello, las características, comportamientos y actitudes que se esperan son diferenciales para unas y para otros, de acuerdo con el sexo al que pertenece (ACUÑA, 2014, p. 90-91).

La heterosexualidad es establecida como lo obligatorio; fuera de ella está lo anómalo, lo antinatural, lo enfermo, lo pecaminoso (y aún en algunos lugares del mundo, lo criminal). Se le puede entender con varios nombres, por ejemplo: heteronormatividad obligatoria (BUTLER, 2001), heterosexualidad cisgénera o heterocisexualidad (GARCÍA, 2015). El punto es que la categoría heterosexual tiene el lugar del privilegio y todo "el resto" tiene el lugar de la marginalidad, basándose, además, en esa división de las personas en hombres y mujeres, a partir de características biológicas. Condición que se acompaña de los adjetivos bueno, natural y normal, siendo acompañados por los beneficios y el estatus reconocido (PLANELLA y PIÉ, 2015). La heterosexualidad es tenida como estabilidad para el orden social, como civilidad y decencia (SFEIR, 2014).

De ello se desprende que, en este modelo de sociedad, existen personas y poblaciones específicas con características fuera de las normas imperantes, razón por la cual son excluidas y señaladas. Erróneamente se les ha llamado "grupos minoritarios". El "caso" abordado aquí son las personas cuya "marca" diferencial respecto a la norma se da en asuntos de sexualidad (las disidencias sexuales y de género). Es decir, lo que marca nuestra abyección respecto a lo "normal" son las formas de vivir la sexualidad, sea desde una orientación sexual o desde una identidad de género diferente a las señaladas como hegemónicas (esa heterocisexualidad normativa). La forma incorrecta de llamarnos ha sido "minorías sexuales".

En este punto, necesito hacer una aclaración. Para referirse a esta población, el nombre más comúnmente utilizado es 'diversidad sexual'; inclusive, en Costa Rica se le llama así; también, desde el activismo político-social. A los individuos se nos conoce como 'personas sexualmente diversas' o usando las siglas LGBTI, que significan: lesbianas, gays, bisexuales,

trans e intersex. Sin embargo, yo me enmarco en la idea de la ‘disidencia’ sexo-genérica, siguiendo la perspectiva de que la diversidad sexual incluye también a las personas heterosexuales y que lo que tenemos es justamente una ‘disidencia’ respecto de la norma (en este caso, la heterocisexualidad). Es decir, hablo de disidencias sexuales y de género (DSG) para marcar que, debido a las construcciones sociales, la hegemonía pertenece a lo heterocisexual, aunque esa heterocisexualidad sea parte de la diversidad sexual.

La diversidad sexual incluye también lo heterosexual, como parte de las posibilidades que encierra la sexualidad; y, lo que se conoce popularmente como “diversidad sexual” son realmente las disidencias sexuales y de género, es decir, las sexualidades disidentes: lo que se aleja de la heterosexualidad normativa, *“todas as sexualidades não heterossexuais”* (SARAIVA, 2015, p. 76). Hablo, entonces, de *disidencia* porque es lo que se separa/distancia de las normas de sexo-género. Una disidencia es algo que se separa de las doctrinas, de modo que “nos hemos separado (por lo menos eso hemos intentado construir) de las definiciones, clasificaciones y objetivaciones de los sujetos considerados “anormales”, distintos” (PLANELLA, 2008, p. 12). Dentro de esa DSG, se ubican entonces las identidades sexuales (entendidas como ‘orientaciones sexuales’) y las identidades de género, ello, especialmente, en el ámbito del activismo. Así, ejercemos nuestra disidencia retomando una dimensión política que nos implica.

Soy consciente de que ubicarnos en identidades (como es el caso de las ‘siglas’ LGBTI) resulta contradictorio y paradójico; sin embargo, utilizamos dichas identidades porque políticamente son útiles. Por ejemplo, decir la palabra gay o la palabra lesbiana, *“yo la uso funcionalmente, estratégicamente, porque yo no me considero una persona lesbiana”* (Adriana, docente). O sea, esas mismas corporalidades, identidades y etiquetas que son “causantes” de abyección y, con ello, son objeto de marginalidad, son retomadas como bandera reivindicativa por quienes las portamos. Tomamos esos nombres y corporeizamos una lucha para lograr derechos que otras personas -pertenecientes a la norma- sí tienen (PLANELLA y PIÉ, 2012). El uso que damos a una u otra identidad, a uno u otro nombre, varía según el lugar o la situación en que nos encontremos, de manera que hacemos un uso político de la identidad sexual o de género y de los nombres que se les da a esas identidades: *“la verdad dependiendo de dónde esté, puedo ser cualquier cosa, es más un asunto político, si necesito reivindicar más a las lesbianas o a las bisexuales, puedo ser cualquier cosa, en el*

fondo no me clasifico” (Ada, estudiante). Así, nosotrxs⁵³, lxs individuxs excludxs, nos reapropiamos de esos discursos, los resignificamos y usamos a nuestro favor.

En materia LGBTI son conocidas todas las actividades donde se proclama el ‘orgullo’. En esas tentativas de salir del lugar de exclusión y garantizar mejores condiciones de vida para nosotrxs, se han generado propuestas teóricas y prácticas que conducen a nuevas perspectivas y acciones posibles. Sin embargo, soy consciente también de que usar las siglas LGBTI reduce flexibilidad y fluidez a la DSG, no sólo en términos de colocar en identidades establecidas (representadas en cada una de las letras), sino que también coloca las particularidades de cada ‘grupo’ dentro de un mismo “paquete”; es decir, enfrentamos el problema “de no separar los colectivos y homogenizarlos, siendo que los mismos tienen distintas necesidades y grados de discriminación” (INAMU, 2015, p. 60). Para brindar otro ejemplo, pasa igual cuando hablamos de ‘los indígenas’, siendo que existe una amplísima diversidad de etnias.

Para pensar los lugares de exclusión que la sociedad genera, no podemos olvidar que la *“identidade de gênero está intrinsecamente vinculada com outros aspectos significativos da posição social e da pertença cultural”* (PIERUCCI, 2007, p. 41). Así, junto con la discriminación por ‘presentar’ sexualidades disidentes, es necesario analizar otras condiciones que se conjugan en la vida de las personas; o sea, se debe pensar en esos otros ‘condicionamientos’ (es decir, los marcadores sociales de la diferencia) que generan una mayor discriminación y condiciones de vulnerabilidad, resultando en innumerables desventajas sociales. Se habla, entonces, de marcadores sociales de la diferencia o de delimitadores de diferencias socioculturales, que van entrelazados en una persona, pero no como una sumatoria (lineal) de condiciones, sino como un entramado complejo. Son las diversas condiciones de subordinación que una persona puede vivir simultáneamente, que deben ser analizadas más allá de un simple “sumar” de condiciones históricas específicas o “variables independientes” (LOURO, 2014). Debemos aproximarnos desde una mirada holística e interseccional frente a las realidades y contextos específicos de cada ser. De tal modo, aunque el “tema” central que convocó mi trabajo es la DSG, también tengo presente esas otras condiciones.

No podemos olvidar la interseccionalidad de situaciones de exclusión social. Necesitamos reconocer *“a interseção entre as variadas identidades, identificações dos*

⁵³ En los textos escritos, usamos la letra “x” porque sirve como una función, en el sentido que puede representar múltiples escogencias de género: femenino, masculino, ambos, ninguno, neutro; en general, la fluidez y flexibilidad.

sujeitos e o caráter de opressão sobre corpos que não estejam conforme os ideais” (JESUS, 2015, p. 11). Se debe problematizar el hecho de jerarquizar sufrimientos y los diferentes tipos de opresión, mirando todas las distintas condiciones desde una lectura crítica e interseccional, que incluya en la reflexión otros aspectos normativos que nos son impuestos (JESUS, 2015; viviane v.⁵⁴, 2015). De tal manera, las lecturas críticas “*devem se tornar mais potentes a partir das interações empáticas e solidárias com quem percebamos estar nestas piores situações*” (viviane v., 2015, p. 42). Es necesario deconstruir identidades esenciales como condición para pensar las relaciones sociales (CARVALHO, 2015).

Pensando en los contextos, la discriminación y la exclusión están presentes en todos los espacios sociales y se manifiestan bajo formas muy distintas. Los grupos dominantes utilizan múltiples estrategias para controlar los cuerpos de los individuos, a través de distintos aparatos sociales. Uno de los mejores ejemplos de ello es la escuela (como institución social), por medio de los discursos y prácticas pedagógicas. El ámbito educativo (la pedagogía) no solo no escapa a esto, sino que es parte de los agentes productores y reproductores de exclusión: la pedagogía ha sido por excelencia uno de los aparatos sociales utilizados para crear cuerpos dóciles.

La escuela -como institución- ha actuado como fábrica-laboratorio de cuerpos y se ha encargado (también) de transmitir “valores tradicionales, inmutables, preestablecidos” (ALEGRE, 2015, p. 121). Desde el ámbito pedagógico (también) se han construido múltiples normatividades que conciernen a la sexualidad. La escuela produce “*diferenças, distinções, desigualdades [...] desde seus inícios, a instituição escolar exerceu uma ação distintiva*” (LOURO, 2014, p. 61). Todo esto lleva a pensar en el papel de quienes trabajan en esta área (maestrxs, profesorxs, educadorxs, pedagogxs), en cuanto a “qué hacen, cómo lo hacen y qué producen en su praxis en relación con las temáticas sexuales” (PLANELLA y PIÉ, 2012, p. 266). Me remito a esto por ser el ámbito educativo el que nos apela (y en el espacio donde se localiza este estudio), pero, especialmente, porque es el área donde trabajo y realizo investigación (valga recordar que el contexto de esta disertación es un posgrado en Educación).

La universidad entra en la lógica de la institucionalidad escolar (o sea, de la escuela como institución-aparato de control social), puesto que es creadora y reproductora de normas y exclusiones. En las instituciones de educación superior se desarrollan prácticas

⁵⁴ *viviane v.* es una autora transfeminista; es una persona trans y por ende ese nombre es el elegido por ella, quien además ha decidido escribirlo en minúscula. Por lo tanto, en todas las ideas y citas donde la referencio a ella, usaré letras minúsculas para respetar su deseo.

discriminatorias hacia nosotrxs, ya sea deliberadamente o no. Las universidades son micromundos, pero están insertas en sociedades y culturas específicas, por eso en ellas se reproducen las mismas prácticas que ocurren en el “mundo exterior”. El espacio universitario es reflejo del espacio comunitario mayor que lo acoge, pues -de hecho- ambos están en constante interacción e intercambio. Valga hacer alusión al sentido de la palabra universidad como “universo”. Pero, también, desde las universidades se ha intentado generar espacios seguros y promover relaciones igualitarias para todos los individuos y sectores de la sociedad. En ese sentido, dentro de la UCR se han desarrollado acciones para irse configurando como un espacio libre de discriminación; tiene camino recorrido en el tema, pero el trabajo es incipiente y quedan todavía muchos pendientes.

3.3 La (no) laicidad de la UCR

Un elemento cultural que tiene muchísima incidencia en la universidad es la religión, pese a que no debería, por ser esta un espacio laico y autónomo; en ese sentido, la universidad “*se mueve a la misma línea que el país*” (Lepolt, docente). Es tanto el poder que la religión tiene dentro de la institución, particularmente la católica (y dentro de ella, el Opus Dei), que uno de los profesores la llama “*el Estado Pontificio de la UCR*” (Lepolt, docente). A veces, pareciera que realmente la universidad funciona como una sucursal del Vaticano.

Como sabemos, las creencias religiosas tienen una gran influencia en las percepciones respecto al matrimonio y la familia (ABELOVE, 2015), lo cual incide también en las posturas sobre la población LGBTI. Una muestra de ello: unx profesorx expresa que ha recibido rechazo por parte de sus colegas, “*la gente del Opus Dei que tiene su crucifijo y me vuelve la cara*” (Mar, docente); también, por parte de quien fueRA la directora de la escuela donde trabaja “*que era una mae⁵⁵ del Opus Dei*” (*ídem*), incluso perjudicándolx laboralmente, pues cuando salió del closet, esa directora le comenzó a reducir su carga académica (la jornada de trabajo) al mínimo. Se torna evidente que “la religión y la moral judeocristiana incentivan el prejuicio contra todas las formas de placer no vinculadas a la reproducción” (CORNEJO, 2012, p.87). Otro ejemplo lo relata una estudiante, Leonor: en su escuela, una profesora que lee la biblia dentro de la universidad, es quien impidió el desarrollo de una iniciativa que ella (la estudiante) tuvo de brindar talleres de sexualidad para sus compañerxs.

⁵⁵ *Mae* es una expresión informal, del lenguaje coloquial (argot popular), que se usa para referirse a alguien. Se usa tanto para hombres como mujeres. En Brasil (o Río Grande del Sur) un equivalente sería *cara*, pero sin la delimitación de uso sólo para el género masculino.

Varias personas –docentes y estudiantes– resaltan la presencia tan fuerte que tiene la religión y los grupos religiosos dentro de la institución universitaria, que si fuera privada y confesional sería esperable, pero es una universidad pública y laica, que se proclama humanista y respetuosa de los derechos humanos. Destaca la injerencia del *Opus Dei*, un sector ultraconservador de la Iglesia Católica: “*el Opus Dei está tomando fuertemente la UCR, los maes tienen un plan, en Psicología por ejemplo han logrado que algunas personas se vayan a hacer reservas de plazas y después volverán y van a tener voto, y yo no tengo voto*” (Mar, docente).

Para nadie es un secreto que, en muchas unidades académicas, la máxima figura de autoridad (quien ocupa la Dirección de la escuela o la Decanatura de la Facultad, según sea el caso) es una persona con fuertes costumbres religiosas, incluso vinculadas a dicho grupo católico. Además de lo compartido por las personas con quienes dialogué, también he sido testigo de situaciones en esa línea. Por ejemplo, llegar a la oficina de la directora de una escuela, que tenía en la pared un enorme retrato del papa Juan Pablo II o presenciar en un conversatorio con una profesora invitada internacional, la presentación de una autoridad que dijo ‘por la gracia de Dios, yo soy la directora de la escuela...’. La lista de situaciones podría ser interminable. Y todo esto es inadmisibles en una institución de educación superior estatal. Necesitamos entender cómo se constituyen esos discursos y cómo se justifica que existan dentro de una institución académica (en principio) laica y autónoma.

Así lo plantea, de manera clara y vehemente, una profesora:

me parece injusto que yo porque estoy en una escuela que es activamente pro derechos humanos, como lo es Lenguas Modernas, me preocupa que en otras escuelas -y más aún, en otras sedes como en Limón, donde hay posters de Jesús en las aulas-, eso está mal a otro nivel. O sea, un estudiante gay en la sede de Limón ¿qué hace?, ¿cómo se permite que en la UCR haya pósters de Jesús en los baños, en las clases? Eso es inmoral. (Adriana, docente)

Efectivamente, “*eso es una barbaridad*” y “*está mal a otro nivel*”, como manifiesta Adriana. Y, en la misma línea (estando en un grupo de diálogo distinto), en torno a esto reflexiona un alumno: “*¿cómo tenés un sistema de pesos y contrapesos que te permita que una persona así quede electa en un cargo público, sin que su moral sea lo que aplique como política?*” (Felipe, estudiante). Dejo ahí la pregunta.

Tomando las palabras de otra alumna “*obviamente cada quien es libre de creer lo que quiera, y de profesar lo que quiera profesar*” (Ada, estudiante); sin embargo, cada quien debería hacerlo fuera del espacio universitario, pues es un asunto de su vida personal que no debería llevar a un espacio académico-laboral, ni mucho menos obligar a otras personas a

seguir sus creencias (pues eso es lo que sucede en la mayoría de los casos). Hablo que es una obligación, dado que elementos religiosos (católicos y cristianos) impregnan la vida universitaria, obligando a las personas que pasan en ella a tener un acercamiento o a entrar en ese mundo, lo quieran o no. (Ya lo veremos con ejemplos concretos.)

Como si el poder e influencia de las religiones católico-cristianas no fuera suficiente, los grupos religiosos de la universidad querían tener -dentro de ella- un lugar físico para desarrollar sus prácticas. En el último Congreso Universitario⁵⁶, desarrollado en el 2015, hubo una propuesta para crear un “espacio para la espiritualidad” en el campus central de la UCR. La idea central era que la universidad construyese un centro donde las personas de la comunidad universitaria pudieran acudir para practicar sus ritos, el cual albergaría, supuestamente, distintas denominaciones religiosas. La propuesta⁵⁷ fue la siguiente:

	UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	
VU-10		
PONENCIA: UN ESPACIO PARA LA ESPIRITUALIDAD		
PONENTES: Rita Porras León		
ÁREA TEMÁTICA: Vida Universitaria		
RESUMEN: La comunidad universitaria que da vida a la Universidad de Costa Rica conjuga sus actividades laborales con su vida espiritual. Se propone que la Universidad edifique un centro de espiritualidad interdenominacional que le permita los miembros de la comunidad universitaria que así lo deseen congregarse, reflexionar, dialogar, estudiar críticamente y practicar los ritos de su fe. Este espacio estaría administrado por la Oficina de Servicios Generales y estaría abierto permanentemente.		

La propuesta no fue aprobada, enhorabuena. Sin embargo, evidencia la fuerza que tienen esas personas y grupos, pues se sienten con la potestad de pedir un lugar físico permanente para sus cultos dentro del espacio universitario, el cual se supone que es laico,

⁵⁶ El Congreso Universitario (también llamado Congreso de la Universidad de Costa Rica) es un espacio que ocurre aproximadamente cada 10 años, donde la universidad se reúne para reflexionar en torno a sí misma. En él se plantean propuestas de creación o modificación dentro de la misma universidad, todo con el propósito de mejorar su funcionamiento y sus labores en las tres áreas sustantivas –docencia, investigación y acción social. En el congreso participan las tres poblaciones integrantes de la comunidad universitaria: docentes, administrativos y estudiantes. Cambios importantes que han modificado significativamente el quehacer de la UCR fueron gestados en el seno de un Congreso Universitario.

⁵⁷ Tomado del sitio web del VII Congreso Universitario, en el espacio donde se encuentran todas las ponencias realizadas (es decir, las propuestas presentadas para la universidad). Disponible en: <<http://setimocongreso.ucr.ac.cr/sites/default/files/ponencias/VU-10.pdf>>

científico, autónomo y no debería tener relación alguna con la religiosidad (a menos que sea para estudiarla como fenómeno humano y social).

Pese a no tener un espacio oficial destinado a las prácticas religiosas en la UCR, de igual manera estas suceden. Así lo cuentan varias estudiantes: una dice que, en su escuela, hay *“una señora que al medio día tiene charlas de oración, de leer la biblia, ahí en un espacio en la u”* (Leonor, estudiante). Y el detalle es que estas personas no se guardan sus prácticas y creencias para sí mismas, sino que las tratan de imponer a lxs demás. Lo grave del caso en el contexto universitario es que utilizan y se aprovechan de los medios/recursos institucionales no solo para realizar sus actividades, sino para divulgarlas e imponerlas. Otra estudiante comenta que, en su escuela, a través de los correos electrónicos de comunicación donde envían información de interés para la población estudiantil y egresada (por ejemplo, anuncios de trabajo y convocatorias a actividades universitarias), *“han mandado correos invitando a las actividades estas evangélicas”* (Ada, estudiante). Según cuenta, se trata de lecturas bíblicas y conversación; quien está a cargo de ello es una profesora que cuenta su *“historia de redención”* a estudiantes que pasan por sus cursos: *“yo era lesbiana, y gracias a Jesús o a la biblia o yo no sé que, me logré encontrar, gracias al amor infinito de Jesús”* (Ada, estudiante). Dicha profesora es la responsable de cursos no solo en su escuela, sino para la universidad en general. De hecho, durante el diálogo con ese grupo de estudiantes, cuando Ada hablaba sobre la susodicha historia, *“que ella era lesbiana y que ella logró encontrar el camino y que las invitaba”* a hacer lo mismo (ídem), Leonor -otra estudiante, incluso más joven- la confirma diciendo *“no solo usted sabe esa historia digamos, que le contaron, a mí me lo dijo una chica que era lesbiana y que ella [la profesora] dijo ‘yo era lo que usted era’ ”* (Leonor, estudiante). Esto evidencia un profundo irrespeto hacia la vida de lxs estudiantes por parte de la profesora, pues intenta llevarlas hacia ‘el camino’ que ella ha seguido, insistiendo en sus creencias religiosas.

Vemos en lo anterior un uso de su lugar de autoridad-poder para diseminar ideas ajenas a lo que corresponde en la universidad; es decir, la labor docente es formar sujetxs para la vida profesional, personal, social y comunitaria, pero nunca adoctrinar en los principios religiosos en que él o ella cree. Porque –repito– la universidad es laica. La gravedad del asunto es que el caso de esa profesora no es aislado, es lo que sucede día a día en la universidad; y yo me atravesaría a decir que mucho más de lo que sabemos o imaginamos. Por ejemplo, una tercera estudiante comparte otra experiencia con gran indignación: *“en Educación más bien había cursos que iniciaban con una oración, en plena UCR digamos, es como un gueto del conservadurismo más puro y duro que hay”* (Sofía, estudiante). De nuevo,

estamos ante el uso del espacio universitario y su lugar de poder (la figura docente) para imponer prácticas religiosas.

Esa realidad no se da sólo en los espacios de los cursos (o sea, en el ámbito curricular, si se quiere), sino que está en la estructura y la vida universitaria misma. Existen otras prácticas religiosas, católicas -mejor dicho-, que se dan en la universidad y –peor aún– están institucionalizadas en ella: los rezos del niño y el concurso de portales. Cada año, según la costumbre del catolicismo, en noviembre-diciembre se elaboran portales (pesebres, nacimientos) en las distintas oficinas de la universidad y se hace un concurso a nivel institucional (bueno, en la sede Rodrigo Facio) para premiar el mejor pesebre. El concurso es organizado ¡por una vicerrectoría!, la Vicerrectoría de Acción Social (VAS); se realiza desde hace aproximadamente 20 años (sí, dos décadas) e, inclusive, actualmente tiene dos categorías para la premiación (Portal Tradicional y Portal Libre). Unido a ello, dado que se tienen los portales, la práctica católica es que para quitar el portal hay que hacer el rezo del niño; así se hace en la universidad. Cada oficina donde se elaboró un pesebre, organiza y ejecuta –en tiempo laboral, pagado con recursos públicos– dicha actividad religiosa. Respecto de todo esto, como bien lo dicen dos profesorxs: “*eso está súper mal, súper mal*” (Adriana, docente) y “*eso es violento [...] ¿por qué tienen que hacer eso?*” (Mar, docente).

Relato lo anterior puesto que, además del conocimiento que poseo de la universidad (por mi trayectoria en ella) y de lo que las personas comentaron en los diálogos, esa misma dinámica religiosa interna -que dificulta las labores académicas- se hizo presente en uno de los momentos de encuentro (en vivo) con las personas. Uno de los diálogos que desarrollé, se vio interrumpido y fuertemente dificultado porque en una biblioteca de la universidad estaban realizando el rezo católico, incluso con música a alto volumen (y resalto: ¡en una biblioteca de la universidad!). Es decir, lo que surgió en los diálogos con las personas (porque de hecho el tema de la religiosidad estuvo presente en distintos grupos), lo constaté también como experiencia y evidencia tangible en el transcurso de esta investigación. Pareciera que el dominio religioso dentro de la UCR no quiere dejar duda alguna de su existencia.

Hice referencia en primer lugar a esta hegemonía religiosa porque sus enseñanzas están en la base -entre otras cosas- de las represiones y los mandatos en torno a la sexualidad, particularmente en el establecimiento de las normas de género patriarcales. No podemos desligar el machismo de la religión; de hecho, si se quiere, este tipo de doctrinas son un fundamento importante para el primero.

3.4 El machismo versión “tiquicia”

Tiquicia es una forma de referirse a Costa Rica, derivada de las palabras *tico* y *tica*, que se utilizan para denominar a lxs costarricenses (no es un gentilicio, sino un tipo de apodo). Lo ‘tico’ y todo lo que mencione ‘tiquicia’ aluden siempre a Costa Rica y al modo de ser predominante en el país; es decir, a la llamada ‘cultura tica’. Esto es producto de la construcción de identidad nacional que se realizó en el siglo XIX, la cual mencioné antes. En las entrañas de las ‘costumbres y tradiciones’, de la cultura tica, está el machismo, arraigado con muchísima fuerza. Bien lo expresó un profesor: “*yo no puedo dejar de ver machismo y patriarcado sin la cultura tica, es uno de los pilares que ella tiene; y eso es básicamente lo que se ve en las relaciones sociales en todos estos ambientes*” (Enrique, docente). En todos los diálogos, cuando conversábamos sobre los distintos asuntos, el tema de fondo que más surgió fue el machismo, haciendo también un vínculo –en muchas ocasiones– entre este y la cultura tica. En este título, describo algunas de las manifestaciones que tiene y discuto teóricamente varios elementos que –considero– posibilitan una comprensión del tema.

El machismo es el ‘culto’ a la masculinidad, donde los hombres son/deben ser los dominantes, lo cual afecta los roles de hombres y mujeres (ABELOVE, 2015). Debe entenderse en el marco de la cultura patriarcal, la cual “se basa en relaciones de desiguales, tanto de poder como de privilegios” (SALAS y CAMPOS, 2002, p. 204). En mi país, existen prácticas culturales que tienen en su base esa cultura machista-patriarcal; así lo expresa un profesor:

Manifestaciones de la subcultura tica, pero que tienen que ver con el ser varón. Que si alguien se equivoca, todo mundo le silba. En mis clases, yo siempre le digo a mis estudiantes que van a encontrar respeto y apertura, pero no van a encontrar permisividad, aquí nadie silba, nadie chotea, esas cosas de la subcultura tica. (Enrique, docente)

La identidad nacional retrata al país como “una feliz arcadia tropical, blanca, pacífica, rural, igualitaria y con las funciones de género claramente definidas” (MOLINA, 2015, p.111). Hago énfasis en la última idea, pues esos roles están bien establecidos. Una de las maneras más fáciles de verlo es en los bailes y, especialmente, los folklóricos: las parejas se forman por un hombre y una mujer, donde quien tiene que ‘llevar’ (es decir, guiar en el baile) siempre es el hombre. Leonor, nos lo explica: la mujer aprende a usar la enagua, el hombre aprende a usar el sombrero y los pañuelos; “*yo quería ser el que llevaba el sombrero y no me dejaron [...] tuve que usar enagua [...] los profes te ven y te dicen si usted es una mujer, tiene que usar enagua*” (Leonor, estudiante).

Otra manifestación es la censura o impedimento hacia los hombres de mostrar sus sentimientos, al punto que –quienes siguen esos patrones hegemónicos– lo hacen cuando han ingerido alguna sustancia, fundamentalmente licor. Diana afirma: “*es triste porque usted ve a los de ingeniería todos ebrios y es ‘mae, te amo y adoro’ o sea, tienen que estar alcoholizados para tener permiso de abrazarse*” (Diana, administrativa).

Es muy evidente que ese machismo se encuentra profundamente arraigado en el país (claro está, también más allá de él, pero el contexto de esta investigación es Costa Rica): “*la cultura machista está muy bien sostenida y todos ayudamos a sostenerla*” (Enrique, docente). Inclusive, está presente en quienes de alguna manera rompen con los mandatos de ese sistema patricarcal, como las mismas personas LGBTI en muchos casos; bien lo dice un estudiante: “*hay gays super machistas y lesbianas super machistas*” (Felipe, estudiante). Ello coincide con lo que Enrique observa: “*puedo ver el machismo en las interacciones, de cómo todos participamos de esas interacciones, nos sentimos discriminados o no, siempre participamos de esas interacciones*” (Enrique, docente).

Ahora bien, para entender el machismo, debemos hablar de género. El concepto de género engloba “*todas as formas de construção social, cultural e lingüística implicadas com os processos que diferenciam mulheres de homens, incluindo aqueles processos que produzem seus corpos, distinguindo-os e separando-os como corpos dotados de sexo, gênero e sexualidade*” (MEYER, 2013, p.18). En ese sentido, podríamos entender el género como un marco, en tanto es “algo externo que se coloca sobre el sujeto para darle un sentido ya forjado, un marco de legibilidad social y sexual que encuadra a las personas” (GARCÍA, 2015, p. 44). Ese encuadramiento se establece en dos géneros dicotómicos, es entonces un encasillamiento en dos polos.

El género son todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales que, en un contexto determinado, son establecidos para las personas de acuerdo con su sexo biológico (CAMPOS y SALAS, 2002). Una aclaración básica: sexo se refiere a lo biológico, mientras que género es relativo a lo socio-histórico-cultural. Somos la única especie cuyos machos y hembras son llamados ‘hombres’ y ‘mujeres’, y para quienes son establecidos tantos mandatos. Todas estas manifestaciones del género son construidas por las sociedades, en un tiempo y espacio específicos, legitimando únicamente ciertas expresiones y excluyendo otras, con lo cual se imponen modelos. Se trata de los *scripts*⁵⁸ de género y de los *marcos* de género

⁵⁸ Término acuñado recientemente por la profesora-investigadora Dra. Jane Felipe de Souza, de la UFRGS. Tuve conocimiento de ello gracias a la colaboración académica que he tenido con dicha autora (pues es con quien realicé mi pasantía docente), sin embargo, el trabajo al respecto está en fase de elaboración.

(GARCÍA, 2015). “*Veo patriarcado y, cuando se trata de colegas varones, veo el machismo en cómo se define qué es ser varón*” (Enrique, docente). Y tienen aplicación en todos los ámbitos de la vida.

Un ejemplo: una estudiante trans habla de su experiencia en la Actividad Deportiva⁵⁹: “*separan hombres y mujeres, se matricula por separado*” (Zoé, estudiante). Subyace ahí la idea de que los dos géneros dicotómicos (los cuales ordenan las relaciones), se constituyen como elementos “complementarios y excluyentes, asignados al nacer y contruidos en un único sentido acorde con dicha asignación” (GARCÍA, 2015, p. 44). Se configuran como atributos binarios y, por ello, excluyentes; es decir, lo que está presente en un género, es opuesto en el otro. Siguiendo con la experiencia que nos compartió Zoé, ella cuenta que la colocaron en el grupo de hombres y que, cuando le preguntó a la profesora por qué se realiza esa división en grupos de mujeres y de hombres, la respuesta de la docente fue “*es que las mujeres son más débiles*” (Zoé, estudiante).

Para evitar que las personas no trasciendan (se salgan) de los marcos de género, son aplicados múltiples mecanismos de opresión. Lo curioso es que esto demuestra cuanto la supuesta heterosexualidad es una construcción cultural, ya que “si fuera natural la cultura no necesitaría de su insistencia reiterada, llegando incluso, a veces, a límites que rozan la obsesión” (GARCÍA, 2015, p. 50). Esto es irónico dado que uno de los principales discursos contra las disidencias sexo-genéricas es que son antinaturales. Lo que me atrevo a afirmar al respecto es que el deseo es “natural”, entendiéndolo como algo espontáneo, que nace de las personas sin pasar por los filtros sociales; en ese sentido, podría decir también que es incontrolable, en tanto los individuos no pueden ‘mandar’ o determinar lo que desean (ahora, si el deseo se expresa o no, si se materializa o no, eso ya es otro tema).

Profundizando en la diferenciación que establece los patrones de género, comparto una explicación:

La distinción sexual moderna/capitalista/colonial no es biológica sino política. La distinción “biológica” entre macho y hembra que introdujo la modernidad a través del desarrollo de la ciencia depende de la dicotomía de género. Es una distinción política, axial que, al usar la distinción como “natural” y “biológica”, es en sí misma un esconder las contradicciones del sistema de género moderno colonial capitalista. El escindir lógicamente la distinción hombre-mujer de la distinción entre macho y hembra permite pensar a los animales y a los seres subhumanos como sexualizados dimórficamente. Ya que concebir, percibir, clasificar algo como natural es entenderlo como instrumento, su explotación y reducción se piensan justificadas por su condición “natural.” Es decir, la distinción entre humano civilizado y naturaleza es otra distinción colonial fundamental. (LUGONES, 2012, p.131-132)

⁵⁹ La *Actividad Deportiva* es un curso de libre elección que toda estudiante de la UCR debe realizar, como parte de los cursos de formación humanística. Todos los cursos duran un semestre y están a cargo de la Escuela de Educación Física y Deportes.

Aprovecho lo anterior para traer una discusión que considero necesaria⁶⁰: la categoría de género es también un concepto (una perspectiva/imposición) colonial. Pensando en estas construcciones sociales, la categoría género es una idea construida socialmente, desde un contexto y una visión de mundo específica: lo occidental eurocéntrico (con todas las características y toda la colonialidad que ello implica). En distintos grupos étnicos alrededor del mundo, no existe esa división de los seres humanos en dos géneros, ni la imposición de un género sobre otro. Ejemplo de lo primero, son tribus o grupos étnicos (no occidentales) donde existe un “tercer género”, tales como *muxes* en México, *katoi* en Tailandia, *hijras* en la India. Ejemplo de lo segundo, son todas las comunidades matrilineales que existían antes del patriarcado y algunas que aún persisten actualmente. Sin embargo:

Estos ejemplos, y otros que posiblemente se hayan perdido para siempre con la política colonial de borramiento de la memoria, dan cuenta de otros sistemas no solo imaginables sino posibles, otras formas de existir, de ser y de organizar la sociedad que existieron y pueden existir (FOURNIER-PEREIRA, s.f., p.4).

Planteo esto como recordatorio para pensar desde reflexiones decoloniales, post-estructuralistas, posmodernas e interculturales, y para problematizar determinadas concepciones a partir de ello. Teniendo consciencia de que la misma idea de género es colonial, reconozco que sirve para analizar las realidades que vivimos; “*gênero continua sendo uma ferramenta conceitual, política e pedagógica central quando se pretende elaborar e implementar projetos que coloquem em xeque tanto algumas das formas de organização social vigentes quanto as hierarquias e desigualdades decorrentes*” (MEYER, 2013, p.12-13). A fin de cuentas, por los mismos procesos históricos de dominación e imposición cultural, vivimos en sociedades occidentales modernas, aunque nuestros orígenes en América Latina hayan sido otros.

Al trabajar con el género como unidad de análisis, debemos cuidar no caer en errores o visiones estrechas que ya han sido superadas. Una de ellas es no reconocer al género y al sexo como categorías distintas, lo cual es un vacío que presentan corrientes que tienen una base predominantemente biológica (JESUS, 2015). Percibo que es caer en la misma trampa biologicista que durante tanto tiempo se ha utilizado. Es necesario repensar la “*subordinação morfológica do gênero (como construção psicossocial) ao sexo (como biologia), condicionada por processos históricos*” (JESUS, 2015, p. 19). Es decir, debemos cuidar(nos) para no caer (y continuar) con los mismos patrones de exclusión y reproducir los mismos discursos que nos someten. Vinculado a ello, cabe reiterar “*o caráter interacional das*

⁶⁰ Esta contribución la trae el feminismo decolonial latinoamericano.

opressões” (JESUS, 2015, p. 11) y, por ende, a considerar las interseccionalidades (que mencioné antes en este capítulo). Dejo aquí una invitación (¿un llamado?) a reconocer las propias limitaciones: asumir que nuestras propuestas surgen de los lugares en la historia y la cultura de los cuales provenimos, que no se basan en una realidad cualquiera y reflejan los contextos de donde emergimos (NICHOLSON, 2000).

3.3.1 Prejuicios y ‘estereotipos’ presentes

En los diálogos se mencionó bastante la presencia de estereotipos y prejuicios en torno a las personas LGBTI, así como a lo que es ser hombre y ser mujer. Por ello decidí usar como subtítulo la palabra ‘estereotipo’, pues así fue expresado. Sin embargo, recorro a dos herramientas teórico-conceptuales que nos ayudan a entender las prácticas culturales y, en este caso específico, los desdoblamientos del género, a saber: las representaciones (sociales) y la performatividad.

Comencemos por las representaciones. Una representación es “el representante mental de algo: objeto, persona, acontecimiento, idea [...] representar es *sustituir a, estar en el lugar de*” (JODELET, 1986, p.475). Es decir, las representaciones remiten a alguna otra cosa, pertenecen al mundo de lo simbólico. Forman parte del imaginario social, de las construcciones culturales que son creadas. En ello, lo social interviene de varias formas:

a través del contexto concreto en que se sitúan los individuos y los grupos; a través de la comunicación que se establece entre ellos; a través de los marcos de aprehensión que proporciona su bagaje cultural; a través de los códigos, valores e ideologías relacionados con las posiciones y pertenencias sociales específicas (JODELET, 1986, p.473).

Por ejemplo, existe una idea en el imaginario social costarricense que personas con una identidad sexual homoerótica (o sea, gays y lesbianas), tienen ese deseo porque no han encontrado a alguien de su ‘sexo opuesto’ que les satisfaga; o bien, porque han tenido malas experiencias en relaciones heterosexuales. Una estudiante relata una experiencia que tuvo:

cuando estaba en Educación tenía un novicillo, solo jalamos⁶¹ un semestre. Luego, cuando yo cambié de carrera y la vara y ya mis compañeras de Educación se dieron cuenta que yo andaba con una mujer, me contó una que era amiga mía que un día se toparon al mae y le dijeron ‘¿diay, qué le hizo que la volcó?’, como que lo empezaron a basurear⁶² a él, por haber sido tan poco hombre que yo tuve que buscar una mujer; esa fue la reacción que yo me enteré que ellas tuvieron, todo ese prejuicio. (Sofía, estudiante)

⁶¹ *Jalar* significa ser novixs (sería *namorar* en portugués, porque no existe una palabra equivalente en el español de Costa Rica).

⁶² *Basurear* significa burlarse de una persona (en portugués un equivalente sería *tirar com a cara*, o *zombar*).

Es aquí donde entra el concepto de representaciones sociales:

imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos. (JODELET, 1986, p.472)

Las representaciones sociales son las imágenes e ideas que se crean en torno a alguna persona o algún tema; inclusive, podríamos decir que las metáforas son una forma de representación social. Cabe anotar que las representaciones sociales se ubican en un lugar donde lo social se conecta con lo psicológico (JODELET, 1986). Ahora bien, así como hay representaciones positivas, también las hay negativas. Las representaciones sociales generan (o pueden generar) distinciones, diferencias y desigualdades para las personas, los géneros, los grupos étnicos y las clases sociales (por citar algunos ejemplos). Esto, pues, “toda representación social es representación de algo y de alguien” (JODELET, 1986, p. 475). De hecho, como vimos, en Costa Rica hubo toda una construcción de la identidad nacional y de lo que significa el ‘ser costarricense’. En el tema que nos convoca, un ejemplo de representación social es la idea de “la familia tradicional”⁶³, conformada por papá, mamá e hijos (resultante de un matrimonio sólido). Todas las configuraciones familiares que están fuera de ese esquema son consideradas incorrectas o incomprensibles; por ejemplo, las ‘familias diversas’, o sea, las familias conformadas por personas en relaciones no heterosexuales⁶⁴.

Para ilustrar, una funcionaria administrativa que es lesbiana y madre, compartió su caso: cuando en la oficina donde ella trabaja sus colegas se enteraron que estaba embarazada, le preguntaban ¿cómo quedó embarazada? y le decían “*pero no entiendo*”, a lo que ella respondía “*¿pero qué tiene que entender?*” (Tania, administrativa). Es decir, si ella fuera heterosexual, todas las personas entenderían cómo quedó embarazada y nadie le preguntaría nada al respecto. En ello subyace la idea de que por ser lesbiana se deja de ser mujer, o por ser gay se deja de ser hombre: “*dejás de ser mujer o dejás de ser hombre, porque ahora sos la tortilla o ahora sos el playo*”⁶⁵ (Tania, administrativa), lo cual se traduce en una incapacidad

⁶³ Esta idea la he visto tanto en Costa Rica como en Brasil.

⁶⁴ Así se les llama en Costa Rica y ese es el nombre que utilizan/reivindican: familias diversas. De hecho, en la red social Facebook existe una página que se llama Familia Diversas Costa Rica; se puede buscar así con ese nombre: <[Familias Diversas Costa Rica](#)>. El grupo se organiza cuando hay actividades en pro de los derechos humanos de las personas LGBTI.

⁶⁵ *Tortilla* es una palabra que se usa para referirse a las mujeres lesbianas; de manera homóloga, la palabra *playo* se utiliza para los hombres gays. Ambos términos tienen una connotación despectiva.

(o imposibilidad) de ser madre o padre; claro está, todo ello, según el imaginario social y las representaciones que existen vinculadas de forma general tanto a los ‘asuntos’ LGBTI, como a la reproducción humana.

En materia de sexualidad y, particularmente, en lo relativo a los géneros, para entender “*o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos*” (LOURO, 2014, p. 25). Debemos mirar el amplísimo espectro de representaciones sociales en torno a los sexos y géneros. Entran aquí todas las representaciones de lo que es ser mujer y hombre, de lo femenino y lo masculino. Por ejemplo, la idea que las lesbianas no se embazaran (como en el caso de Tania) o que las mujeres que practican deportes son lesbianas; ambas creencias fueron conversadas en los diálogos, con el grupo de administrativxs y con estudiantes de distintos grupos. Otro ejemplo lo brinda una estudiante, cuando narra lo siguiente:

ha habido momentos donde alguien llega y me dice ‘mae, usted es una mujer, por qué no se viste más femenina, usted tiene que hacer esto, tiene que hacer lo otro’ [...] tuve compañeros que me hicieron comentarios de verdad hirientes, yo me identifico como una mujer, pero ellos lo ven a uno como un hombre, lo tratan a uno como si de verdad fuera un hombre [...] llegué a sentirme muy mal, después me puse a pensar y decidí que me valiera verga lo que dicen, pero el punto es que sí existe (Ale, estudiante).

Los anteriores ejemplos (me) permiten pasar a la segunda herramienta teórico-conceptual: la performatividad. En línea con lo precedente, las normas de género se unen con las representaciones sociales, condensándose en las formas de performatividad que ejercen los individuos. Considerando que el tema subyacente es la sexualidad y que, de forma particular, lo que estudio es la DSG, existen representaciones específicas al respecto y la herramienta teórica que –considero– nos permite entenderlas es el concepto de *performatividad*. Las representaciones sociales específicas para los asuntos de género, en consecuencia, las analizo a partir de la performatividad.

Para entrar en esta materia, en primer lugar, el término *performatividad* y sus derivados (como *performático*) es una adaptación al español de un vocablo en inglés, puesto que en nuestro idioma dicha palabra no existía. Tampoco existía el término del cual se origina: *performance*. Más allá de la existencia o no de esas palabras en nuestro idioma, lo que interesa es su significado como conceptos y las subsecuentes teorías y contribuciones epistemológicas que brindan. Siendo así, cabe explicar que la palabra *performance*, en su lengua original, tiene dos acepciones. Por una parte, significa una ejecución, un desempeño en algún ámbito específico; por otra, en su connotación teatral, refiere a un acto, una puesta en

escena, una presentación ante un público. Esto significa que la performatividad tiene una dimensión ritual, en tanto los actos performativos son actos repetitivos de expresiones culturales: “la performatividad no es un acto único, sino una repetición y un ritual que logra su efecto mediante su naturalización en el contexto de un cuerpo, entendido, hasta cierto punto, como una duración temporal sostenida culturalmente” (BUTLER, 2001, p. 15). Inclusive, se podría decir que se trata de la reproducción de gestos naturalizados cuando se ha dado una interiorización de rasgos creados en cada cultura. Se torna visible aquí su arraigo (origen) en lo simbólico y su trasfondo en las representaciones sociales.

Recordando que al hablar de sexualidad estamos hablando de cuerpo, es necesario anotar que la performatividad acontece mediante expresiones corporales, gestuales y lingüísticas. Esa repetición de las expresiones culturales se da —entre otras cosas— con respecto a la sexualidad y el género que, según la sociedad, le corresponde a cada persona, de modo tal que cada quien construye su identidad y su historia con base en las matrices elaboradas culturalmente. Haciendo una analogía con el teatro, esto se puede explicar en que cada persona elabora el ‘libreto’ para la obra que va a representar durante su vida; por ello, la idea de los *scripts* de género⁶⁶, entendiéndolos como los guiones teatrales de la obra dramática o escénica (es decir, el espectáculo) en el cual cada quien tendrá una contribución y un personaje. Veamos un ejemplo, a partir de la historia que contó una estudiante trans:

Yo de Generales tengo una experiencia también, porque presenté mi tesina vestida de chica. Me presenté todo el primer semestre con ropa neutra, andaba con camisetas que no dijeran soy hombre o soy mujer. Entonces yo quise presentar mi tesina; me vestí, me maquillé, iba con el pelo corto, no me había comprado un bra⁶⁷, yo quería sentirme bonita. Los profes y los compañeros se me quedaron viendo y no lo podían creer. Había un profe que casi hacía bizco para no verme, y le daba vergüenza, le daba vergüenza volverme a ver a mí, porque era como ‘no puedo creer esto’ (Zoé, estudiante).

En la vivencia de Zoé se refleja que, al salirse de los *scripts* de género definidos para un hombre, porque debido a su biología es leída socialmente como un hombre, porque su sexo “corresponde” a un ‘macho’ de la especie, asumiendo una performatividad que “pertenece” al género “opuesto” (es decir, el femenino), las personas a su alrededor no logran entender ni asimilar el cambio, al punto que ni siquiera pueden mirarla, como el caso que narra de su profesor.

⁶⁶ Concepto creado por Jane Felipe de Souza, como mencioné antes. Trabajo en proceso de elaboración.

⁶⁷ *Bra* es la versión corta para la palabra *brasier*, una palabra que se usa en Costa Rica para referirse a los sostenes (en otros países se les llaman sujetador o sutién). Se trata de “una prenda interior femenina” (RAE, 2014). En Brasil se les llama *sutiã*, el cual viene de la palabra francesa *soutien*. En ambos casos, tanto *brasier* como *sutiã*, son palabras que vienen de idiomas extranjeros: del inglés y del francés, respectivamente.

Para entender la *performatividad* es necesario (re)pasar por otros conceptos: orientación e identidad sexual (entendida en el medio como orientación sexual), identidad de género y roles/expresión de género. Ellos, también permiten una (mejor) comprensión de la llamada diversidad sexual-afectiva. Soy consciente que recurrir a conceptos para los distintos componentes de la sexualidad puede ser contraproducente y coloca en una (de)limitación, que escapa a la inteligibilidad de la sexualidad y sus infinitas formas de vivirla. Al usar conceptos o categorías de análisis “*corremos o risco de caier numa esquematização, já que na prática social tais dimensões são, usualmente, articuladas e confundidas*” (LOURO, 2014, p. 29). Sin embargo, para efectos de estudio, necesitamos entender esos conceptos y diferenciarlos, pues –como mencioné– posibilitan una mejor comprensión en este campo, una comprensión que apunto a que sea respetuosa, de reconocimiento y aceptación de las DSG.

Tenemos entonces, por una parte, la *orientación sexual*, que se explica como el direccionamiento del deseo (SARAIVA, 2015), tanto en lo erótico como en lo afectivo; sea hacia personas del mismo sexo (que sería la orientación homosexual), del otro sexo (heterosexualidad), de ambos (bisexualidad/pansexualidad) o de ninguno (asexualidad). Vinculada a ella está la *identidad sexual*, que es la auto-identificación consciente que realizan las personas acerca de su orientación erótico-afectiva. La identidad sexual se construye “*através das formas como vivem sua sexualidade, com parceiros/as do mesmo sexo, do sexo oposto, de ambos os sexos ou sem parceiros/as*” (LOURO, 2014, p. 30). Y aquí, resalto que no se trata de “preferencias sexuales”, “opciones sexuales”, “escogencias”, “perversiones”, “trastornos”, ni nada similar, porque no se trata de patologías y porque el deseo no es algo que se escoge. Lo que se puede elegir es ceder o no ante él (o sea, reprimir el deseo o no), pero ello tiene un costo emocional muy alto (SARAIVA, 2015). Para todas ellas existe una innumerable cantidad de prejuicios y estereotipos, tal como lo mencionan las personas en los diálogos. Por ejemplo, la idea comentada por Libertad, una estudiante, de que las lesbianas no tienen amigas mujeres, pues los vínculos que las lesbianas tienen entre sí son siempre una relación erótico-afectiva; ello lo cuenta a partir de una experiencia que tuvo en un curso, donde la profesora creyó que una amiga suya era su pareja: “*como éramos lesbianas las dos, teníamos que ser pareja, no podíamos ser amigas*” (Libertad, estudiante).

Por otro lado, está la *identidad de género*, la identificación (o no identificación) de las personas con los roles de género que establecen las sociedades; es decir, si se consideran hombres, mujeres, ningunx o ambos. Ello significa que los “*sujeitos também se identificam, social e historicamente, como masculinos ou femininos e assim constroem suas identidades*

de gênero” (LOURO, 2014, p. 30). Para comprender las identidades *trans* (transgénero, transexual y travesti), recorro a las siguientes explicaciones:

As/os transgêneros são pessoas que ultrapassaram as fronteiras de gênero que eram socialmente esperadas e que foram construídas pela cultura. Sendo que as travestis aceitam psicologicamente, geralmente, o sexo biológico de nascimento e sua genitália. Já as/os transexuais são pessoas que, geralmente desde a infância, sentem uma profunda desconexão psíquica, física e emocional com o sexo biológico de seu nascimento. Na busca de evitar um sofrimento incalculável, reconstruem seus corpos em consonância com seus desejos e seu psiquismo. (SARAIVA, 2015, p. 67)

La construcción de la identidad de género se realiza no solo a través de lo más explícito y evidente, sino también mediante lo que está implícito (LOURO, 2014). Volvemos a la cuestión de lo que se habla y a los silencios. Por ejemplo, la división de juguetes y juegos durante la infancia: quizá a las niñas no se les dice directamente “no juegue con carritos”, pero solo se compran muñecas para ellas, kits “de belleza” y juegos de cocina; lo contrario sucede con los niños. Estamos frente al dominio del cuerpo en el proceso de formación de los sujetos.

Un tercer elemento son los *roles de género*: aquellos atributos, comportamientos, gustos y deseos que cada sociedad dicta para lo ‘masculino’ y para lo ‘femenino’, los cuales se plantean como polos opuestos y como categorías binarias. Es todo lo relativo a “las expectativas, a las conductas permitidas y prohibidas, a los comportamientos apropiados e inapropiados [...] para las personas que poseen un sexo determinado” (SALAS y CAMPOS, 2002, p.51). Y, vinculado a él, un cuarto elemento es la expresión de género, entendida como las elecciones y actuaciones que cada persona realiza con base en los roles de género. Esta es la que calza más adecuadamente con la idea de performatividad. Para ilustrar: en ciertas carreras, cuando se desarrollan actividades físicas (sea deportivas o recreativas) hay una ‘prohibición’ a tocarse o a mirarse entre personas del mismo sexo, porque si no las personas pueden pensar que ‘sos playo o lesbiana’; esto lo comentaron dos funcionarias administrativas, Tania y Diana, quienes explican que hay un ambiente de “*nadie me toque, nadie me vuelva a ver*” porque si alguien te ve es como “*¿qué es que yo le gusto, mae?*” (Diana, administrativa), respuesta que se da incluso con agresividad.

Todas estas identidades, las sexuales y las de género, así como los demás elementos a través de los cuales se manifiesta el género, “*são sempre construídas, elas não são dadas ou acabadas num determinado momento [...]* *As identidades estão sempre se constituindo, elas são instáveis e, portanto, passíveis de transformação*” (LOURO, 2014, p. 31) Es decir, están en permanente construcción y transformación. En ese sentido, el género se construye performativamente, es un acto performativo, lo cual se da por medio de gestos y discursos, de

manera tal que “el género es siempre un hacer” (BUTLER, 2001, p. 58). Ese ‘hacer’ supone una acción o una ejecución constante de una persona frente a otras; es decir, una *performance*, una puesta en escena: la “esencia interna del género se fabrica mediante un conjunto sostenido de actos” (BUTLER, 2001, p.15-16). El género es una actuación individual, significada culturalmente. Ejemplo:

A mí mil veces me han dicho muchacho, o joven, o señor. También porque ando ropa deportiva, pero generalmente no soy muy femenina, como hace diez años sí me molestaba pero ya no, ahora me hace gracia, “buenas muchacho, en qué le puedo servir, ay muchacha perdón”, “no no, tranquilo”, como que se acongojan. Yo me considero mujer pero no me molesta la pinta⁶⁸ más andrógina o más masculina.
(Ada, estudiante)

La construcción de la identidad de género se da mediante la “puesta en escena” de las expresiones de género (BUTLER, 2001). Los actos performativos son actos repetitivos de las actuaciones de género construidas por el colectivo. Sucede que, debido a todas las reglas sociales, aquellxs sujetxs que se alejan de la norma son colocados en una posición de segunda categoría social, ubicándose en lugares de exclusión, pues se trata de lo abyecto (en cuanto a la sexualidad). Como consecuencia, viven situaciones de discriminación durante toda su vida. Bien lo expresa Ale: “ellos están bien, si vos sos una lesbiana femenina; si vos no sos una lesbiana femenina, te molestan; si sos un gay femenino, ellos te molestan” (Ale, estudiante). El tipo de discriminación específica hacia las sexualidades disidentes se llama LGBTIfobia, a la cual dedico el siguiente capítulo.

Los actos performativos no son únicamente gestos o acciones corporales, sino que incluyen también la discursividad de los individuos. Esto evidencia la relación entre performatividad y discurso: el último es también una ejecución presentada ante otras personas, el cual es interpretado y significado por ellas. El acto discursivo es “algo ejecutado [*performed*] (y, por lo tanto, teatral, que se presenta a un público y es sujeto de interpretación)” (BUTLER, 2001, p. 24). Los actos discursivos son tanto corporales como lingüísticos, y no pertenecen únicamente a alguna de estas expresiones, lo corpóreo o el lenguaje (BUTLER, 2001), sino que se expresan en la conjugación de ambos.

Lo anterior lleva a una última herramienta de análisis, el lenguaje, como parte de la cultura y sus producciones. Lo que “se dice” es una muestra clara de lo simbólico y las representaciones, así como del afianzamiento de la cultura. Es una de las vías para instituir los códigos sociales, porque las palabras son construcciones y el lenguaje es constituyente de prácticas (FISCHER, 2001). Según se explica:

⁶⁸ *Pinta*, en lenguaje popular-coloquial costarricense, significa el modo de verse, vestirse y actuar; en general, se refiere al aspecto de una persona.

Dentre os múltiplos espaços e as muitas instâncias onde se pode observar a instituição das distinções e das desigualdades, a linguagem é, seguramente, o campo mais eficaz y persistente – tanto porque ela atravessa e constitui a maioria das nossas práticas, como porque ela nos parece, quase sempre, muito “natural” (LOURO, 2014, p. 69).

Estamos en el campo de los actos ilocutorios, es decir, del habla y los actos enunciativos (FISCHER, 2001); los discursos y las prácticas discursivas. El lenguaje contiene gran parte de los sentidos de una cultura, expresa bases importantes que permiten comprender sus lógicas, características y funcionamientos. Todo lo cual, evidentemente, se enmarca en un contexto sociohistórico determinado: “*as “coisas ditas”, portanto, são radicalmente amarradas às dinâmicas de poder e saber de seu tempo*” (FISCHER, 2001, p. 204). Las prácticas discursivas implican hablar siguiendo ciertas reglas, pues no se trata de una mera formulación de frases o expresión de pensamientos e ideas (FISCHER, 2001). El lenguaje está en la raíz del pensamiento y ambos son “*eminentemente classificatórios, “especificadores”, determinantes - interesados*” (SOUZA, 1996, p. 16)⁶⁹. El lenguaje define cuerpos, géneros, personas. El campo de la sexualidad es uno donde esas definiciones, clasificaciones y determinaciones resultan más evidentes. Comparto un ejemplo contado por un profesor, CON respecto a lo que ha observado y analizado en sus colegas (cierto grupo dentro de su escuela):

Son más desabridos para hablar, son los de los chistes, y los más vulgares. Entonces ahí ves los chistes sexistas y ves el trato hacia la mujer como la que tiene que ser protegida, la que es inferior y la tiene que ser bonita. Entonces van a decir: ‘sí, preciosa’, ‘sí, linda’, o van a castigar a alguien que no sea lo suficientemente macho en cómo se dirige o cómo habla. (Enrique, docente)

El lenguaje también es entendido como *palabra, logos, verbo*. Partiendo de la idea de que cultura supone “un habitar”, es el medio por el cual las personas se sitúan en el mundo y lo convierten en su hogar, dejando de ser un ente para transformarse en un habitante del universo (ZEA, 2005). En los seres humanos, es el lenguaje verbal -con todos sus códigos, ordenamientos y símbolos- lo que nos diferencia de los otros seres no humanos. La palabra parece estar en el fundamento de todo: “*a Palavra é magia, é ela que faz possível a existência de algo do nada. E, mais que magia, é o poder criador por excelência*” (ZEA, 2005, p. 355); el logos es el instrumento que establece el orden en el caos (ZEA, 2005). Dicha idea me conduce a algunas preguntas: ¿será por eso la necesidad de dar nombre a las cosas?, ¿la necesidad de clasificar y poner etiquetas? ¿Es tanto el caos que generamos que conduce a esa imperante necesidad de buscar nombres? Vemos de nuevo en esto la obsesión por la racionalidad que abordé antes.

⁶⁹ Las cursivas en la cita están así en el texto original.

La sexualidad es una de las áreas de la vida humana que históricamente ha sido más normada, para la cual se han creado variados discursos desde las distintas ciencias (por ejemplo, Derecho, Medicina, Psiquiatría, Psicología, Educación, Sociología, Antropología, entre otras). Respecto de la diversidad sexual, los discursos han abundado y muchos todavía están vigentes. Las preguntas que lanzo van ligadas a la vivencia que las personas no heterosexuales tenemos, porque, desde tiempos antiguos, se ha intentado nombrar de alguna manera lo que se sale de la norma y dentro de la diversidad sexual existe una variedad de nombres para colocar las múltiples identidades sexuales, identidades de género y performatividades; la “lista” cada día crece más.

En cada país existen palabras despectivas para las DSG, las cuales se usan para marginalizarnos y burlarse de nosotrxs; por ejemplo: negro, playo o loca⁷⁰, tortillera o *sapatão*⁷¹, *trava*⁷². Todas ellas es necesario evidenciarlas y cuestionarlas para que no se continúen utilizando, tal como lo hizo un estudiante con sus compañeros:

Yo me llevo muy bien con ellos, pero yo soy un mae súper claro. Una vez yo los escuché diciendo playo y me les cagué⁷³, así me les cagué; y ellos ‘mae Felipe, usted sabe que nada que ver, perdón’. Yo lo dije chingándolos pero era también como ‘maes, dense cuenta’; además, yo no soy el único gay, hay un montón de compañeros que yo sé que son gays pero nadie les conoce una pareja ni nada. (Felipe, estudiante)

El universo de lo simbólico y las representaciones sociales están en la base de “*os padrões sociais de representação, interpretação e comunicação*” (FRASER, 2006, p. 232) que tienen los distintos sistemas sociales y la sociedad como un todo. Dichos patrones conforman las estructuras simbólicas de la sociedad (TUBINO, 2007) y están fuertemente institucionalizados/naturalizados, puesto que “se internalizan de manera acrítica en los procesos de socialización primaria, se encuentran arraigados en las estructuras afectivas de las personas y funcionan en un plano inconciente” (TUBINO, 2007, p. 95). Dichos patrones y estructuras sociales conforman la injusticia cultural-simbólica (FRASER, 2006), que se manifiesta mediante tres formas: la *dominación cultural*, que implica estar sometidxs a patrones de otra cultura, los cuales son ajenos a la propia; el *ocultamiento*, que significa tonarse invisible dentro de la propia cultura; y, el *irrespeto*, ser descalificadx o difamadx

⁷⁰ “Playo” y “loca” son adjetivos (des)calificativos, que se han convertido en sustantivos (nombres), utilizados en Costa Rica (y quizá también en otros países) para referirse a los hombres homosexuales.

⁷¹ “Tortillera” y “*sapatão*” son usados para referirse a las mujeres lesbianas, en Costa Rica y Brasil respectivamente.

⁷² “*Trava*” se utiliza en Brasil para referirse a las personas travestis.

⁷³ *Cagarse* en alguien significa regañar a esa persona, llamarle la atención respecto a algo que está haciendo mal. Es una expresión del lenguaje popular-coloquial, de tono vulgar.

rutinariamente en las representaciones culturales y en las interacciones cotidianas (FRASER, 2006). Todo esto lleva al imperativo de visibilizar la violencia simbólica que está presente (y se manifiesta) mediante las distintas formas de injusticia -el dominio cultural, el menosprecio y el irrespeto- que se encuentran institucionalizadas en la sociedad (TUBINO, 2007).

Para efectos del tema de esta investigación, tener ciertas representaciones sociales y delinear *scripts* para las performatividades de género, conduce a un establecimiento rígido y encasillador de normas de vida para las personas. Ello tiene como consecuencia un juzgamiento de quienes se escapan de los patrones establecidos; es así como surgen prejuicios y 'estereotipos'. En la realidad costarricense, como vimos, la fuerte presencia del catolicismo y del machismo tradicional tienen una influencia significativa en las percepciones hacia la población LGBTI (ABELOVE, 2015).

Ahora bien, la naturalización de prácticas culturales pasa por la escuela (LOURO, 2014), entendida como el campo de lo educativo formal. La universidad es parte de ese sistema pedagógico y pedagogizante, por tanto, contribuye en la creación y mantenimiento de esas prácticas; lo cual, también fue evidente en las vivencias que las personas comparten, a partir de sus experiencias dentro de la UCR. Las universidades deben trabajar para reducir al máximo la distancia creada por los dispositivos sociales. Lamentablemente, la UCR actúa como *“una universidad que en lugar de estar incentivando el conocimiento, está incentivando una serie de prejuicios, mitos”* (Diana, administrativa). Ello, pese a que el discurso que se asume es el de una universidad humanista. Cabe entonces las preguntas que plantea Diana: *“¿qué tanto de ese decir estamos haciendo, por qué se siguen reproduciendo esos estigmas que en la sociedad existen, solo que a nivel micro?”* Ello provoca *“la enajenación de un sector poblacional que ha sido históricamente marginado y relegado [...] mientras se mantenga la distancia social habrá un mayor grado de rechazo (TORO-ALFONSO et al, 2008, p. 272). La consecuencia final de todo esto son las múltiples formas de discriminación y LGBTIfobia, que analizo en el capítulo a continuación.*

4

*Cuando el cielo
se pone gris:
discriminación
y LGBTIfobia
en la universidad*

*« Hoy me he despertado intentando entender por qué no soy igual a vos,
qué de mí tiñe de rechazo tu mirada,
me he visto viviendo en una isla alejada del mundo que nos vio nacer;
decime que tengo que hacer para reflejarme en tu sonrisa.*

[...]

*Vení acercate
que solo así perderemos el miedo de vernos
con la humanidad que se alberga en nuestras entrañas.*

*Si querés buscarme, buscame frente al espejo
que la diversidad en forma de sonrisa te saluda.*

¡Vení, te estoy esperando! »

Michell Rostrán Saballos



CUANDO EL CIELO SE PONE GRIS: discriminación y LGBTIfobia en la universidad

El arco iris se esfuma y el cielo pierde su color cuando situaciones de violencia toman lugar dentro de la universidad, consecuencia de la discriminación hacia personas no heterosexuales, que se manifiesta de modo específico con la LGBTIfobia (homo-lesbo-bi-trans-interfobia). El panorama se oscurece bajo la forma de discriminación y de LGBTIfobia que, lamentablemente, están presentes en la UCR; inclusive, más de lo que esperaba encontrar cuando pensé inicialmente esta investigación, o sea, pese a que el tema no es ajeno a mí, la universidad está peor de lo que pensaba. Esto lleva a reflexionar y recordar que las personas cuando están dentro de una situación o un contexto de violencia, pueden no percibirlo; incluso negarlo.

Estas formas de violencia hacia la población con una sexualidad disidente se encuentran por extenso en toda la universidad, de maneras explícitas e implícitas, siendo muchas veces más explícita y directa de lo que debería, considerando que –uno– estamos en un espacio universitario y –dos– dicho espacio ha sido declarado ‘libre de discriminación’. Bien lo dijo un funcionario: *“hay muchos espacios donde se ve la homofobia saliendo a flor de piel”* (Jesús, administrativo). Así, las manifestaciones se dan en una gran variedad de prácticas que afectan a las tres poblaciones universitarias: administrativxs, docentes y estudiantes; pero, también, tiene ciertas especificidades dependiendo del lugar que se ocupe en el universo UCR. Inclusive, llega a alcanzar a personas que no están dentro de ese mundo, pero que pasan por él (por ejemplo, personas que tienen interés en ingresar a estudiar a la UCR). Es decir, la discriminación y LGBTIfobia tocan a todas las personas que tienen alguna relación con la universidad, independientemente del vínculo que se tenga con ella, sea este permanente o pasajero.

Antes de describir todas esas realidades negativas que suceden a lo interno de la UCR, procedo a aclarar brevemente los conceptos. En este caso, hablar de discriminación es hablar de LGBTIfobia, y viceversa⁷⁴. Ambas tienen como base la idea que las personas sexual y genéricamente disidentes son lo abyecto. La discriminación es el trato desigual, diferenciado,

⁷⁴ Porque, claro está, existe una infinidad de tipos de discriminación, las cuales se conjugan en la vida de las personas, según las ‘condiciones’ que cada quien ‘presenta’. Es lo que mencioné en el capítulo anterior respecto a los marcadores sociales de la diferencia.

injusto y violento hacia personas que “portan” alguna ‘característica’ que las ‘separa’ de la mayoría de la población; es decir, ciertos individuos tienen una condición o un marcador social que les diferencia de lo que se ha establecido como norma. Al respecto, hago énfasis en que esa característica, condición o marcador les (nos) separa y deja en una posición inferior, porque socialmente ha sido construida esa diferencia⁷⁵, en tanto se ha colocado como referente o como lugar de privilegio la ‘característica’ que las personas “diferentes” no tienen; de lo que nos interpela aquí, la heterosexualidad como lo ‘normal’ y las demás formas de sexualidad como lo ‘divergente’. Al pensar desde el *estar* en el mundo, la discriminación como un problema social, ocasionado por las configuraciones de la sociedad que tornan unos grupos (e individuos) hegemónicos y otros en condiciones subalternas. No se habla de causas, sino que se analizan factores que convergen en las situaciones de discriminación; es decir, se piensa en los distintos condicionantes socioculturales y cómo interactúan entre sí, de modo que generan situaciones de exclusión social y discriminación.

La discriminación responde a “una estigmatización que maltrata injusta y vivencialmente a las personas por ser portadoras de una “marca” culturalmente construida, de un rasgo socialmente devaluado” (TUBINO, 2007, p. 92). En este caso, como sabemos, dicha ‘marca’ o ‘rasgo’ es la sexualidad fuera de la norma heterosexual. Al hablar de estigmatización y de marcas culturales, estamos hablando de un asunto que tiene que ver con las representaciones y, por ende, con lo simbólico. Ese estigma hacia las personas con sexualidades disidentes de la norma varía según cada sociedad, comunidad y grupos (PIÑA y AGUAYO, 2015); de esa manera, las formas bajo las cuales se manifiesta, también varían según cada contexto histórico-social-cultural. En el caso de la UCR (y de las universidades, en general), al ser parte de un contexto, se reproducen “*esos estigmas que en la sociedad existen, solo que a nivel micro*” (Diana, administrativa).

Se explica que la discriminación es la forma de nombrar “el irrespeto y el menosprecio sistemático que injustamente se han instalado en la sociedad” (TUBINO, 2007, p. 97). Quiero destacar dos aspectos: por una parte, el ‘carácter’ sistemático e institucionalizado de la discriminación, porque ella se ejerce de manera tan natural y naturalizada que, incluso, puede pasar desapercibida, tanto para quien la ejecuta como para quien la recibe. Ello significa que la violencia discriminatoria no es un hecho aislado, sino que se da repetida y constantemente. Tiene una estructura social que la respalda, en el sentido que existe un aval o apoyo para que

⁷⁵ Diferencia que ha sido y es construida a través de los distintos mecanismos de socialización, dominación y pedagogización, mediante los aparatos/instrumentos/instituciones sociales, tales como: la escuela, la religión, la ley, la ciencia, los medios de comunicación, por citar los principales.

ese tipo de actitudes y prácticas se ejerzan. Una estudiante explicó esto de la siguiente manera:

La vara de la discriminación es una vara güeisa⁷⁶ y violenta, que la gente desde que se van formando como personas lo van viendo y lo van integrando como algo normal: yo tengo derecho de discriminar a Felipe por gay y a Tiyi porque es mujer. Entonces mientras se sigan reproduciendo esos patrones de poder, se van a seguir internalizando en los espacios institucionales, sean cuales sean. (María Fernanda, estudiante)

El segundo aspecto es el ‘carácter’ ético de la discriminación, precisamente, por causa del menosprecio e irrespeto que denigran a individuos específicos. Es injusto instaurar lugares de superioridad e inferioridad; posiciones donde unas son privilegio y otras desventaja; instaurar ‘características’ donde unas son aceptables, deseables y esperadas, mientras otras son despreciables e inadmisibles. Valga decir que es injusto también porque la discriminación “frena el crecimiento de las personas, bloquea el desarrollo de sus capacidades y frustra sus realizaciones personales” (TUBINO, 2007, p. 97) y obstaculiza el ser de una persona y su estar en el mundo. Como dijo un estudiante, “enfrentarse a esas varas siempre me descoloca” (Felipe, estudiante). Estamos, entonces, ante la dimensión ética porque la discriminación hiere la dignidad humana; es decir, este carácter injusto apela a lo ético.

Ambos aspectos (caracteres), lo sistemático y lo ético, producen injusticias sociales-culturales. Y ambos están presentes en todas las manifestaciones de la discriminación, que veremos a lo largo del capítulo. Ahora, pensando en sus alcances, la discriminación se ejerce en dos grandes dimensiones: interpersonal e institucional. Dichas dimensiones son los desdoblamientos de los caracteres (sistemático y ético) que recién mencioné, y funcionan de modo dialéctico. El ámbito de lo interpersonal son las relaciones entre los individuos, sea de uno a uno, o entre un grupo hacia una o varias personas. La dimensión institucional es la falta de acciones afirmativas por parte de una organización hacia las poblaciones que han sido históricamente segregadas; o sea, es la omisión y la “ausencia de políticas antidiscriminatorias de inclusión de la diversidad” (TUBINO, 2007, p. 92). En materia de acciones afirmativas, este segundo nivel adquiere particular relevancia cuando se trata de entidades públicas, como es el caso de nuestras universidades, pues es el Estado y su aparato institucional el que debería garantizar espacios seguros y medidas resarcitorias para los individuos y grupos que así lo requieren. Hay discriminación institucional cuando ante una población socialmente excluida no existen medidas oficiales, reguladas y reglamentadas que aborden y reduzcan las

⁷⁶ *Vara* es una palabra del lenguaje popular-coloquial que se usa para referirse a alguna cosa, asunto, cuestión; un equivalente sería la *gíria* en portugués ‘negócio’. *Güeisa* (y *güeiso*) significa fea, dura, difícil; el equivalente podría ser *ruim*, *foda*. Entonces, una *vara güeisa* se podría traducir como *um negócio foda*, o *um negócio ruim*.

situaciones de violencia que enfrentan día a día y cuando no se tienen acciones afirmativas instituidas organizacionalmente o ellas son insuficientes.

Esas dos dimensiones, lo institucional y lo interpersonal, evocan dos niveles de entendimiento (o de experiencia): lo objetivo y lo subjetivo. Lo institucional está vinculado a aspectos objetivos, mientras que lo interpersonal a aspectos subjetivos. El primero, lo institucional-objetivo remite a estructuras (en este caso, universitarias), a lo formal, a lo que una instancia superior y sus múltiples componentes deben hacer por las personas que pertenecen a ella; por lo tanto, es más general y abarcador. El segundo nivel, lo interpersonal-subjetivo, remite a las interacciones entre las personas, que se dan en lo cotidiano, de manera única, en contextos informales; por ende, es lo específico, lo particular. Estar frente a dos dimensiones no quiere decir que estemos ante un dualismo o cuestiones separadas; por el contrario, estamos ante dimensiones que se entrelazan de manera dialéctica. Las vivencias se desarrollan a partir de la unión y la relación entre ambas dimensiones. Lo institucional-objetivo sienta un marco para lo interpersonal-subjetivo, en tanto coloca las ‘reglas del juego’ para un contexto dado; como dice una estudiante, “*sería más de la parte institucional pero que también juega un rol en esa cotidianidad*” (Sofía, estudiante). Pero, también, las interacciones diarias informales cambian gradualmente lo que está establecido en la institución.

En la UCR existen principios humanistas que guían el quehacer universitario; también, existe la declaratoria de espacio libre de discriminación, lo cual regula los vínculos entre las personas dentro de la universidad (o al menos, en teoría lo hace). Al mismo tiempo, las relaciones y dinámicas que se desarrollan a lo interno del mundo UCR mueven las estructuras institucionales, exigen que se tengan políticas a favor de la población con sexualidad disidente. Por ejemplo, fue el trabajo de personas universitarias lo que promovió que se emitiera esa declaratoria en el seno del Consejo Universitario, fue ‘tocar puertas’ de ciertos individuos lo que llevó a que el actual rector reconociera el uso del ‘*Conocido Como*’ en la universidad.

Sin embargo, la existencia de normas institucionales no significa que todas las interacciones se apeguen a lo esperado en ese ambiente; por ejemplo, que prevalezcan en los hechos los principios humanistas que declara la universidad (como el respeto). Ello, porque la subjetividad de cada persona no necesariamente encaja en lo institucional-objetivo; sabemos que cada individuo tiene su ideología y ética personal, que no siempre coinciden con las institucionales. Son esos marcos ético-ideológicos de los individuos los que desencadenan la discriminación. Si bien la ideología y la ética individuales son producidas por y responden a

marcos ético-ideológicos colectivos, para combatir la discriminación debemos pensar en la dimensión colectiva.

Para el tema específico de la DSG, de la mano con la discriminación está la LGBTIfobia. Teóricamente, lo que se ha investigado más es la homofobia⁷⁷; por tanto, las ideas que voy a presentar a continuación aluden a ella. Sin embargo, es válido considerarlas pues son aplicables a otros tipos de actitudes hacia la DSG, es decir, la lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia. Para tener una visión general, me referiré a LGBTIfobia o diversofobia; pese a que algunas de las ideas refieren a homofobia y homosexualidad, deben ser entendidas desde esta perspectiva más abarcadora, incluyendo todos los espectros de la disidencia en sexualidad. Este capítulo se organiza según las dos dimensiones en que se ejerce la discriminación: lo institucional y lo interpersonal.

4.1 La LGBTIfobia nuestra de cada día, quítanosla hoy

El nombre que quise dar a este subtítulo es una alusión al elemento religioso, de tradición cristiana, debido a lo imperante que son esas doctrinas en la cultura costarricense, de la cual la universidad no escapa (como lo vimos en el capítulo anterior). Pese a que en el nivel formal la UCR es laica, la religiosidad está extendida en ella y operando fuertemente⁷⁸: se dan prácticas religiosas dentro del espacio universitario –que es un lugar académico– y el modo de actuar de las personas está regido por sus creencias –aunque debería regirse por los principios institucionales.

Una de las oraciones por excelencia en esas religiones es el Padre Nuestro; este, en uno de sus versos reza “el pan nuestro de cada día, dánoslo hoy”⁷⁹. Tomando esa idea y transformándola, subvirtiéndola, hago entonces una petición: la LGBTIfobia nuestra de cada día, quítanosla hoy. Pero no es un clamor a ningún dios, ello está muy lejos del presente trabajo; es más bien una interpelación a las personas que siguen ese dios. Es un llamado a la universidad como institución, como organización y como ente abstracto para que asuma la diversofobia que existe en ella, la analice y la extermine.

¿Qué es la LGBTIfobia?, ¿cómo se vive en la UCR? Previo a entrar en materia, quiero realizar algunas aclaraciones conceptuales y, sobre todo, políticas. En primer lugar, como

⁷⁷ Debido a razones cuya discusión queda fuera del alcance de este trabajo.

⁷⁸ Esto fue explicado en el capítulo 3, en el título relativo a la religiosidad dentro de la universidad, llamado ‘*La (no) laicidad de la UCR*’.

⁷⁹ La frase puede variar según la traducción del texto o de la tradición religiosa, pero la idea en el fondo es la misma.

mencioné antes, las publicaciones disponibles sobre el tema, tratan acerca de la homofobia, haciendo referencia entonces a la homosexualidad (masculina); sin embargo, en este trabajo se abordan todas las variantes, que se condensan bajo el ‘nombre’ de homo-lesbo-bi-trans-interfobia (LGBTIfobia).

En segundo lugar, traer aquí (brevemente) la discusión sobre el concepto mismo de homofobia (y la LGBTIfobia) como un ‘miedo’. Desde las teorías psicológicas, las fobias son los miedos irracionales. En sus inicios, la homofobia era entendida como el temor a estar con un homosexual; inclusive, teniendo como origen el miedo a la propia homosexualidad (CORNEJO, 2012). Recientemente, se define como el miedo y rechazo “a todo lo que signifique la homosexualidad” (TORO-ALFONSO et al, 2008, p.272). Aunque en el nombre se incluye el sufijo ‘fobia’ no estamos frente a un miedo, en el sentido tradicional que operan las fobias, sino frente a una actitud de rechazo.

Partiendo de la definición clásica de fobia, que hace referencia a un entendimiento subjetivo irracional (en tanto es un miedo irracional), en el caso de la LGBTIfobia no estamos frente a formas de pensamiento y de actuar que sean irracionales; por el contrario, se trata de pensamientos, actitudes y comportamientos que están fundados en prejuicios contra las personas no heterosexuales, que proceden de concepciones moralistas (en su mayoría vinculadas a tradiciones religiosas). Concepciones que están profundamente arraigadas en los individuos que las siguen. Lo que es irracional es que las personas LGBTIfóbicas, por lo general, no tienen apertura hacia otras racionalidades fuera de sus esquemas ideológicos (sus visiones de mundo).

Quizá, la comprensión más adecuada para la LGBTIfobia es conceptualizarla como el odio y rechazo hacia las personas no heterosexuales, la cual -valga decir- no es justificable de ninguna manera. No estamos ante un miedo, sino ante odio y rechazo. Algunos autores la plantean como una “antipatía” hacia la DSG, que incluye “la condenación, el desprecio, el miedo y la proscripción de la conducta homosexual” (TORO-ALFONSO et al, 2008, p.271). Hay una extrañeza hacia las sexualidades que se salen de la norma y, por ello, son vistas como ‘disidentes’. Dicha extrañeza es en parte una falta de comprensión, de entendimiento hacia lo diferente, hacia lo que entre comillas no es común. Entre los relatos compartidos en los diálogos, una estudiante cuenta “*lo que yo más he recibido son miradas como de repulsión, como de ¿qué es eso?, ¿cómo se le ocurre? [...] se quedan así como que te ven, prácticamente lo que tratan es como de ‘lo entiendo, pero no lo acepto’; o sea, no tienen que decir nada, nada más la mirada*” (Paz, estudiante). Vemos en ese relato que está presente el

desprecio y la condenación; es decir, el rechazo de lo lésbico (en este caso). De tal manera, en las prácticas cotidianas, la LGBTIfobia se manifiesta de diversas formas:

desde intentos de extinción, mediante la muerte, como agresiones físicas; el acoso constante a través de actos verbales, que inhabilitan a la persona, pasan por la desconfianza hasta llegar a una inclusión aparente. Esta última es propia de los tiempos actuales, pero no se presenta a simple vista, sino que está velada. (PIÑA y AGUAYO, 2015, p. 10)

Como veremos en este capítulo, esas formas están presentes en la UCR, todas ellas excepto los intentos de extinción (al menos de lo que tuve conocimiento). Cabe preguntar ¿cuál es la base de ello (de la LGBTIfobia)? La respuesta que encuentro es que las personas no heterosexuales somos vistas como un sujeto indigno, “que provoca repulsión, miedo, desconfianza” (PIÑA y AGUAYO, 2015, p. 10). Una estudiante trans ejemplifica: *“había un profe que casi hacía bizco para no verme, y le daba vergüenza, le daba vergüenza volverme a ver a mí, porque era como ‘no puedo creer esto’, entonces veía a mis dos compañeros”* (Zoé, estudiante). Parece que esa incapacidad de entender lo que es diferente a mí (es decir, la incompreensión de las sexualidades divergentes por parte de las personas heterosexuales), se traduce en rechazo. Se marca entonces una distancia social hacia las personas que pertenecemos a la DSG (TORO-ALFONSO et al, 2008), pues somos percibidas como “los otros”. Para ilustrar ese rechazo y distancia social: un profesor cuenta que en la facultad donde trabaja, sus colegas abiertamente expresan la negación a trabajar con él (que es gay), *“hay que establecer comisiones y solo dicen ‘con ese no’ y no dicen el por qué”* (Ricardo, docente).

Lxs sujetxs de la DSG reflejamos los miedos de los individuos “normales”, puesto que encarnamos lo no deseado socialmente (es decir, los “comportamientos” estigmatizados); pero, también, porque realizamos lo que quienes siguen los patrones heteronormativos no pueden, pues (les) está prohibido. El ejemplo clásico es que vivimos formas de sexualidad no destinadas a la reproducción, sino orientadas hacia el placer. Representamos una amenaza al *statu quo* de la norma heterosexual-monogámica-patriarcal-capitalista dominante.

Para los individuos que realizan actos LGBTIfóbicos, sus actitudes y comportamientos les permiten mantener condición heterosexual y, de tal manera, reafirmar su masculinidad o feminidad hegemónicas. Por ejemplo: en uno de los diálogos se conversó sobre actividades físicas (deportivas o recreativas) que se realizan en la universidad, donde en ciertos grupos de estudiantes que pertenecen a carreras tradicionalmente “masculinas”, hay una ‘prohibición’ de tocarse o mirarse entre personas del mismo sexo, porque las personas pueden pensar que ‘sos playo o lesbiana’. Existe un ambiente de *“nadie me toque, nadie me*

vuelva a ver”, porque si alguna persona ve a otra se da una reacción de “¿qué es que yo le gusto, mae?” (Diana, administrativa), que se da, incluso, con agresividad. Se evidencia una paranoia fundada en el temor a ser considerado gay por parte de los otros, lo cual implicaría una pérdida de su condición heterosexual, que tiene como trasfondo el miedo a la pérdida de la masculinidad o femineidad. Es una especie de terror a perder el género, es decir, a no ser considerado un hombre o una mujer ‘verdaderos’ (LOURO, 2014).

La LGBTIfobia está presente en la UCR, yo diría que, incluso, está arraigada, pues forma parte de las prácticas habituales, desde lo formal hasta las micro-interacciones cotidianas. Se manifiesta de múltiples maneras. Seguidamente, paso por esas formas de comportamiento arraigadas de las que conversamos en los diálogos, al pensar nuestra universidad.

4.1.1 Lo institucional(izado)

Para hablar sobre la discriminación y la LGBTIfobia en la UCR es necesario iniciar por lo que atañe a la institución como tal, o sea, analizar a la universidad como organización y a las prácticas excluyentes que se encuentran institucionalizadas.

En la universidad hay una normativa que regula la no discriminación, pero no se ejecuta. Esto es: la UCR se proclama humanista (se ampara bajo una filosofía humanista) y a partir de ello, definió una serie de principios que guían su quehacer, entre los cuales se incluye el respeto⁸⁰ y la igualdad de oportunidades⁸¹. En las políticas institucionales vigentes se contempla la perspectiva de derechos humanos e inclusión⁸², así como la promoción de entornos seguros y acciones afirmativas⁸³. Se aprobó una declaratoria que establece la Universidad como un espacio libre de discriminación⁸⁴. En términos de la jurisdicción institucional, existe una declaratoria y principios institucionales que fomentan la no

⁸⁰ El “respeto a las personas y a la libre expresión” es uno de los principios que establece el Estatuto Orgánico de la universidad (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974, p. 1. Artículo 4, inciso e).

⁸¹ En el mismo artículo, otro de los principios que establece es la “excelencia académica e igualdad de oportunidades”, el cual inclusive menciona que no haya discriminación de ninguna especie (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974, p. 1. Artículo 4, inciso b).

⁸² En el documento “Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2016-2020”, la número 2.2.1 señala que la universidad impulsará una formación “sobre la base de una visión crítica, humanista, inclusiva, de derechos humanos” (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 2015, p.2).

⁸³ Así lo indica la política institucional número 7.3.1 (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 2015).

⁸⁴ Pronunciamiento emitido por el Consejo Universitario, se llama “UCR, un espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia” (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 2011).

discriminación y la no violencia; sin embargo, esto acaba siendo intenciones escritas, mas no acciones concretas. Como expresó un estudiante, “*tenemos declaratoria y ¿qué pasa con eso?*” (Felipe, estudiante). Es de suma importancia contar con esos principios y una declaratoria institucional, pues, como indicó un profesor, “*el que la declaratoria venga de una autoridad ejerce cierta coerción*” (Enrique, docente). No obstante, ello no se traduce en una protección real para la población LGBTI, ni en prácticas universitarias inclusivas para nosotrxs en el contexto UCR; tampoco en prácticas transformadoras de la sociedad (desde la universidad) en todo lo que atañe a este asunto. Ante este problema, la UCR no está cumpliendo con el mandado social que tiene⁸⁵: “contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral” (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974, p. 1). Así lo cuestiona Diana: “*llama la atención en esta universidad que hay mucho en el decir ‘somos súper pros’, pero ¿qué tanto de ese decir estamos haciendo?*” (Diana, administrativa).

En línea con lo anterior, no existe un reglamento interno que regule esta materia, como existe, por ejemplo, el reglamento contra el hostigamiento sexual. Continuando con las palabras de Felipe: “*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). Esto significa que la falta de reglamentación específica para esta problemática (la discriminación por razones de sexualidad) se traduce en la impunidad de los actos de violencia, en sus diferentes formas y niveles, que son cometidos en el ámbito universitario. Valga decir que esta sería una acción afirmativa primordial para avanzar en el tema. Y, claro está, poniendo realmente en práctica lo que establezca la normativa; como dijo Sofía “*aplicar los reglamentos, porque si se aprueban, pero no se ejecutan, tampoco sirven de nada*” (Sofía, estudiante).

Hablando de acciones afirmativas, en la universidad no hay políticas inclusivas de la DSG, con el agravante de que la realidad de las personas LGBTI depende de quienes están en los puestos de autoridad. En ese sentido, una profesora indica “*hay posibilidades para hacer de todo, pero eso queda a voluntad política de la persona que tenga el poder*” (Adriana, docente). Esto significa que la población sexualmente diversa está a merced de quienes llegan a los puestos de mando en las unidades académicas y las distintas instancias administrativas.

⁸⁵ Establecido en el artículo 3 del Estatuto Orgánico.

Con justa razón, de forma vehemente, ella afirma “*yo eso sí quiero que quede claro, la UCR es un lugar aberrante, donde el destino de nosotras depende de quién es director y eso no puede ser así, tiene que haber políticas institucionales como en la Junta*” (Adriana, docente). Esto es la mejor muestra de la relación que se establece entre los niveles interpersonal-subjetivo e institucional-objetivo.

Bueno, corrección, existe una (1) política afirmativa: el uso del *Conocido Como* en la documentación institucional, lo cual es un reconocimiento de la identidad para las personas trans (o al menos para la población estudiantil)⁸⁶. Hago la corrección porque esta es la primera acción afirmativa real que ejecuta la universidad como institución, que fue promulgada en 2016. Existe también un reconocimiento para distintos tipos de familias, por parte de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (JAFAP), se trata de una política para asuntos económicos⁸⁷. Este es otro ejemplo claro de que es posible implementar políticas de acción afirmativa, pero que la universidad no lo ha hecho *in extenso*. Porque, inclusive, hay múltiples instancias universitarias que podrían estar desarrollando acciones, pero no lo hacen. En la UCR se podrían tener acciones individuales, ejecutadas por los diversos espacios que hay en ella; pero, también, podrían existir acciones colectivas, organizadas articuladamente por varios entes universitarios.

Veamos varios hechos, a partir de ejemplos que hay en otras universidades. Empecemos con que no existe una oficina de asuntos LGBTI, con presupuesto asignado y tiempos (docentes y administrativos) para desarrollar las tareas necesarias. Ni siquiera tenemos una comisión o alguna instancia –bajo la figura que sea– que se dedica específica y exclusivamente al tema de la DSG, al menos en lo que concierne a la comunidad universitaria, lo cual sería la responsabilidad mínima que debería asumir la institución para con esta población. Esto es un relato que se repite constantemente en los diálogos. Un estudiante dice: “*desde lo institucional no hay espacios para la gente gay y lesbianas, para lo que sea, no estoy diciendo que para ligar, sino para dialogar, para organizarse, para defenderse, nada más como autoapoyo, para sus vivencias*” (Felipe, estudiante). También, un profesor (que estudió un posgrado fuera de Costa Rica en una universidad donde tenían una oficina para esta población) expresa: “*extraño mucho que eso no lo tenemos en la UCR, un espacio para conversar y para hacer acciones afirmativas, para hacer activismo*” (Enrique, docente). Las necesidades que podría solventar una instancia así serían múltiples. Dos ejemplos que hay se

⁸⁶ Ampliaré la información al respecto en el capítulo 5, en el título sobre iniciativas de reconocimiento y afirmación (5.2).

⁸⁷ Este ejemplo también lo veremos en el capítulo 5.

encuentran en la UCR de instancias especializadas para temas específicos, a las cuales se podría recurrir como modelo, son el CIEM y la CIMAD, la primera en asuntos de género y la segunda en discapacidad.

Otro hecho institucional relevante es que en la Oficina de Bienestar y Salud, específicamente en los servicios de psicología, no existen profesionales especializadxs en temas LGBTI (por ejemplo, salir del clóset). Esto lo relató uno de los docentes, que averiguando sobre dicho servicio y la posibilidad de ofrecerlo, obtuvo como respuesta que *“eso sería discriminación positiva”*, puesto que *“ofrecerle algo exclusivo a las personas no heterosexuales iba a ser más bien discriminante”* (Lepolt, docente). La visión que se tiene en esa unidad es que ofrecer un servicio especializado para una problemática específica, es dar un privilegio a esa población, porque las demás personas no lo van a tener. Estamos, nuevamente, frente a una realidad discriminatoria, dado que se está aminorando/menospreciando una situación particular de un grupo socialmente excluido, que necesita un abordaje específico, debido a las condiciones de desventaja social que vive. Dicha desventaja social es el fundamento para las políticas de acción afirmativa. Una analogía que sirve para entender esto es que existen dentro de la universidad apoyos especializados para las personas con diversidad funcional⁸⁸, para quienes se creó una comisión institucional encargada de sus asuntos: la CIMAD (Comisión Institucional en Materia de Discapacidad). Vinculada a ella, al menos para la población estudiantil, *“sí existe el CASED, por ejemplo”* (Felipe, estudiante). El CASED es el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad, cuyos profesionales tienen preparación en la materia; inclusive, se menciona en varios diálogos como un buen ejemplo de políticas y acciones institucionales hacia una población que tiene una desigualdad social.

El mejor hecho para ilustrar lo anterior es el descubrimiento de la identidad sexual, con su consecuente asunción; como lo relata un profesor: *“he visto estudiantes que les ha costado la salida del closet, que les ha afectado sus estudios y su vida personal”* (Enrique, docente). Continúa diciendo: *“me duele cuando veo estudiantes, algunos te hablan, algunos tienen la comodidad de llegar y hablarte, a veces me han pedido ayuda o simplemente me cuentan, y no tienen a dónde, y hay cosas que uno no sabe, y pucha ¿qué le digo?, ¿a dónde lo mando?”* (Enrique, docente). Entonces, ¿eso o no un asunto que la universidad debería abordar?

⁸⁸ Comúnmente se les llama personas con discapacidad.

Otro ejemplo de negligencia institucional: los trabajos que existen en la universidad en temas de DSG se realizan debido a que personas han planteado propuestas y han encontrado los recursos (carga académica o presupuesto) para realizarlos, pero no porque sean iniciativas institucionales en la materia; por ejemplo, cursos donde se discute el tema (sea de manera directa o por vínculo con otras temáticas), proyectos de acción social y de investigación⁸⁹. La mayoría de estas iniciativas (por no decir que todas) son desarrolladas por personas que, además de laborar para la universidad, somos activistas y vinculamos el ejercicio académico-profesional con nuestra militancia (o bien, hacemos de nuestra docencia un acto político), intentando transformar (también) el mundo universitario (este trabajo es un ejemplo de ello.) La UCR como institución no desarrolla acciones a favor de la DSG y de la población LGBTI, pues los trabajos en esa línea son iniciativas de ciertas personas que quieren hacerlos (y los hacen), pero no porque haya una instancia o una voluntad institucional por generar acciones. Felipe, un estudiante, señala esto claramente: *“yo creo que la U se ha quedado muchísimo en estos temas: no hace denuncias, no hace brete de acción social en ese sentido”*. Lamentablemente, en ocasiones, las ideas de proyectos o acciones a realizar se quedan en intenciones que no se logran concretar por falta de tiempo o recursos.

Pasando a asuntos formales, generalmente, en cualquier trámite o consulta que se debe realizar en la universidad, cuando se completan los datos personales, las opciones que se ofrecen siguen la norma heterosexual-monogámica. En las encuestas, cuestionarios, formularios o documentos se debe identificar siempre el ‘sexo’ de la persona, siendo las posibilidades únicamente Hombre o Mujer; bien lo expresa un profesor: *“cuando uno tiene que llenar una encuesta acá, o el expediente único, los administrativos (porque ellos son los que manejan esta universidad) siempre te ponen Hombre o Mujer, siempre te lo dejan así”* (Enrique, docente). Una información que generalmente se pide es el Estado Civil, siendo que por una parte no se incluyen opciones que visibilicen (y validen) la existencia de parejas formadas por personas del mismo sexo-género (Lepolt, docente); por otro lado, el hecho de que en el país no se reconocen derechos civiles a las parejas homoeróticos, ni se tiene matrimonio igualitario (y, evidentemente no se contemplan otras formas de relación que no sea la unión monogámica), coloca a las personas lesbianas, gays y bisexuales en una desventaja que la universidad reproduce. Así, ambos acontecimientos son discriminatorios.

Otra forma de violencia institucional(izada) es asumir la heterosexualidad como la única opción, porque como lo tradicional y lo esperable es que las personas sean

⁸⁹ Estas acciones en cursos y actividades de investigación y acción social las llamo ‘iniciativas de afirmación’; dedico el próximo capítulo a ellas.

heterosexuales, dicha identidad es dada como un hecho para todos los individuos, lo cual es no solo excluyente sino también irrespetuoso. Sobre ello, Adriana manifiesta: “*en el caso de los administrativos, lo que me parece ofensivo es que asuman la heterosexualidad, NO LA ASUMA PORQUE ES OFENSIVO*”⁹⁰ (Adriana, docente).

Dentro del marco institucional estamos ante una problemática vinculada a la igualdad de oportunidades y al acoso escolar (BERNÁ, CASCONI y PLATERO, 2011), porque cuando tenemos un grupo social que ha sido excluido y colocado en una segunda categoría de ciudadanía, enfrentamos condiciones desiguales, injustas e inequitativas. Por todas las razones anteriores, en palabras de Adriana, “*usted no puede decir que la UCR no discrimina*” (Adriana, docente). La universidad debería crear condiciones para reducir la brecha social en lo que se refiere al acceso y permanencia dentro de su mundo, sea para estudiar o para trabajar en ella. Al no hacerlo, incurre en prácticas discriminatorias, pues al no atacar el problema, acaba reproduciéndolo en su interior, lo cual vemos que sucede en la UCR.

4.1.2 Ambivalencia en la universidad

Dedico un título particular a la ambivalencia porque, dependiendo del lugar donde se esté⁹¹, en la universidad hay realidades contradictorias. Es decir, según sea lugar, pueden darse situaciones opuestas, que en ocasiones parece que no se estuviera dentro de la misma universidad, sino en dos mundos distintos. Así, una estudiante relata: “*la u es grande, la u es muy grande y dependiendo de donde uno esté, así va a vivir diferentes cosas*” (Ada, estudiante). Pero también, es ambivalente en el sentido que las buenas acciones que realiza (las iniciativas que ha tenido), no las sostiene (no las respalda), por lo cual no es consistente. El mejor ejemplo de esto es la declaratoria de espacio libre de discriminación que vimos anteriormente. También, lo podemos ver en que, en el día a día, no se cumplen los principios humanistas a los cuales dice apegarse, ni tampoco la laicidad que establece. Unx profesora lo ilustra así: “*¿Sabe que es la metáfora de lo que hace la UCR? Pintó un paso con la bandera y al otro día lo quitaron*” (Mar, docente). Nada más que agregar.

Dentro de esa ambivalencia, puede darse que en algunos lugares defiendan a las personas LGBTI, mientras que en otros más bien las discriminan, llegando inclusive a

⁹⁰ Uso mayúsculas porque en los textos escritos representa cuando una persona habla más alto o grita. En este caso, la profesora lo hizo para dar énfasis a lo que estaba diciendo.

⁹¹ Con ‘lugar’ me refiero a dos tipos de espacio, que conjugan varias posibilidades. Por una parte, lugar como ubicación/localización; es decir, la dependencia universitaria donde se estudia o se trabaja. Por otra, lugar como la posición/condición del vínculo con la universidad; o sea, si se es estudiante, docente o administrativo y, en el caso de lxs funcionarixs, si se tiene propiedad o si se es interinxs.

situaciones graves de acoso y persecución (como veremos más adelante). Hay algunas escuelas y facultades que tienen una visión crítica, inclusivas, de género y derechos humanos (por ejemplo, Lenguas Modernas, Psicología, Trabajo Social, Historia), cuando en otras -por el contrario- lo que impera es el machismo y la LGBTifobia, tanto en el profesorado como en la población estudiantil (tales como las pertenecientes a las Ciencias Exactas, Ingenierías y Ciencias Agroalimentarias). Inclusive, hay ciertas carreras donde se habla del tema de la DSG y se brinda apoyo, pero en otras ocurre lo contrario. Esto lo comentan docentes y estudiantes, en los distintos diálogos, tomo tres ejemplos:

- una estudiante expresa: *“yo estoy en una carrera privilegiada, que me siento bastante cómoda con el ambiente que hay, pero como vos dijiste ahora, en Agro⁹² o no sé, de repente no hay espacios para la discusión de ningún tipo, ni de conocer, ni nada”* (Libertad, estudiante)

- de manera similar, Adriana, una profesora comenta: *“me parece injusto que yo porque estoy en una escuela que es activamente pro derechos humanos”* tiene un respaldo, pero le preocupan otras escuelas y, especialmente, las sedes regionales, *“eso está mal a otro nivel; o sea, un estudiante gay ¿qué hace ahí?”* (Adriana, docente).

- Sofía, otra estudiante, comparte su experiencia en dos carreras diferentes, Historia y Educación Primaria: *“cuando se ha tocado el tema en la Escuela de Historia, sí hay una posición tajante de amplitud hacia la diversidad [...] se nota una buena actitud y apertura con respecto al tema, de posicionarlo en las aulas, a pesar de que no está en el currículo”*; caso contrario sucedía en Educación Primaria, donde inclusive *“había cursos que iniciaban con una oración”* (Sofía, estudiante)

Ahora bien, esas situaciones contrarias se dan también dentro de una misma área e, inclusive, en una misma carrera. Por ejemplo, dos estudiantes de la Facultad de Letras narran experiencias totalmente distantes: Paz, estudia Francés y nunca ha sido cuestionada por su sexualidad, ni discriminada de alguna manera; Ale, estudia Inglés y ha recibido comentarios altamente lesbófobos por parte de sus compañerxs. Paz contaba su experiencia y al escucharla, Ale expresó *“me parece vacilón⁹³ todo lo que dijo porque yo siento que es el mismo edificio, es la misma área, pero en Inglés es totalmente lo contrario”* (Ale, estudiante). Y, luego de escuchar a Ale contando los malos tratos que ha vivido, Paz dijo *“es vacilón que estén esos dos polos, Inglés y Francés”* (Paz, estudiante). Otro caso: una carrera como

⁹² Se refiere a la carrera de Agronomía y, en general, a las que pertenecen a la Facultad de Ciencias Agroalimentarias.

⁹³ En el español que se habla en Costa Rica, *vacilón* significa gracioso o divertido.

Psicología, que ayuda a entender la exclusión social, el género, la diversidad sexual, tiene también profesores y estudiantes con expresiones y actitudes LGBTIfóbicas.

Como suceden estas contradicciones y ambigüedades en las carreras, en la parte académica-estudiantil de la universidad, suceden también en las distintas oficinas de servicios y apoyo: en algunos espacios hay apertura y buen trato hacia lxs trabajadorxs LGBTI, pero en otras no. Se evidencia en el diálogo con el grupo de administrativxs que en algunas oficinas o secciones hay más conservadurismo que en otras. Como explica una funcionaria de la Oficina de Recursos Humanos, en muchos casos llega una persona LGBTI por primera vez a algún espacio y es recibida por un ambiente hostil, donde no logra tener buenas relaciones interpersonales; entonces, termina realizando mal su trabajo y llevando los problemas para la casa, lo cual se convierte en un ciclo vicioso. De tal manera, se dan situaciones de traslado de oficina dentro de la misma universidad (Diana, administrativa).

Se compartió en las conversaciones que la Oficina de Servicios Generales (OSG) es el espacio de la universidad donde probablemente existe más discriminación, puesto que está dominada por hombres, quienes (en su mayoría) son heterosexuales; es decir, es un lugar donde el machismo impera. Dentro de la OSG, resalta como grupo acosador de las personas LGBTI los oficiales de Seguridad y Tránsito, los “*guardas de la u*”; pero a ellos dedico un subtítulo específico más adelante.

Existen casos en que llega una persona LGBTI y va generando cambios en su lugar de trabajo respecto a la DSG. Sin embargo, lo malo de esta realidad es que, si no fuera debido a esas personas, quienes con su presencia y su exigencia en esos espacios promueven que se hable del tema (explícitamente), en las oficinas administrativas de la universidad no se tendrían posturas de respeto y aceptación hacia las sexualidades no heterosexuales. Bien lo dice Diana: “*cuando hay una persona, se abre el espacio, pero cuando no hay, todo sigue igual*” (Diana, administrativa).

Es cierta la frase de Ada, una estudiante: “*son dos mundos completamente diferentes, por eso digo, dependiendo de donde estés en la u, así va a ser*”. Y esto, respecto tanto a las vivencias de las personas, como a la coherencia de la universidad entre lo que declara y lo que practica (es decir, en lo que se refiere a que la UCR como institución inconsistente con lo que decide y proclama).

4.1.3 El currículo y las carreras

En la mayoría de carreras de la UCR pasa lo que narra una estudiante:

Mi carrera es un lugar donde no existe discriminación directa, pero sí hay discriminación en cierta parte: en que los mismos profesores se informaran, no quieren, no hay nada, no hay propuestas, para ellos usted va a trabajar con gente y no les interesa qué gente sea, no hay iniciativas [...] no importa si vas a trabajar con un grupo o una persona, pero ignorará su orientación sexual. No te ponen una perspectiva, pero también se pueden burlar; o sea, no te dan ni una ni la otra, no hay un respeto (Leonor, estudiante)

Como se indica, existe discriminación en tanto “no hay ningún curso que estimule, promueva o genere igualdad de géneros” (Leonor, estudiante), ni muchos menos la comprensión hacia la DSG. Sofía, otra estudiante, comenta que para muchísimas personas en sus especialidades nunca tendrán la oportunidad de discutir estos temas, pues no son parte de sus ‘ciencias más duras’; entonces, cuando entran a carrera, en el currículo no existe (casi) ninguna posibilidad de conversar al respecto. Lo dice también Daniel: “[en] *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 [...] nadie habla nunca de eso; en esas carreras esos temas no se tocan y de verdad están definidas las masculinidades y no se discute el tema*” (Daniel, estudiante). Esta realidad se confirma en varios diálogos, pues apareció en distintos grupos de estudiantes. Estas tres personas –Leonor, Sofía y Daniel– participaron en encuentros de diálogo distintos y estudian carreras distintas (Agronomía, Educación Física e Historia). Una de las intervenciones más claras acerca de esto, es cuando Felipe expresa:

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, estudiante).

Existen casos donde el panorama es peor: si en alguna discusión en clase surge la temática, lxs docentes “*lo van a reprimir, lo van a tirar por la tangente, simplemente es algo que no les interesa y no lo van a hablar*” (Ada, estudiante). Nos encontramos de nuevo que desde lo formal-estructural, hay desde la negligencia (en el silencio) hasta una violencia de abordajes de la DSG con enfoques que son machistas, prejuiciosos e irrespetuosos.

Las excepciones son carreras donde existen cursos en los que se trabajan los temas de género, sexualidad o diversidad sexual, sea de manera exclusiva (es decir, cursos dedicados enteramente a esas temáticas) o como parte de los contenidos que se estudian. Sin embargo, pese a que esas materias son un espacio óptimo para la reflexión en torno a las desigualdades e injusticias sociales, se tiene la desventaja que la mayoría de esos cursos son optativos. Por ejemplo, María Fernanda, una estudiante, dice que, en su carrera, donde se estudia género o sexualidades “*no son obligatorios estos cursos*”; en la misma línea, otro estudiante comenta

“yo creo que no es casual que el curso de Educación Sexual no sea obligatorio” (Felipe, estudiante).

En carreras que pertenecen al área de Ciencias Sociales, se encuentran cursos con temáticas que ayudan a reflexionar sobre el tema (de sexualidad, género o diversidad sexual) o que lo abordan directamente. Sin embargo, eso se da solo en algunas carreras. Otra particularidad es que la mayoría de cursos donde se abordan esas cuestiones son optativos. Y, en otros programas, se tratan contenidos cargados de machismo. Prevalece una necesidad de trabajar estos asuntos desde el currículo. Además, queda evidente la urgencia de una perspectiva intercultural para la formación de la población estudiantil, que cuestione los paradigmas positivistas y traiga nuevas visiones y actitudes.

La sugerencia-cuestionamiento es que debería ser en los cursos de Humanidades (y principalmente los conocidos como *Generales*) donde se aborde el tema: “talvez [la universidad] debería abrir cursos en Generales, Repertorios o algo así, donde se trabaje el tema como tal, porque hay mucha teoría sobre eso” (Libertad, estudiante). En ese sentido, un funcionario administrativo reclama “yo no entiendo las humanidades de esta universidad” (Jesús, funcionario), explicando que, supuestamente, la universidad es humanista y dice que apoya la diversidad, pero él no ve que las personas lo vivencien como debería ser. Señala que no entiende las Humanidades de la UCR, ya que “ir a Generales es una serie de cursos que te permiten hacer una investigación, una tesina [...] pero eso no te impacta realmente en la persona como tal” (Jesús, funcionario). Es necesario analizar el currículo y cómo se está enseñando. Se resalta que esa formación humanista debería ser un eje transversal.

Un trabajador del Centro de Evaluación Académica (CEA)⁹⁴ explica que en los procesos de autoevaluación de las carreras (para obtener acreditación), se obtienen datos que les permitirían realizar análisis del currículo y cómo están respecto al tema de DSG; sin embargo, no lo hacen ni lo contemplan como una posibilidad. Manifiesta una preocupación en torno a que hasta hace poco tiempo, en los cuestionarios de autoevaluación, fueron incorporadas preguntas relativas a poblaciones vulnerables, pero no se ha ejecutado nada formal para analizarlo y pensar cómo cada carrera puede trabajar al respecto; es decir, cómo se enfrenta la carrera a esos temas:

No se hacen análisis de cómo están las carreras respecto a diversidad o equidad de género. Y es triste porque se prestan los datos, la información se presta para que las carreras hagan análisis y hagan retrospectiva de su currículo, pero las personas no lo piensan, no es algo que sea importante. (Jesús, administrativo)

⁹⁴ El CEA es la oficina institucional encargada de dar apoyo a las carreras de la universidad, tanto en los procesos de diseño curricular como en los de autoevaluación y gestión de la calidad (sea con fines de acreditación o no).

Otro funcionario del CEA cuenta que, en una carrera de ingeniería, el director quería eliminar una pregunta acerca de DSG en los cuestionarios de autoevaluación, pues según él *“eso aquí no, aquí no tenemos de eso”* (RB, administrativo). No obstante, acompañando el proceso evaluativo en esa misma carrera, el profesional se dio cuenta de que un profesor expresó que existe discriminación por parte del director y que un estudiante gay es víctima de *bullying* homofóbico.

Todo lo anterior muestra que es urgente realizar un análisis curricular de los planes de estudio de la UCR, bajo la perspectiva de las DSG. Nuevamente, esto es material para una investigación (o varias) que se dediquen a ello de forma exclusiva.

4.1.4 *¿Formación para docentes y administrativxs?*

Así como es necesario formar a la población estudiantil en materia de sexualidad y género, con especial énfasis en la DSG, también hay que hacerlo con docentes y administrativxs. Para llevar estas temáticas a los planes del estudio universitarios, el profesorado debe estar preparado. Para que las personas que brindan servicios y atención a la población estudiantil (y a las personas que de una u otra manera se vinculan con la universidad) tengan un trato respetuoso e inclusivo, todo el personal administrativo debería estar preparado para ello. Lamentablemente no es así, sino que la realidad es otra: *“aquí no se implementan espacios que educan o forman a la gente que son trabajadores de la universidad”* (Leonor, estudiante). En esa idea de trabajadorxs, incluyo tanto al profesorado como a lxs administrativxs.

En el caso del profesorado, salió a colación una posibilidad: los cursos de Docencia Universitaria que son obligatorios para ciertxs docentes. Junto a ella, viene un cuestionamiento: *“¿qué tanto abordan la cuestión de la diversidad sexual? ¿lo abordan o no?”* (Jesús, funcionario). En general, el asunto ‘docente’ en la universidad es todo un tema de gran complejidad, que trasciende el problema que nos atañe. Es decir, la falta de sensibilidad y preparación que abunda no es sólo en lo referente a la DSG, sino que atraviesa la tarea docente propiamente dicha (lo pedagógico-educativo), pasando también por los procesos de selección/contratación de profesorxs y por su permanencia dentro de la universidad. Como diría una frase popular costarricense, en este asunto, ‘hay mucha tela que cortar’.

En el caso del personal administrativo, incluyendo los servicios externos (es decir, los que son contratados por la UCR para tareas específicas), las mejores palabras son las de Paz:

yo creo que es una cuestión urgente porque son personas con las que tienen que tratar todos los días, y todos los días usted se topa con esas personas. Entonces creo que es necesario también porque la u debería ser un espacio 100% cómodo y seguro. Es necesario que haya capacitación, pero no solamente como ‘vean, esto es así’, no, sino crearles consciencia, talvez como desde la empatía (Paz, estudiante).

En ambos casos (de profesorxs y administrativxs) lo que queda claro es la necesidad de formación hacia el respeto a las diferencias y la apertura al diálogo, enfocada tanto en la eliminación de prejuicios contra las personas sexual y genéricamente disidentes, como en la creación de buenos tratos y relaciones bajo los principios de la interculturalidad.

4.2 La discriminación en el día a día

La manera más tangible de percibir y vivir la discriminación es en la cotidianidad de las personas, en sus relaciones interpersonales. La LGBTIfobia se presenta en lo cotidiano, en las interacciones del día a día, en cualquier espacio. Puede ejercerse de múltiples formas, pues “tiene varias caras: intolerancia, exclusión abierta y violación de derechos o censura, omisión, mofa y hasta negación de derechos” (PIÑA y AGUAYO, 2015, p.16). Igual que sucede con otros tipos de violencia, las manifestaciones que tiene van de lo visible a lo invisible; en ocasiones pasa desapercibida; o bien, es tan frecuente que llega a naturalizarse. Por ello, es necesario analizarla bajo esas dos aristas.

4.2.1 De lo directo y explícito...

La discriminación y la LGBTIfobia pueden ejercerse de forma abierta, mediante violencia explícita, de distinto tipo (PIÑA y AGUAYO, 2015). Es decir, está ahí visible, desplegándose directamente, llegando a formas crudas de trato injusto y deshumano. Se muestra como la “actitud negativa irracional hacia [las personas LGBTI] que puede manifestarse en acoso, abuso verbal y hasta ataques violentos” (TORO-ALFONSO et al, 2008, p.271). Esos ejemplos, efectivamente, pasan en la UCR; esos, y también otros. Quizá lo único que no se ha llegado a registrar (al menos de lo que tuve conocimiento), son los ataques físicos. En esa línea, un estudiante comenta: *“hay países de Centroamérica donde la discriminación es más explícita verdad: te escupen, te patean, te violan, te matan; en este país no, pero igual te discriminan”* (Felipe, estudiante).

La forma más común de encontrar esta LGBTIfobia explícita es a través de las miradas. Como se diría en Costa Rica, ‘te ven raro’; es decir, hay extrañeza en la manera de ver a las personas diferentes, sea cuando están solas, en pareja o en grupos. Bien lo dice Diana, *“la gente te ve mal”* (Diana, funcionaria) y ello coincide con relatos de estudiantes, por

ejemplo, Leonor comenta “*tengo profesores que me ven como feo*” (Leonor, estudiante). También, Paz cuenta que una vez estaba con su pareja (es decir, dos muchachas), fueron a Registro a hacer un trámite y recibieron muchas miradas por parte del personal. Un profesor relata que, en una reunión, a una colega suya él le dijo “*por favor no me haga esos modos*”, ella le preguntó cuáles modos y él le respondió “*es que cada que hablo me hace modo*” (Ricardo, docente). Entonces, no solo son miradas, sino también gestos faciales que evidencian el desprecio.

Otra forma son las palabras. Insultos directos o comentarios al aire, que claramente van dirigidos a personas LGBTI. “*Te gritan cosas*” (Diana, funcionaria). Por lo general, las ofensas aparecen ante las parejas, cuando hay muestras de afecto. Una estudiante cuenta que una vez, andando con su novia de la mano, su pareja escuchó a una muchacha decir reclamando ‘por qué tenía que estar aguantando esas cochinas’, refiriéndose a ellas dos. Otro acontecimiento: “*un día estábamos por educa y un señor dijo: ay que montón de tortas⁹⁵ hay en la UCR, ojalá se quemem en el infierno*” (Paz, estudiante). Vemos nuevamente en esas expresiones la repulsión, mencionada en el asco (‘esas cochinas’) y la condena (el deseo que las lesbianas reciban el castigo divino). Se menciona también que muchos profesores hacen comentarios hirientes.

Más ejemplos, ahora de situaciones directas. Una estudiante cuenta que una vez en un bus de la universidad estaban dos muchachos besándose y el chofer les gritó “*déjense de esas playadas⁹⁶ o se bajan del bus ya*” (Ale, estudiante), entonces ellos tuvieron que parar. Por su parte, Felipe, otro estudiante, narra una situación que vivió personalmente:

una vez yo estaba acá, besándome con un chico [...] y pasó un mae y nos dijo unas cosas. Y para mí fue realmente difícil, porque digamos como que uno no esperaría que eso pase, porque no debería; pero además que le pase en la U, que es mi espacio seguro me explico, donde yo sé que puedo hacer esas cosas sin que nadie me fucking moleste [...] Además es como esa vara que vos no sabés qué hacer, yo me imagino que es como lo que le pasa a las chicas cuando hay acoso verdad [...] entonces vergüenza, colapso y no sabés que hacer (Felipe, estudiante).

De esas vivencias destaco dos asuntos: recibir y pronunciar palabras ofensivas. Por una parte, recibir: causa asombro escuchar esas expresiones de odio, sea dirigidas hacia la persona misma o sea habladas “al aire”, debido a la violencia que eso representa y, especialmente, por el hecho recibirlas estando en el contexto de la UCR, que se supone es un espacio seguro para las personas no heterosexuales. Se comentó en los diálogos que es

⁹⁵ *Tortas* viene de la palabra ‘*tortilleras*’, se usan para referirse (despectivamente) a las mujeres lesbianas.

⁹⁶ *Playadas* viene de la palabra ‘*playo*’, se usan para referirse (despectivamente) a los hombres gays. Cuando se expresa que algo (una acción) es una *playada*, puede significar o que es algo no de ‘machos’ o bien, que es una grosería. Lo mismo significan las palabras *marica* o *maricón* y su derivado *mariconadas*.

esperable recibir ofensas verbales ‘en la calle’, en cualquier parte del país, pero que suceda dentro de la universidad, es algo que no se espera. Por otro lado, pronunciar: lo que implica abrir la boca y dejar salir de ella, en forma de palabras, todo lo negativo que se tiene hacia quienes son diferentes; porque ello significa que quien pronuncia los insultos o prohibiciones se siente con la autoridad (moral) de hacerlo, porque en ese momento es la voz de la sociedad gritando y reprimiendo lo que se sale de su norma.

Cuando las ofensas no son directas hacia la población LGBTI, se utilizan palabras vinculadas a ella como un insulto para las personas heterosexuales. Me refiero concretamente al uso de ‘playo’, ‘maricón’ y sus derivados como insultos para los hombres, cuando hacen algo fuera de los comportamientos machistas esperados. A veces, esas palabras se pronuncian claramente como un insulto, y otras veces se usan como bromas, pero siempre con el carácter de ofender o rebajar a alguien (un hombre). Un estudiante cuenta que una vez escuchó a unos compañeros diciendo ‘playo’, entonces los regañó; ellos se disculparon: “*una vez yo los escuché diciendo playo y me les cagué, así me les cagué; y ellos ‘mae Felipe, usted sabe que nada que ver, perdón’. Yo lo dije chingándolos⁹⁷ pero era también como ‘maes, dense cuenta’; además, yo no soy el único gay, hay un montón de compañeros que yo sé que son gays*” (Felipe, estudiante). Esas son muestras específicas de machismo y, por ende, de homofobia.

La LGBTIfobia también es manifiesta cuando hay un trato diferencial hacia las personas sexualmente diversas, con respecto a las heterosexuales. Diana cuenta que en su oficina reaccionaron con susto y extrañeza cuando una vez habló que su pareja (mujer) estaba enferma. Una situación similar vivió Tania cuando su esposa tuvo un accidente de tránsito y a ella no le permitieron ir a verla en ese momento. Si hubiera sido el caso de una pareja heterosexual (o sea, si hubiera sido una mujer yendo a socorrer al marido o viceversa), el permiso no hubiera sido negado. La Convención Colectiva de Trabajo establece que lxs trabajadorxs de la UCR pueden obtener un permiso con goce de salario para atender a sus hijxs o cónyugue en caso de enfermedad⁹⁸; sin embargo, ¿esto aplica para todas las parejas? ¿o es un derecho exclusivamente heterosexual? El caso de Tania perfila la respuesta.

Otra forma que toma la LGBTIfobia es con la represión por parte de autoridades (nuevamente) hacia las expresiones de afecto. Un profesor relata que en la facultad donde trabaja la decana ha mandado a llamar a los oficiales de seguridad de la universidad, cuando

⁹⁷ *Chingándolos* significa molestándolos, vacilándolos; el equivalente sería *tirando com a cara deles*.

⁹⁸ Convención Colectiva de Trabajo, artículo 39, inciso *d* (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1992, p.17).

ha visto “hombres abrazados o mujeres besándose”, ya que –en palabras de ella– “esos son actos inmorales que en esta universidad no se pueden permitir” (Ricardo, docente). De tal manera, como él lo cuenta, si “en sodas, en el pretil u otros lugares de la U sí hay personas demostrándose su amor y nadie les dice nada, en la facultad eso es prohibido” (Ricardo, docente); y, esa prohibición se debe a quien está en ese puesto (la decanatura), pues es la máxima autoridad de dicha unidad académica.

En general, lo que se ve en todas las experiencias anteriores es que las personas heterosexuales prejuiciosas no soportan la performatividad de lxs sujetxs LGBTI, pues desbordan con sus palabras y actos cuando se topan con expresiones que revelan nuestra existencia, que es intolerable e inteligible para ellas. De ahí que lo que más se reprime son las muestras de cariño (manos juntas, abrazos, besos), pues en muchos casos una persona por sí sola puede “pasar desapercibida”, pero cuando lo que se tiene en frente es una pareja del mismo sexo, no cabe duda de la ruptura con la heteronorma. Quienes están dentro de esa norma reaccionan: “hay personas con tabúes, que no aceptan nada que se salga de ese patrón, miran con desprecio, insultan, toman decisiones con base en eso” (Ricardo, docente). La vivencia se agrava para las personas LGBTI cuando hay individuos en puestos de poder, tal como se evidencia en el caso de esa facultad.

La agresión psicológica es “el pan de cada día” para muchas personas, llegando inclusive a casos extremos como el de ese profesor, Ricardo. Su historia es necesario contarla, sin más:

A mí el primer año me sacaron del departamento sin razones, yo trabajaba en la oficina con varios profes y me pasaron a una oficina individual, yo no vi nada fuera de lo normal, pero con el tiempo entendí que era por esa razón [su homosexualidad] [...]

Después en los años siguientes, en las reuniones me decían groserías, palabras de maltrato; no dicen el por qué, solo lo hacen, después de tanto tiempo sé que es por la orientación sexual [...]

Ya después de cuatro años de trabajar en la facultad hice una solicitud para un doctorado; me dieron el permiso, me lo quitaron, me lo volvieron a dar, y fue una de pleitos silenciosos porque para tomar esas decisiones uno no puede estar presente. Yo no entendía nada, tanto pleito [...] después me di cuenta que era acoso e hice trámites para traslado pero no hubo respuesta, la psicóloga de la U me dijo que renunciara, en Recursos Humanos me dijeron que documentara porque no había legislación, después de esos cuatro años de acoso, en el sindicato me dieron apoyo y me dijeron que era discriminación sexual, pero yo no lo podía probar porque los oficios eran sin razón [...] entonces nos fuimos por la vía judicial y de la U nunca hubo apoyo, se solapó el abuso, decían que yo estaba mal etc; la razón del acoso laboral fue por la discriminación sexual.

Cuando estuve con el acoso laboral, nadie me apoyó, no hubo testigos, nadie quería problemas y mejor lo dejaban pasar. Todo lo que tenga que ver con eso, lo eliminan, la decana me dijo en frente de todas, “si tuviera una bazuca mataría a este hijueputa” y dije “¿alguien escuchó lo que la señora acaba de decir?” nadie escuchó nada, entonces pedí moción de orden y de respeto, y que por favor fuera incluido en el acta de la asamblea. Pedí la grabación y dijo la secretaria que se

borró y no sabe cómo. Era la única prueba para demostrar que no me quería, no por mi trabajo, eso fue una amenaza clara, después les pregunté que si alguien había entendido lo que yo dije y dijeron que sí pero que no iban a hacer absolutamente nada porque era la señora decana. (RICARDO, docente)

La violencia hacia las personas con sexualidades fuera de la norma ocurre. Ocurre a través de palabras, gestos y actos; ocurre a través de las omisiones; ocurre también a través de la complicidad (porque quienes son testigos de la LGBTI y callan o no hacen nada al respecto, son cómplices). Quienes la ejecutan deberían recibir sanciones. Quienes la sufren, deberían recibir apoyo. Quienes integran la comunidad UCR deberían ser educados.

4.2.2 A lo implícito y sutil...

Junto con lo tangible y evidente, esos modos crueles de mostrar el desprecio hacia la DSG, encontramos también la LGBTIfobia disfrazada, provocando que sea difícil reconocerla; aparece entonces bajo la forma sutil (PIÑA y AGUAYO, 2015). “*Creo que nunca ha habido una discriminación explícita, pero siempre hay como cosas que le impiden a usted desenvolverse y vivir su sexualidad a plenitud, es como más solapada*” (Felipe, estudiante). La discriminación que está implícita o invisible es difícil de identificar, pero paulatinamente va lesionando a las personas y obstaculizándoles vivir a plenitud, como refiere Felipe.

Yendo a los ejemplos, una estudiante trans cuenta parte de su experiencia:

La gente, por lo menos con la gente trans, no tiende a decirle a una un insulto en la cara, pero sí a rechazarla es como más evidente, ya una lo siente, porque llega a un lugar y es como si no estuviese ahí, digamos la gente no la toman en cuenta, o te toman en cuenta, pero para sorprenderse y como reírse, así me pasa en varios cursos, pero ahí voy poco a poco (Zoé, estudiante).

Las palabras de Zoé dejan ver que la discriminación se muestra con el rechazo, con el ser ignoradx o aisladx de los grupos de trabajo (sea laborales o de estudio) y cuando hay un acercamiento a las personas LGBTI para conocer del ‘bicho raro’ (sorprenderse o reírse, como ella lo menciona). Esta experiencia coincide en las narrativas de estudiantes y docentes. Enrique, un profesor, cuenta que cuando ha llegado a alguna oficina administrativa para realizar gestiones, ha visto “*a ese o a esa que están ahí como arrinconados, talvez no discriminados, pero de eso no se habla*” (Enrique, docente). También, un estudiante que sus amigas hablan a espaldas de una compañera que es lesbiana y evitan realizar trabajos en grupo con ella, pese a que no se habla al respecto, pues la muchacha no está fuera del clóset: “*todo el mundo sabe cosas, pero nadie las dice, yo tengo una compañera a la que le gustan las chicas pero ella no dice nada, pero las demás lo sospechan y hablan de ella (...) es una*

forma solapada. O sea, mis amigas no le han dicho nada a ella, pero a mí sí me lo dicen, que se sienten incómodas” (Felipe, estudiante). Así, abiertamente, esa compañera no habla que es lesbiana, entonces existe una preocupación en las otras mujeres estudiantes por saberlo, para no relacionarse con ella. Las muchachas le preguntan a Felipe por la identidad de la compañera, a lo que él les responde: “*di, no sé, pregúntele; ¿por qué? ¿le gusta? ¿o por qué le importa?*”. La sospecha de individuos heterosexuales en torno a una persona con sexualidad disidente quiere siempre salir de duda; es decir, lxs hetero tienen un deseo imperioso de saber (de confirmar) si una persona es o no LGBTI. Pero quieren saberlo para evitar relacionarse, para excluirlx, como se fuese un peligro.

Otro modo de ver la diversofobia sutil es que en muchos espacios las personas “se hacen de la vista gorda”. Es decir, se disimula o se pretende que no se discrimina, pero realmente no se toman acciones a favor de la DSG. Cuando por algún motivo aparece alguna cuestión relativa, se llama a las personas diversas para que ‘traten’ o trabajen con ‘ese’ asunto, o sea, para que digan qué hacer ante “x” situación (por ejemplo, cómo abordar a las personas trans). Sin embargo, el resto del equipo de trabajo y la unidad como un todo no se aproximan al tema; es decir, no se modifican los prejuicios, ni se analiza colectivamente la realidad de las personas LGBTI para pensar cómo desde ese espacio se puede contribuir con ellas o cómo se les puede dar la atención que requieren. En palabras de Tania: “*hay un desconocimiento, y al haber un desconocimiento hay una ‘prevención’, de mejor no hacemos nada, no discriminamos, no actuamos, porque no conocemos la información y no nos interesa conocerla porque realmente eso es lo que pasa; entonces buscamos a las personas diversas de nuestra oficina para que se encarguen de eso*” (Tania, una administrativa). Prevalece así un desconocimiento respecto a las DSG, acompañado por un desinterés hacia el tema, ya que en realidad no se pretende acercarse a nuestras realidades y solamente se acude a quienes somos LGBTI para que ‘apaguemos el incendio’⁹⁹.

Lo anterior lo sé por mi propia experiencia como trabajadora de la universidad y también porque fue uno de los asuntos que se comentó en el grupo de administrativxs. Un ejemplo que se conversó fueron las actividades deportivas, concretamente, el gimnasio universitario: cuando hubo solicitud por parte de personas trans (estudiantes) para hacer uso del gimnasio, lxs funcionarixs no sabían cómo atenderles, entonces se buscó a una trabajadora lesbiana para pedirle que elaborara un ‘protocolo’, como si necesitaran un tratamiento especial. Lo cuenta así: “*cuando en el gimnasio universitario comenzaron a entrar personas*

⁹⁹ *Apagar el incendio* significa dar una solución rápida a una situación que surgió de manera inesperada.

trans, los jefes se sentaron conmigo y me dijeron que no sabían qué hacer, a lo que yo les dije, no hay nada qué hacer, solamente recibirles y ya [...] yo tuve que hacer como un protocolo para que en el gimnasio se trabajara perfectamente con el nombre de la persona trans, se le respetara” (Tania, administrativa). La LGBTIfobia sutil está en el silencio. En no querer hablar del tema, pretendiendo que no está ahí. Cuando llega alguien con alguna demanda o simplemente con su presencia, el asunto no se puede evitar más. Ese silencio va unido al desinterés y la negligencia, como lo vimos.

Encontramos, también, la pseudo-aceptación de las personas disidentes por parte de las heterosexuales LGBTIfóbicas, que se ven en la idea de que *“yo no tengo problema con vos, en la medida que no lo digás”* (Felipe, estudiante). Volvemos al punto de que nuestra performatividad es lo que realmente incomoda, porque nuestra existencia es “tolerable”, siempre y cuando no aparezcamos en el espacio público, porque claramente no tenemos derecho a él. Esto significa que para esas personas heterosexuales no hay una aceptación de las personas LGBTI, la cual se nota en actitudes hipócritas o de doble discurso. Ya lo veremos.

4.2.3 Pasando por la hipocresía y el doble discurso

La discriminación y la LGBTIfobia se presentan también en una mezcla de doble discurso-hipocresía-no aceptación. Esa combinación se disfraza bajo una supuesta neutralidad (PIÑA Y AGUAYO, 2015); es decir, se mantiene la apariencia de que no hay discriminación, porque no se dice ni actúa frente a la persona diferente, pero cuando ella no está presente, surgen los comentarios. Bien lo explica un profesor: *“percibo que la gente no habla del tema, que se queda callada y parece respetarte de frente; como te digo, discriminación abierta no la he sentido, pero quiero enfatizar que no descarto que por detrás se maneje otro discurso”* (Enrique, docente). Entonces, hay una aparente no discriminación, es decir, se ejerce la discriminación, aunque no ante la persona.

Analizo, a partir de los diálogos, otras variantes de esa hipocresía/doble discurso. Una es manifestar apoyo a la DSG, pero no actuar consecuentemente, o sea, cuando hay una incongruencia entre lo que se dice y lo que se hace. Veámoslo a través de un ejemplo: una vez hubo una campaña dentro de la UCR, desarrollada por un colectivo activista, para solicitar el apoyo de las personas tomándose fotos y recolectando firmas para el proyecto de ley de matrimonio igualitario; sin embargo, *“la gente pasaba y decía ‘yo los apoyo, pero no firmo’, o ‘yo los apoyo, pero no me voy a tomar una foto’, entonces realmente no apoyan”* (Leonor, estudiante). Lo que se evidencia es, como dijo Leonor, que no hay un apoyo verdadero, sino

que es ‘de la boca para afuera’. Otro ejemplo es que algunas personas dicen “aceptar” individuos LGBTI, pero se oponen a que adopten a un niño o una niña: “*sí es que la diversidad sexual, pero ya la adopción yo no creo*” (Zoé, estudiante).

Similar a lo anterior, una estudiante trans cuenta que cuando aparecía como un hombre gay tenía aceptación por parte de sus compañeras y compañeros de carrera, pero cuando asumió su performatividad femenina se apartaron, al punto que ya ni siquiera durante clases le hablan. Ella misma menciona ese discurso que no es coherente con la forma de comportarse de las personas. Dejo su relato:

Aquí la gente tiene un discurso de que son muy, o sea que aceptan la diversidad. Eso lo noté en mis compañeras y compañeros, porque al hacer yo el cambio de que tenía pareja, un chico gay que era mi pareja, de yo tener pareja a decir públicamente ‘no, soy una persona trans’; terminé con él porque di a él le gustan los chicos y yo soy una mujer verdad. Entonces, me di cuenta que mucha gente me empezó a rechazar, pero me empezó a rechazar por el hecho de que decían ‘di no, yo sí entiendo a la gente que es gay, pero es que una trans’, un trans es lo que ellos dicen, ‘eso es un hombre que está jugando, que está jugando a que quiere atención, a que quiere algo’ (...) Y eso me pasó con compañeras, con profes, con un montón de gente que estaba alrededor mío, y en Res¹⁰⁰; en Resi fue masivo; gente que aceptaba que yo tuviese mi pareja, mi novio que vivía en Resi, y de un pronto a otro cuando pasó esto, la gente me apartó (Zoé, estudiante).

Otra variante es que muchas personas heterosexuales no quieren ser confundidas con alguien LGBTI. Una estudiante da un ejemplo de esto: para un trabajo de Generales, en su grupo hicieron una pequeña investigación sobre diversidad sexual, entonces fueron a hacer entrevistas cortas en una marcha LGBTI; sus compañeros se colocaron gafetes para que las personas fuera de la marcha no pensarán que eran gays. Ella recuerda que los muchachos tenían una actitud de “*no, no me confundan con los gays que están ahí, yo solo estoy haciendo un trabajo de la u*” y que “*estaban tajantes en que no los confundieran con la comunidad*” (Libertad, estudiante).

Valga decir que esa forma de actuar es bien característica de la cultura del país: “*ticos y ticas, tienen una doble moral, manejan un doble discurso, te dicen una cosa, puede que no estén de acuerdo con vos y atrás dicen otra cosa; entonces de hablar, deben de hablar, pero no me importa*” (Enrique, docente). Y ante esa actitud de tener una doble cara y hablar ‘por las espaldas’, la respuesta que muchas personas LGBTI tienen es no darle importancia, tal como Enrique, para intentar vivir con tranquilidad.

¹⁰⁰ Resi se refiere a las Residencias Estudiantiles.

4.2.4 *Y atravesando situaciones específicas que se repiten*

Hubo situaciones de discriminación que fueron mencionadas varias veces en los diálogos, inclusive en grupos distintos; es decir, se trata de situaciones comunes que se presentan *in extenso* -de forma repetitiva- dentro de la universidad. Las menciono a continuación. Ya no son ejemplos específicos como los que vine presentando previamente, sino cuestiones generales/generalizadas.

- Cuando quien nos debe proteger, es quien nos agrada. Los ‘guardas de la u’, es decir, los oficiales de seguridad y tránsito son el ejemplo clásico de discriminación, LGBTIfobia y acoso dentro de la universidad. Si alguna persona cuenta una situación que vivió y hay un ‘guarda’ de por medio, nadie dudará de su veracidad. Casi podría afirmar que *los guardas de la u* son un fenómeno particular. Burlas, hostigamiento y represión son acciones que todo el tiempo ejercen contra las personas con identidades disidentes, en particular contra lesbianas y gays. Veamos ejemplos que narraron diferentes personas en nuestros encuentros.

- Burlas. Ricardo cuenta que en su facultad los oficiales de seguridad graban videos de las personas y se los comparten para burlarse de ellas: “*Seguridad acosa a diario y se aprovecha de los videos para hacer mofa de ellos, se los envían entre grupos de amigos y humillan con algo tan privado, lo digo porque lo he visto, compañeros que tengo de seguridad que les mandan esas cosas por celular*” (Ricardo, docente). Él les ha llamado la atención al respecto, pero lo siguen haciendo; inclusive, le han respondido que “están en la u y sí se puede”. Saben que no van a tener consecuencias por ello, entonces lo continúan haciendo.

- Hostigamiento. Estudiantes mujeres hablan que guardas las han incomodado cuando están con su pareja, es decir, hay acoso hacia parejas de lesbianas: “*pasa eso que las lesbianas somos la fantasía de los hombres; un día estábamos ahí en el área verde de letras [...] y llegó un guarda de la U a vernos, así, se paró solo a vernos, a acosarnos*” (Paz, estudiante). Y eso pasa no una, sino varias veces. Esa misma estudiante cuenta: “*la semana pasada, otro guarda andaba en moto, llegó, puso la moto y se quedó a vernos un gran rato*” (Paz). En el caso de las lesbianas, como reflexiona otro estudiante, “*con las lesbianas se cruza la discriminación, del machismo y la lesbofobia*” (Felipe). El hostigamiento merece una sanción, como afirma Leonor, quien a ese guarda le hubiera dicho “*¿usted quiere perder su*

trabajo?”. Sin embargo, parece que nadie ha encarado a los oficiales, pese a que hace varios años hubo una denuncia pública contra ellos¹⁰¹.

- Represión. Es común que los oficiales prohíban las expresiones de afecto entre parejas del mismo sexo, a veces por mandado de alguna figura de autoridad (ya lo vimos en la situación de la facultad que relató Ricardo, el profesor) o simplemente porque los guardas tienen su propia investidura de autoridad:

Un par de compas estaban abrazándose y dándose besos, cerca del nuevo edificio de Sociales, y llegó un guarda y las echó del lugar donde estaban, porque supuestamente no podían estar ahí. Entonces ellas no querían armar pleito y se fueron de ahí, pero solo se movieron de lugar, tampoco es que le dieron gusto yéndose del todo. Pero es un guarda y de alguna manera está irrumpiendo la libertad de las personas acá, y di no sé a mí me parece que los guardas deberían tener cierta educación, una capacitación antes o algo así, porque finalmente ellos son quienes deciden a quiénes reprimir y a quién no (Libertad, estudiante).

Como dice Libertad, *los guardas* deberían recibir una preparación especial, considerando el poder que tienen. Para que quede claro, *los guardas* son los policías (dentro) de la universidad y en ellos se reproducen las características y comportamientos que tienen los policías civiles del país en general. Es un grupo con el que necesariamente se debe trabajar.

- Cuando no se es estudiante en las mismas condiciones. Existen ciertas realidades que son específicas a nuestrxs estudiantes, debido al lugar que tiene en la universidad, que pasa por una vulnerabilidad frente a lxs profesorxs (y en algunos casos, también frente a administrativxs). La situación de lxs estudiantes depende de lo que sus docentes decidan y de la ayuda o los obstáculos que reciban de lxs funcionarixs administrativxs de la universidad. Pero cuando se tiene una “condición” que no es adecuada ante los ojos de esos individuos (docentes y administrativxs), la vida universitaria de esx estudiante puede verse complicada. En palabras de Ricardo, “*cuando la persona tiene un comportamiento que no es aceptable, le caen encima*”.

Por ejemplo, unx docente puede buscar formas para que unx estudiante repruebe la materia que imparte. Esto lo cuenta un profesor que lo ha visto en sus colegas: “*aún se siguen cometiendo actos, como quedar a alguien en un curso por su orientación sexual*” (Ricardo, docente). Debo decir que esto es grave, muy grave; es inadmisibles que pasen situaciones así

¹⁰¹ Hace aproximadamente 5 años, el colectivo activista *Beso Diverso* hizo una ‘ruta’ en la UCR para denunciar públicamente el acoso de los oficiales de seguridad contra personas LGBTI. Las ‘rutas del beso diverso’ son manifestaciones (protestas) ante un lugar donde se ha discriminado por motivos de orientación sexual o identidad de género.

en la universidad. Y como si eso no fuera ya un asunto serio y delicado, existen hechos peores: hostigamiento sexual y difamación de profesores a estudiantes:

una compa tuvo que poner una denuncia porque no se quiso acostar con un profe, porque ella es lesbiana pero además porque no le da la gana, y entonces di el mae empezó a difamarla por toda la facultad y a contarle a todo el mundo que era lesbiana (...) esta vara estúpida que sale de la homofobia y el machismo, que si ella hubiera aceptado acostarse con él hubiera sabido lo que era bueno (Felipe, estudiante).

Se evidencia una mezcla de prejuicios, machismo, lesbofobia. Cosas que deberían estar fuera de una institución de educación superior. Acontecimientos como estos fundamentan la necesidad de tener una oficina (o instancia) que reciba denuncias y tome acciones según lo que proceda.

La discriminación comienza desde antes de ingresar a la UCR, durante el proceso de admisión, impidiendo el acceso de ciertas personas a la universidad; me refiero específicamente a la población trans. Unx profesorx menciona el ejemplo de una amiga suya:

mi amiga [Karla¹⁰²] fue a hacer el examen de admisión y nadie le explicó nada, la llamaron por su nombre de hombre, ya por empezar ahí, ¿cómo le va a ir a una prueba en la que está súper nerviosa, si además le hacen eso? Pero, además, nadie le explica nada y no entrega las notas de bachillerato; la mae de hecho hubiera pasado el examen, no le tomaron nada, no pasó porque no le sumaron las notas. Ella manda carta con su nombre de mujer, porque ese es su fucking nombre y buscaron su nombre de hombre y le respondieron así en masculino. (Mar, docente)

Nuevamente, quedan claras dos necesidades: formación para el personal administrativo y políticas especiales de admisión a la universidad. Otro ejemplo, también relativo a estudiantes trans: una chica, que vive en las Residencias Estudiantiles universitarias, cuenta que las funcionarias del lugar usan su nombre de hombre para referirse a ella mujer: “en Resi las encargadas me dicen el otro nombre, y yo las tuve que amenazar, ‘ustedes síganme diciendo ese nombre’, pero ya les dije ‘yo no les voy a responder y simplemente les puede llegar una demanda, porque yo no me siento cómoda’” (Zoé, estudiante). Lo mínimo sería que para el personal administrativo que debe trabajar directamente con personas trans (como en este caso, las encargadas en las residencias estudiantiles), haya una sensibilización básica, comenzando por el respeto al nombre.

- Cuando ser diferente se cruza con ser interinx. El interinazgo es un problema que tiene la universidad y aún no ha encontrado soluciones para enfrentarlo. Entonces, si ya de por sí estar en condición de interinazgo coloca a docentes y administrativxs en una posición de

¹⁰² El nombre Karla es ficticio; el original fue cambiado para proteger el anonimato de la persona.

desventaja, inferioridad e inestabilidad laboral, agréguele tener una ‘característica’ que socialmente marca a la persona y la coloca también en una posición de vulnerabilidad. El riesgo de ser despedidx es inminente, y se siente así.

En el personal administrativo interino hay un temor a que llegue alguien LGBTIfóbico a la jefatura donde trabaja y lx despida usando algún pretexto laboral. Porque esa persona (jefe o jefa) buscaría cualquier excusa para despedir a alguien sexualmente disidente, amparándose en alguna ‘falta’ o ‘ineficiencia’ en el trabajo, cuando la realidad es que esa persona sería despedida por causa de su orientación sexual o su identidad de género. Así lo dice Tania: *“la vulnerabilidad que se siente siendo funcionaria o funcionario de que me puedan sacar [de trabajar en la UCR] con cualquier otro pretexto, pero sabemos cuál es el principal (...) y por supuesto va a ser por cualquier motivo, menos que usted sea diverso”* (Tania, administrativa). Como el individuo en la posición de poder fundamentaría el despido en alguna causa laboral, la persona LGBTI no tendría cómo defenderse legalmente *“pudiendo argumentar que es por tu sexualidad”* (Diana, administrativa), porque el motivo explícito es otro. Además, porque se hace todo lo posible para no dar indicios de la razón verdadera, como dice Ricardo: *“todo se borra, se borran actas, se rompen cosas, entonces que no quede huella”* (Ricardo, docente).

Si bien esto es más para lxs funcionarixs administrativxs, aplica de igual manera para lxs docentes. Así, en el caso de lxs profesorxs interinxs, también se está a merced de quien llegue a la dirección o decanatura de la escuela o facultad donde trabajan. O bien, cuando deben aguantar el (mal) trato que lxs estudiantes quieran darle. Veamos la experiencia que cuenta Mar:

A mí en una evaluación me pusieron que debía hablar menos de mi ideología de género, término utilizado por el Opus Dei. Yo no tengo propiedad entonces mis nombramientos se cortan, entonces, se da esta vara como del poder en el aula, los estudiantes pueden hacerte mierda y no podés defenderte. El semestre pasado, un estudiante en específico, y mi estudiante abiertamente lesbiana, ella ahí, yo ahí, el mae empieza a decir unas varas híper violentas, primero hacia las mujeres en general y después hacia los gays; los mismos compañeros empezaron a cargársele al mae y yo no podía agarrarlo a pichazos¹⁰³ por discriminarnos, pero sentí un acuerpamiento de mis propios estudiantes. (Mar, docente)

En cualquier momento unx docente puede dejar de ser nombradx y así quedar sin su empleo en la universidad. A veces por voluntad de su jefe o jefa, a veces por ‘malas relaciones’ con sus colegas, a veces por presión de sus estudiantes. Pero siempre por la misma razón: ser diferente.

¹⁰³ *Pichazos* significa golpes (es un término que se usa en el lenguaje popular-coloquial, en tono vulgar).

- Cuando el trato desigual comienza desde la contratación. Siguiendo con esa vulnerabilidad de administrativxs y docentes, el ingreso a trabajar en la universidad puede también ser discriminatorio, en tanto existe “*un criterio oculto para contratar*” (Ricardo, docente). Por ejemplo, en una facultad, no querían contratar un profesor porque era gay:

se estaba discutiendo que si podían o no invitar a trabajar en la facultad y como yo dije tanto que por qué no, me dijeron ‘es que es amigo de fulano y es homosexual’ yo dije, “¿y qué tiene que sea homosexual, acaso va a venir a practicar su homosexualidad aquí con nosotros o qué, con los estudiantes o qué?” [...] al final sí se le pudo dar la oportunidad, entonces pienso que sí es como un criterio oculto para contratar” (Ricardo, docente).

Como se ve en el relato, no se daban razones para no contratar al docente, sino excusas; hasta que alguien confrontó y pidió explicaciones de por qué tanta renuencia, fue que se manifestó el motivo real. Entonces, según él indica, “*sí conozco gente que ha tenido problemas por su orientación sexual, cuestionan cómo se la va a permitir en un ámbito académico a homosexuales o lesbianas*” (Ricardo, docente). Es evidente que muchas personas no quieren que estemos dentro de la UCR.

Vinculado con ello, aparece otro hecho. En los procesos de selección de personal, para puestos administrativos, se aplica un instrumento que es altamente estereotipado y discriminatorio. Mar, unx profesorx lo explica:

me mandaron a hacer el proceso de selección de personal, y me pasaron estas pruebas que tienen la escala de masculinidad/feminidad que están construidas para medir homosexualidad [...]
Cuando yo estaba haciendo la prueba, estaba concursando gente que era para ser guarda, misceláneo, todos los puestos administrativos. Estábamos ahí y nos pasan esa prueba que dice cosas como: ¿me gustan las flores? y la gente se reía; luego, hay una pregunta que decía ¿tengo prácticas sexuales poco comunes? Y yo, ‘defina poco común’, además, yo decía ‘¿por qué están poniendo esta escala?’ Porque aún cuando dijeran ok, no la vamos a usar para definir si usted va a ser contratado o no, ahí está, y a usted le intimida el hecho que está respondiendo preguntas sobre su sexualidad en el proceso de selección. Y luego la que cierra con broche de oro: ¿Me he sentido fuertemente atraído por una persona de mi mismo sexo? Yo puse en todo sí, y no me contrataron [...] en ese momento alguien que estaba ahí y trabajaba en Recursos Humanos trató de justificar la vara y yo le dije, ‘mae no hay justificación, eliminen esa vara, así es como elijen, además es creado por el ejército gringo’, y bueno no me dieron ese puesto. (Mar, docente)

Ese instrumento es la Escala de Masculinidad-Feminidad (Mf) del Mini-Mult (MMPI), una prueba psicométrica. Al parecer, dicha escala se continúa utilizando, pero no logré verificarlo para efectos de esta investigación¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Esto debido a que el tiempo en que desarrollé la investigación coincidió con el periodo de elección de rector para la universidad, debido a lo cual hubo cambio de autoridades en varias instancias universitarias, incluyendo la Oficina de Recursos Humanos, que es la encargada de los procesos de selección de personal.

Reflexionando sobre ese ingreso a trabajar a la universidad, dos docentes –Adriana y Mar– comentan que entraron como aparentes personas heterosexuales (eran mujeres que tenían novio) y fue hasta después que se dio su salida del clóset. Cuestionan si su situación de contratación hubiera sido la misma, si en ese momento inicial ya se hubiera sabido su identidad sexual. En el caso de Mar, su situación se empeoró debido a su transformación, que ante los ojos de la sociedad heterosexual pasó de ser una mujer heterosexual, a ser una lesbiana y luego un hombre trans. Lo cuenta así:

la gente creía que yo era heterosexual porque tenía ese novio y empezaron a abrirse ciertas oportunidades. En la Escuela, la directora -que era una mae del Opus Dei- me empieza a dar horas y cursos y cosas; después yo dejo de estar con ese mae y empiezo a andar con una chica, la mae entra un poco en crisis y me empieza a reducir las horas, cada vez más, y cada vez me daba menos nombramientos. Y ya yo empiezo a masculinizarme y ahí me bloqueó por completo; pasé de tener Tiempo Completo a tener solo 3 horas... 3 horas no son ni 37mil colones, yo no podía ni pagar los gastos básicos con esa vara.

Varias personas me dijeron, incluida la actual directora, me dijo que ocupa contratar alguien ¼ de tiempo para algo, ella era la encargada de seleccionarlo; ella me entrevistó, me seleccionó a mí y le dijo a la directora y ella dijo “no, ya no vamos a abrir esa plaza” y varas así, me cerró totalmente la vara y no cambió hasta que cambió la dirección. O sea, en ese momento la mae me decía “es que no hay cursos que yo pueda darte, todo está lleno” y estaba contratando gente nueva para dar cursos que yo ya había dado, en que había obtenido evaluaciones de 9.8, estaba contratando gente que ni había terminado la licenciatura. Después la mae se va y al otro semestre ni situación cambia radicalmente, pasé a tener otra vez tiempo completo. (Mar, docente)

En los casos de Mar y de Ricardo (narrado previamente) es evidente que su ingreso a la universidad en calidad de docentes fue sin complicaciones, como uno lo dice “yo por lo menos no tuve problemas con el ingreso, pero sí después” (Ricardo, docente). Sin embargo, la realidad para ellxs cambió después, cuando su ruptura con la heterosexualidad fue evidente.

Concluyendo, el resultado de toda la discriminación y la LGBTIfobia para las personas con sexualidades disidentes es un vivir sin poder *estar*. La violencia obstaculiza el pleno desarrollo de las personas. No permite *estar*¹⁰⁵. Pensando en la facultad donde estudia, Felipe dice “no hay un ambiente propicio para que la gente se sienta cómoda de expresar lo que es”. Queda aprender a lidiar con la violencia que se recibe: “he tenido que vivir, aprender a vivir y sopesarlo porque hay que continuar con tanta adversidad” (Ricardo, docente). Se vive no con toda la potencialidad que se quisiera, pese a que la UCR es un espacio que se supone abierto y de respeto. Pero, las consecuencias están en el día a día.

No todas las personas con identidades disidentes se asumen en el espacio público (o sea, están fuera del closet). En palabras de Ricardo, “yo sé que hay personas que no quieren

¹⁰⁵ El concepto de *estar* bajo la perspectiva de Rodolfo Kusch, que expliqué en capítulos anteriores.

meterse en problemas, hay gente que también no quiere descubrir su orientación sexual” (Ricardo, docente). Esto habla mucho de la universidad, pues significa que realmente no es un espacio libre de discriminación. Esta realidad fue conversada en los diálogos con las tres poblaciones de la comunidad universitaria. Por ejemplo, para el contexto de su carrera, una estudiante dice *“es una verdad oculta que hay lesbianas, pero nadie habla de eso”* (Leonor, estudiante); otrx comenta que tiene un compañero gay que no quería salir del clóset y *“no lo hace por la gente”* (Ale, estudiante). En todo esto, sobresale que, para cuidarse, por precaución, muchas personas LGBTI optan por vivir en la clandestinidad.

Unido a lo anterior, está el hecho que, al llegar a un espacio nuevo, las personas LGBTI siempre evaluamos a quién le podemos contar respecto a nuestra identidad (es decir, valoramos si podemos salir del closet y cuándo hacerlo). En la universidad pasa igual. Y solamente salimos del clóset en aquellos espacios donde nos sentimos tranquilxs, donde no vamos a sufrir represalias o donde tener consecuencias negativas por causa de ello.

Cuando no se tiene esa posibilidad, pasa que los individuos se ven arrinconadxs en sus oficinas, porque no pertenecen a la cultura de las relaciones heterosexuales (esto en particular con el personal administrativo). Enrique, el profesor cuenta lo que ha visto:

cuando voy a alguna oficina, y me tiene que atender alguien, ya uno pasa a las oficinas, ves el mismo tipo de relación ahí del compañero que llega y abraza a las compañeras ‘ay preciosa, no sé qué’ y ya la otra se derrite, y están en ese jueguito; y ves también, cuando el maricómetro te marca, entonces ves a ese o a esa que están ahí como arrinconados, talvez no discriminados pero de eso no se habla. Sigo viendo esa dinámica en ese tipo de espacios (Enrique, docente)

La situación particular del personal administrativo LGBTI merece un estudio aparte, en lo concerniente a la realidad que viven como personas que rompen con las normas y la cultura heterosexual. De las tres poblaciones que integran la comunidad universitaria, lxs administrativxs son el grupo que permanece más tiempo dentro de la UCR *in situ*; es decir, están en ella todos los días laborables y en horario de oficina (ocho horas en promedio). Por lo tanto, viven una cotidianidad mayor si se les compara con lxs docentes y lxs estudiantes, quienes tienen horarios flexibles para estar en la universidad y que, por lo general, pasan fuera de ella en los periodos de vacaciones. Además, debe considerarse que en los espacios administrativos (tanto dentro de las unidades académicas y las unidades de investigación, como en las oficinas coadyuvantes) es donde posiblemente existen más visiones conservadoras y tradicionalistas, cargadas de prejuicios y actitudes LGBTIfóbicas. Pensando especialmente en el personal administrativo no heterosexual, es muy probable que el caso de esta población tenga varias singularidades, en cuanto a su vivencia como personas no

heterosexuales. Mi hipótesis es que son el grupo donde se vive más clandestinidad respecto a su sexualidad, o bien, donde se vive mayor discriminación, cuando la ruptura con la heterosexualidad es evidente.

En esa línea, en el encuentro con el grupo de administrativxs, se conversó que muchxs funcionarixs (que dan servicio a UA y OAC) tienen la preocupación que, si andan de la mano con su pareja por el campus, pueden recibir en la oficina donde trabajan (dirigidas a su jefatura, reclamando o pidiendo explicaciones al respecto). Hay un miedo fundado, debido a “*las miradas, los gritos, los chuchicheos de la gente*” (Diana, administrativa). De tal modo, algunas parejas evitan expresarse cariño en público, para no exponerse. En ese sentido, esto coincide con la vivencia de estudiantes, tal como Ada afirma “*uno las conoce, con solo verlas, ver cómo se comportan, uno sabe que son pareja, lo que pasa es que en la vida uno ve una muestra de afecto*” (Ada, estudiante). Relacionado con el contacto físico, otro funcionario administrativo señala: “*yo no acostumbro abrazar a una persona heterosexual porque va a pensar que le estoy echando el cuento*” (RB); por el contrario, a su amigo Gerardo (que es gay) sí lo abraza todo el tiempo.

Vemos de nuevo la precaución que se vuelve necesario tener, para evitar vivir momentos incómodos. Y, ello significa que hay una amenaza que está latente. En general, además de los hechos de ocultarse en el armario y de no expresar afectos, otra estrategia de muchxs LGBTI es esforzarse más en su quehacer, para no dar motivos de reclamo, es decir, para que las otras personas no tengan cómo reprocharles nada. Porque el cuestionamiento hacia nuestra sexualidad está ahí, y se traduce en un cuestionamiento hacia nosotrxs como personas:

Hay algo que yo llevo muy dentro, una convicción que me inculcó un amigo mío que ya murió, que era profesor acá en la u y que cuando yo andaba en mi búsqueda, en esa incertidumbre le consulté ‘¿cómo hacés vos?’; y él me dice: “mientras vos seás el mejor profesor que podás ser, hagás bien tu trabajo, nadie tiene por qué cuestionarte nada ni tocarte ninguna otra área de tu vida”, entonces eso me quedó muy claro y yo trato sí de hacer un excelente trabajo, un trabajo ejemplar y que nadie me pueda cuestionar nada. (Enrique, docente)

La violencia hacia las personas LGBTI es evidente en Costa Rica; sin embargo, existe negligencia por parte de las autoridades de gobierno respecto al tema, que no ha sido objeto de políticas públicas afirmativas (ABELOVE, 2015), especialmente dirigidas hacia el combate de la discriminación. Esta es una realidad que está presente en la UCR, tal como fue posible constatar a lo largo del capítulo. Si bien la universidad es un espacio para la crítica (cuna del pensamiento crítico) -lo cual es sumamente necesario-, parece que esa criticidad la tiene hacia fuera, pues no se está pensando a sí misma, al menos en este tema. Han sido las

acciones concretas de individuos o colectivos dentro de la universidad las que han generado (y generan) cambios en ellas, apuntando tanto hacia el reconocimiento y la afirmación de sí mismos, como hacia la modificación y erradicación de las prácticas discriminatorias. Esto lo veremos en el próximo capítulo.

5

*Cuando es bueno
estar en la
burbuja:
la universidad como
espacio de protección*

*« Los cambios lo han hecho los pueblos
con la luz de sus sueños y de sus utopías »*

Luis Fernando Sarango



CUANDO ES BUENO ESTAR EN LA BURBUJA: la universidad como espacio de protección

La universidad es una burbuja. Funciona como un micro-mundo inserto en la sociedad costarricense. Y tiene una cultura propia. Ello ya ha quedado claro en este trabajo, porque es evidente en la realidad que vivimos. Es incluso una afirmación que –literalmente de esa manera– aparece varias veces en los diálogos: “*Sí, la UCR es como una burbuja*” (Lepolt, docente); “*vieran que yo sí pienso que la U es una burbuja*” (Felipe, estudiante). Y veremos que esa idea volverá a aparecer. Pues bien, en esa cultura universitaria específica, han nacido acciones que tienden a generar cambios a favor de las poblaciones sexual y genéricamente disidentes que (con)tiene. Es decir, el cómo se siente, cómo se vive y cómo se está dentro de dicha burbuja, se debe –en gran medida– a las acciones que se han desarrollado a lo interno de la universidad, las cuales hacen que sea un lugar diferente si se compara con el ‘mundo’ fuera de ella. De eso trata este capítulo.

Quienes vivimos nuestra DSG en la UCR debemos recordar que antes hubo otras condiciones, el contexto era diferente. Sobre esto reflexiona un estudiante: “*uno no se da cuenta del privilegio que significa poder estar tranquilo en la U, entiende que eso siempre ha estado ahí y lo dan por un hecho, pero no es un hecho, fue una lucha, alguien peleó antes que nosotros*” (Felipe, estudiante). La situación en la que se está actualmente, no siempre fue así; lo cuentan estudiantes y docentes. Por ejemplo, fue hace aproximadamente 15 años que las primeras parejas de estudiantes gays y lesbianas –en Ciencias Sociales– se atrevieron a andar de la mano en el campus, recibieron reacciones negativas. Resalto que fue en Ciencias Sociales porque es la facultad más crítica y que va más a la vanguardia en temas sociales. Y estamos hablando que eso fue hace menos de dos décadas. Para tener una idea clara del contraste: en otra época, “*Maggie*¹⁰⁶ *nos cuenta que ella andaba con su pareja en el pretil, y la querían quitar de la Asocia de Psico porque era lesbiana; di esas cosas pasaban digamos*” (Felipe, estudiante); en la actualidad, uno de los partidos políticos universitarios que está concurriendo en las elecciones para el directorio del máximo órgano representación estudiantil (la Federación de Estudiantes, FEUCR), tiene en su papeleta a una estudiante

¹⁰⁶ *Maggie* es una profesora que también es activista feminista en temas de derechos humanos y, especialmente, en temas LGBTI.

transgénero. Un recordatorio importante, nuevamente de Felipe: *“hay que refrescar la memoria, las marchas no han sido siempre de miles de personas y como que hay poca consciencia que eso no era así”*.

Entramos en el terreno del reconocimiento. Éste –y las luchas que lo acompañan– se tornan necesarios cuando estamos ante situaciones de desigualdad e injusticia cultural o simbólica: *“quando lidamos com coletividades que se aproximam do tipo ideal da sexualidade desprezada, em contraste, encaramos injustiças de discriminação negativa que precisam de remédios de reconhecimento”* (FRASER, 2006, p. 233). Este tipo de injusticia alude a patrones de representación, interpretación y comunicación; se relaciona estrechamente con la dominación cultural, la invisibilización y el irrespeto (FRASER, 2006). Algunos ejemplos de injusticias de reconocimiento, que evidentemente constituyen daños a personas y grupos son: la negación de derechos legales y protección igualitaria, la exclusión/marginalización de la esfera pública y la toma de decisiones, la discriminación actitudinal (FRASER, 2006).

En la tarea de combatir esa injusticia cultural, se debería considerar un camino que pasa por tres veredas: una metodología, un proyecto político y un proyecto cultural. Las explico: una metodología que permite “estudiar, describir y analizar las dinámicas de interacción” y toma una posición ética “a favor de la convivencia con las diferencias” (FORNET-BETANCOURT, 2004, p. 13); dentro de dicha metodología es necesario crear nuevos campos científicos, perspectivas y modos de “hacer ciencia”, que partan de la diferencia (es decir, donde la ‘base’ que tenemos es el hecho de ser diferentes). Dos, un proyecto político, orientado hacia la reorganización de las relaciones vigentes, que coloca ante la luz pública nuestra existencia, nuestras condiciones/situaciones de vida, nuestras necesidades; que aboga por la defensa de nuestros derechos como ciudadanxs y que lucha contra la discriminación hacia nosotrxs. Tres, un proyecto cultural que “busca la recreación de las culturas a partir de la puesta en práctica del principio del reconocimiento recíproco” (ídem, p. 13); es decir, que busca el reconocimiento, pues quienes pertenecemos a la DSG conformamos una cultura diferente dentro de nuestro país y, al mismo tiempo, cada una de las identidades sexuales o genéricas, tiene o puede tener una cultura propia.

En todos estos procesos, un aspecto que está presente es el nivel experiencial y biográfico: “nosotros mismos como personas estamos involucrados en la creación del espacio”, puesto que “no está fuera de nosotros” (FORNET-BETANCOURT, 2004, p.12). Todas las disciplinas que trabajamos con personas, sea individualmente o en grupos, inevitablemente estamos (o quedamos) involucradas con ellas. En el caso de la DSG, yo me

atrevería a decir que todas las investigaciones que realizamos responden a algún interés personal; en este nuestro campo, ese nivel experiencial y biográfico siempre estará presente. Nos involucramos en la lucha porque nos interpela directamente, y nos amparamos en los espacios que sentimos seguros.

5.1 La protección de la burbuja

La universidad nos atraviesa la vida; bien lo dijo una estudiante: *“la vida personal se le mezcla a uno, no es aparte”* (María Fernanda, estudiante). No es simplemente un espacio donde llegamos para estudiar o trabajar y luego nos vamos sin más. No, es un lugar donde creamos, donde estamos, donde incluso podemos vivir de formas que fuera de ella no son posibles, o al menos no de la misma manera como lo hacemos en la UCR. Esta es una idea que estuvo presente en todos los grupos de diálogo: estudiantiles, con administrativxs y docentes. Cobra una gran importancia en la situación de vida de muchas personas que tienen una identidad disidente y no pueden asumirla públicamente en otros espacios, empezando por su familia. La UCR, entonces, se convierte en un espacio de protección, en un lugar donde se puede *estar*, tal y como se desea. La burbuja de la que hablamos adquiera una nueva significación, gracias a las posibilidades que nos permite y a lo importante que es en nuestras vidas. Ciertamente, *“la universidad se convierte en tu casa [...] y cada una de las cosas se convierte en parte de tu hogar, de tu familia”* (Diana, administrativa).

La mejor manera de describir (y resumir) esta idea de la universidad como espacio de protección, la dijo una estudiante:

La U es como un domo, uno está es un espacio de protección, como decía Felipe, yo voy de la mano con una chica por la Avenida Central y a mí me van a gritar un montón de cosas. Y hay veces que una siente un fuerzón, hay días en que una no quiere que le digan nada, hay un espacio en la u para caminar de la mano, y se apreta a quien quiera, donde quiera. Como dice Felipe, aquí nadie me va a mandar un botellazo o lo que sea [...] la u es como esa burbuja, de protección, que uno quiere estar ahí con una persona, con quien sea y no va a pasar nada (María Fernanda, estudiante)

Esa protección se desdobra en varios aspectos: un ambiente tranquilo donde las personas se sienten bien; un lugar donde se llega a ‘abrir la mente’, a auto-descubrirse (en asuntos de sexualidad) y a asumir la identidad sexual o de género descubierta (o reafirmada); un espacio donde se siente seguridad para vivir como se quiere; donde se tiene visibilidad y ello permite expresarse tranquilamente; un contexto que permite ver el cambio social en las nuevas generaciones y eso brinda esperanza en ellas. Cada uno de estos aspectos los describo a continuación.

- **Sentirse bien en un ambiente tranquilo**

Un ambiente tranquilo donde las personas se sienten bien. Esto lo comentan lxs funcionarixs administrativxs y coincide con lo que manifiestan estudiantes y docentes (que luego veremos), recordando que todxs estuvieron en grupos de diálogo diferentes.

Se trata de oficinas –y entiéndase, ambientes laborales– donde se puede hablar abiertamente que se es gay o lesbiana¹⁰⁷, incluso conversar con colegas de trabajo acerca de las parejas, tanto lo bueno como lo malo. Un ejemplo:

Yo estoy con una pareja desde hace cinco años, para mí ha sido interesante porque en la oficina hay todo tipo de personas y de todo tipo de nivel educativo, pero lo de nivel educativo a menos en la oficina no lo veo tan marcado. Yo comenté de mi pareja y como yo hablo de Adrián¹⁰⁸ para arriba y para abajo, ya todos conocen a Adrián, ya algunos han salido con Adrián y hasta me preguntan cómo está Adrián, entonces no es un ambiente hostil.

[...]

No es un ambiente por ejemplo que cuando yo voy al baño, los maes dicen “ahí viene Jesús y nos va a ver” no, eso no pasa. El ambiente es relajado en ese sentido. (Jesús, administrativo)

De acuerdo con lo que otra funcionaria comenta, Diana, en este asunto de la pareja, parece que importa más la estabilidad que se tenga en la relación (por ejemplo, tener dos años juntas) que el género de la pareja; esto, evidentemente, en el caso de personas que abiertamente han hablado que su pareja es una persona de su mismo sexo/género. Cuando la contrataron, dice: “*creo que lo que más les interesaba era la estabilidad con la pareja y no que si era hombre o mujer*” (Diana, administrativa). Según refiere Jesús, el trabajo que realizan es verdaderamente lo relevante, pues en las funciones que tienen donde servicios a docentes y unidades académicas, se señala que las personas que reciben el servicio (la asesoría que se les brinda) lo que les interesa es el apoyo profesional o técnico que se les está brindando y no cómo es la persona, en el sentido de su sexualidad.

Un señalamiento importante –siguiendo a Diana– es que las personas que trabajamos en la UCR nos sentimos orgullosas de ello. Además, la universidad se convierte nuestra casa y hay una apropiación del espacio (y de las pertenencias y materiales que tenemos ahí. Así lo expresa:

Algo que es muy curioso es que todos estamos en esta universidad y todas la amamos, y por eso agradecemos tanto trabajar aquí. Y bueno, cuando usted dice ‘yo trabajo en la Universidad de Costa Rica’, es un orgullo. Entonces, algo que hemos ido analizando en todos estos años es que la universidad se convierte en tu casa [...] Y cada una de las cosas se convierte en parte de tu hogar, de tu familia. (Diana, administrativa)

¹⁰⁷ Hablo únicamente ‘gay y lesbiana’ porque son las identidades que las personas indican; agregaría *queer* y *trans*, que también son mencionadas por docentes.

¹⁰⁸ En este relato, los nombres fueron cambiados para proteger la privacidad del compañero.

Yo me atrevería a decir que el hecho de recibir una participación grande de personas en esta investigación y un interés tan notable, tiene que ver no solo con el asunto que nos convoca, sino también con esos sentimientos que todxs tenemos por la UCR. Y si es así en el caso de administrativxs y docentes, con mayor razón en el caso de estudiantes, pues su vivencia es aún más positiva y marcante. Veamos.

- **Abrir la mente, descubrirse, salir del closet**

Un lugar donde se llega a ‘abrir la mente’, a auto-descubrirse (respecto a su sexualidad) y a asumir la identidad sexual o de género descubierta (o bien, reafirmada). Casi de forma unánime –y en tres grupos de diálogo distintos– esa es la vivencia que lxs estudiantes narran. En cuanto a su historia personal, yo diría que el movimiento es en tres momentos: llegar a un ambiente *libre*¹⁰⁹ (sin represiones), descubrirse o entender su sexualidad disidente y salir del clóset (asumir su identidad), especialmente con su familia. El camino de las rupturas con el sistema puede entenderse como *emancipación mental* (ZEA, 2005); o bien, como *epifanía*: quien “se revela trasciende el sistema, pone continuamente lo dado en cuestión” (DUSSEL, 1977, p. 22). La epifanía es un nacimiento que evoca una nueva seguridad y calor, una nueva proximidad que se convierte en fiesta; fiesta de quienes son iguales y, entonces, el mundo se va desdoblado lentamente a partir de ese momento de concepción (DUSSEL, 1977). Esto es lo que se deja ver en los relatos de lxs estudiantes, a partir de las vivencias que han tenido cuando ingresan a la universidad y pasan un tiempo en ella.

En primer lugar, llegar a un ambiente nuevo, con respecto a lo que se vivía en el colegio (la educación secundaria) y también en el hogar, con la familia. Entrar a la UCR significó para ellxs cambiar de ambiente y de personas, salir de la represión en que se estaba (sobre todo de entornos religiosos) y sentirse en casa. En palabras de una estudiante: “*entrar a la u y conocer tantas cosas es como que le abran a uno el entorno*” (María Fernanda, estudiante). Todo ello lo refieren como sentir una liberación; porque “*la U es distinta, un ambiente de libertad*” (José, estudiante). Uno de los ejemplos más claros es el de Leonor:

Yo cuando estaba en mi casa antes de entrar a la U, no podía vivir mi sexualidad plenamente, y cuando me vine para este lado del país todo cambió, ya vivía diferente, no vivía con mis padres entonces comencé a sentir una liberación. Ya, para mí fue más bien una liberación haber venido a la u (Leonor, estudiante).

¹⁰⁹ Uso la palabra *libre* porque es la idea recurrente que manifiestan: sentir libertad, llegar a una liberación.

Es importante mencionar que dicha liberación es más evidente en estudiantes que proceden de lugares fuera de la capital (o de la región metropolitana), donde el contexto que viven es más conservador, como lo vimos con Leonor. También cuando la formación que se ha recibido –en el hogar o en la educación secundaria– es de origen religioso, como en el caso de Paz:

yo fui a un colegio evangélico, y ahí si se enteraban de que alguien era gay o lesbiana prácticamente le hacían un exorcismo, entonces yo estaba en un punto en la secundaria que yo estaba como más consciente de mi sexualidad pero no me permitía -como estaba dentro del cole- manifestar porque yo decía 'aquí me van a hacer algo, me van a volver loca más de lo que ya estoy'. Entonces llegué a la U y fue como no sé [...] llegar aquí y ver otras personas, y otras mentalidades fue como sentirme como en casa, fue como una liberación, fue como lo mejor que me pudo haber pasado. (Paz, estudiante)

Dentro de ese proceso de liberarse, se pasa por romper con la hegemonía heterocisexual que se nos ha impuesto, así lo cuentan dos estudiantes. Por una parte, María Fernanda afirma: *“en lo personal sí pienso que haber entrado a Socio sí fue bastante liberador para mí, conocí lo que yo sabía desde el cole que quería conocer y que por la mierda de la heteronorma en que uno vive no se da el chance”*. Algo muy similar cuenta Ale: *“después uno se da cuenta que no es justo vivir así por otras personas, lo entendí después, y sentí ya como una liberación”* (Ale, estudiante). Esa posibilidad que brinda la universidad de sentirse en libertad para ‘ser quien es’, para *estar*, porque en el contexto familiar o comunitario no es posible, coincide con los relatos de lxs funcionarixs administrativxs.

Un segundo momento en ese proceso que vive la población estudiantil es descubrirse, entenderse (en cuanto a su sexualidad), ampliar su visión en ciertos temas y el panorama de vida en general. En palabras de Ada: *“cuando llegué a la U en el primer año, como que me fui dando cuenta que eran muchas cosas [...] empecé a tener cierta curiosidad, y a ver ciertas cosas [...] al encontrarme con tantas cosas, obviamente mi visión de mundo se amplió”* (Ada, estudiante). Todas esas epifanías o emancipaciones mentales han sido posibles gracias a que han aprendido en ciertos cursos de la universidad. Y destacan en ellos materias donde se han estudiado cuestiones de género.

Menciono que parte del proceso ha sido descubrirse, porque para algunas personas realmente lo que han estudiado en la universidad les ha permitido entender cuestiones de su vida y, llegar a una mejor comprensión de su sexualidad. Por ejemplo: *“era algo que yo vivía y sentía pero no sabía que tenía un nombre, yo no sabía que las entidades trans existían [...] yo llegué a la U y dije ‘sí, esta es la palabra que me describe”* (Zoé, estudiante). Al tener esas comprensiones, muchas cosas tuvieron sentido. Inclusive, para algunas personas fueron

procesos de deconstrucción de ideas con las cuales nos han pedagogizado: darse cuenta que no tenían ningún problema, ni que su sexualidad está mal. Así lo cuenta Ale:

aprendí sobre los derechos de la mujer, la visión de las mujeres en la biblia, sobre sexualidad, sobre los derechos humanos, sobre los derechos de las personas sexualmente diversas. Cuando yo tuve clases con ella realmente se me abrió mucho el panorama [...] mi sexualidad, yo antes pensaba que yo estaba mal, pero después entré con ella y me di cuenta que es la sociedad que está mal no yo. (Ale, estudiante)

No solo se trata de lo que se estudia en los cursos, sino de la vida universitaria en general. Las nuevas personas que se conocen en ese contexto, los nuevos espacios de ocio y las nuevas relaciones que se establecen. En algunos casos, esto facilita la vivencia en concreto de vínculos erótico-afectivos fuera de la norma; y, a la vez, permite encontrarse o confirmar su sexualidad disidente: “comencé a salir con la gente de la U, y a conocer mi primera experiencia lésbica, porque no lo había conocido y esa fue la expansión más grande de mi ser” (María Fernanda, estudiante). En síntesis, como lo expresó otra estudiante, “la sexualidad es un descubrir, y por dicha la U tiene esos espacios, más que etiquetas lo que la U me ha enseñado es la posibilidad de flexionar sus propias barreras” (Libertad, estudiante). En la universidad, entonces, se rompen esquemas.

Esa reflexión pasa también por la decisión de asumir la identidad descubierta o confirmada más allá de las personas mismas; o sea, compartirla con su entorno cercano, especialmente la familia. Así, se llega a un tercer momento/movimiento que sería la salida del clóset. El ambiente que se tiene en la universidad y la protección que se vive, lo permite. Esto coincide en muchxs estudiantes: “en el cole yo tenía miedo de ser muy femenino y que me rechazaran [...] pensaba voy a esperarme a llegar a la u” (José, estudiante). Inclusive, para personas trans, estando en la UCR es cuando deciden iniciar su transición; así lo compartió Zoé: hizo su cambio en esta universidad porque es un espacio donde sintió que podía, incluso si lo compara con otras universidades públicas que también tienen ‘políticas de género’ (ella antes estuvo estudiando en otra IES).

El paso por la universidad (como un todo; es decir, con todas las experiencias que se viven), proporciona insumos para hablar del tema con la familia (también de otros, pero este es el que se convierte central):

el curso Arte, Amor y Erotismo, una profesora de Historia, me dieron algunas lecturas [...] y yo pensaba ‘está perfecto’ y eso me ayudó más que todo para hablar con mi mamá y ese curso prácticamente hablaba de todo y era muy abierto a la hora de digamos de hablar de cualquier cosa prácticamente (Paz, estudiante)

El respaldo que se recibe es tal, que se siente un empoderamiento. Nos atrevemos. Y es que esto de salir del closet, así como los insumos para conversar sobre nuestras identidades

y sexualidades (con nuestras familias y amistades) no es exclusivo al estudiantado, sino que también lxs docentes y administrativxs lo vivimos. En cualquiera que sea nuestra función en la universidad (es decir, la relación que tengamos con ella, sea de estudio o trabajo), a veces recibimos más apoyo y aceptación en los círculos vinculados a la UCR que en los lugares de donde venimos. A veces nuestrxs compañerxs de trabajo son quienes nos brindan consejos para ayudar a resolver asuntos familiares, como señalan Jesús y Dani O, dos colegas administrativxs. Para ilustrar: *“en la oficina no he tenido ninguna experiencia de discriminación, me gusta porque puedo hablar abiertamente si tengo novia, si me patean el rabo¹¹⁰, pero sí tengo mi familia ahí, mi familia que me acepta más que mi propia familia”* (Dani O, administrativa). Por eso la burbuja se convierte en nuestra casa, nuestro espacio seguro, el lugar donde podemos *estar*.

Las palabras de un estudiante, Daniel, hacen una síntesis de lo descrito:

A mucha gente le gusta estar aquí porque es un lugar abierto [...] Es un espacio donde mucha gente descubre cosas que no sabía. Un espacio más inclusivo porque reúne [...] no solo diversidad sexual, sino como de religiones y como de procedencias, porque aquí viene gente de todo el país (Daniel, estudiante).

Ese lugar abierto, inclusivo y diverso (pues concentra personas de todo tipo), se siente como un lugar seguro y acogedor; de ahí la protección de la burbuja.

- **Tener seguridad y protección para la integridad física**

Un espacio donde se siente seguridad para vivir como se quiere. Seguridad vinculada a la integridad física, en el sentido que dentro de la universidad difícilmente alguien va a agredir a una persona y que es mal visto discriminar (aunque ya vimos realidad al respecto en el capítulo anterior). Prevalece una percepción de la UCR como un lugar donde se puede estar con tranquilidad, *“porque nadie te va a pichazear mae”* (Adriana, docente), ni *“nadie me va a mandar un botellazo o lo que sea”* (María Fernanda, estudiante). Esta idea es compartida por las tres poblaciones –estudiantes, docentes y administrativxs– y ello es de suma relevancia. Un profesor también lo dice: *“yo siento que aquí dentro de la u nadie me diría nada, como me lo han dicho afuera, eso es lo que yo percibo”* (Lepolt, docente). Inclusive, se piensa que al interno del mundo universitario, ante un intento de agresión hacia una persona, otras que estén cerca tratarían de impedirlo (y yo diría que hasta se llamaría a los oficiales de seguridad que tiene la UCR). Así lo expresa Mar: *“si alguien trata de hacer algo, posiblemente la gente al*

¹¹⁰ “Patear el rabo” significa terminar una relación de pareja, pero se utiliza cuando una persona acaba con la otra. Literalmente, la expresión en Brasil sería ‘dar um pé na bunda’. Ambas pertenecen a lenguaje coloquial, con tono vulgar.

alrededor no gay igual va a reaccionar, va a decir ‘mae qué le pasa, a ver respete’ o lo que sea” (Mar, docente).

En el entorno universitario se reduce la posibilidad que un individuo discrimine, pues *“está peor visto digamos discriminar a alguien que ser la persona discriminada”* (José, estudiante); por ende, al parecer sí hay respeto. En esto hay un contraste respecto a los espacios fuera de la universidad, ya que una misma persona que dentro de la UCR no discriminaría (porque no es correcto hacerlo), si se sale de la burbuja y se topa con alguien en cualquier lugar ‘de la calle’, podría discriminar porque ya está ‘fuera de las paredes de la u’. Como dice Diana: *“si usted sale aquí a la esquina, el que era tu compañero ya no te está viendo de la misma manera [...] la gente que te veía bien aquí, ya no te ve bien ahí afuera”* (Diana, administrativa). Esa hipocresía es un rasgo característico de la cultura tica.

Es fundamental contar con seguridad y sentir protección, especialmente hacia la integridad física (eso lo apunta la profesora Adriana). Por ello es que se ven parejas *queer* en el campus, por eso es que profesorxs vemos a nuestrxs estudiantes viviendo con honestidad su disidencia; *“y andan ahí tranquilamente por [la universidad], entonces realmente a mí me parece que la u es una burbuja, y que es una vara bien, porque usted se siente bien ahí”* (Mar, docente). Todo esto tiene la buena implicación que no se tengan dudas o miedos respecto a expresar afecto en público: *“usted no se lo piensa para dar un beso, andar de la mano”* (Mar, docente), lo cual es otro de los aspectos positivos de *estar* adentro y cubiertx por esa burbuja.

- **Visibilizar el afecto y la existencia LGBTI**

Un espacio donde se tiene visibilidad que permite expresarse tranquilamente. Visibilidad, en términos de expresiones de afecto¹¹¹ y la población LGBTI. El activismo que se ha generado y la intervención del espacio público en la universidad, sobre todo en los últimos años, han incidido positivamente a nuestro favor. La visibilización actual es notable, incluso para personas que no pertenecen a la comunidad universitaria pero que pasan por ella. Una profesora, Adriana, lo expresa bien:

Nunca he visto el pretil¹¹² más gay que ahora. [...] El otro día fui al pretil y me quedé ahí literalmente, o sea estoy hablando de 20 minutos mae y me quedé

¹¹¹ Como dato interesante: el colectivo activista al cual pertenezco, *La Coordi del Beso Diverso*, lo que reivindica con mayor fuerza es precisamente las expresiones de afecto de personas LGBTI en espacios públicos (de hecho, por eso es que nació el grupo y por ello es que se le conoce).

¹¹² El pretil es uno de los lugares más simbólicos y representativos de la universidad. Es quizá el mayor espacio de encuentro y de socialización entre estudiantes. Es una especie de explanada o de plaza que se ubica en la entrada principal de la universidad. Queda entre los dos edificios más famosos y concurridos de la universidad: la biblioteca Carlos Monge Alfaro (conocida como ‘*la Monge*’) y la Escuela de Estudios Generales (conocida como ‘*Generales*’), que es por la cual todx estudiante de la UCR debe pasar, pues es donde se cursan las disciplinas de

impresionada, algo está pasando bueno (que creo que es por La Coordi del Beso Diverso y es por otras varas) que realmente han hecho un impacto y han intervenido el espacio público en la u... maes apretándose¹¹³, eso ¡JAMÁS! cuando yo era estudiante, y bueno yo no tengo 100 años, digamos fue hace 15 [años] (Adriana, docente).

La concentración de personas LGBTI es reconocida también por quienes son externxs a la universidad; es decir, por la sociedad costarricense en general. Está en el imaginario social. Así se comentan en diferentes diálogos (y todos entre risas). Una estudiante cuenta: “en un taller que estábamos con unos adultos mayores, dice una señora: ahí en la UCR solo playos jajaja, pero a mí me encanta, que bonito que sea así, yo los veo de la mano y me encanta” (Sofía, estudiante). En la misma línea, Mar comparte que “a la UCR le dicen vacilando la universidad gay, pero es cierto” (Mar, docente). Siempre en tono jocoso, pero que no deja de mostrar la realidad, Felipe la llama “el epicentro gay” y afirma “usted abre Tinder¹¹⁴ acá y explota” (Felipe, estudiante). Mi reflexión al respecto es posiblemente esto es así porque se puede, porque en otros espacio no es posible y las personas siguen estando en la clandestinidad; pero en la UCR –según hemos visto– ocultarse no es necesario, o no tanto.

En este punto de la visibilización, un aspecto importante es que las personas alrededor de las parejas LGBTI que se están besando, abrazando o dando alguna forma de cariño, no se ven afectadas o incomodadas por ello; lo cual en lugares fuera de la universidad ha sido motivo de fuertes discriminaciones (como que echen a la pareja del local). Siguiendo la experiencia que comparte Adriana, relata que –en calidad de investigadora– cuando estuvo en el pretil observando, prestó atención a quienes se encontraban en el entorno y notó que “los maes más machirrines¹¹⁵ y heteros del mundo siguen caminando como si nada, mae, y eso es súper importante” (Adriana, docente).

Una salvedad que debo hacer es que esa expresión pública y abierta de los afectos se ve principalmente en la población estudiantil; generaciones mayores –como lo son lxs

‘Humanidades’ (las primeras que obligatoriamente se debe matricular cuando se ingresa a la universidad). El pretil es un espacio donde converge toda la población estudiantil, provenientes de todas las clases sociales y regiones del país. Es además, uno de los principales puntos de referencia en la UCR, en todo el sentido del término. La foto que puse en la portada de esta disertación es justamente el pretil de la universidad; a la izquierda se ve *la Monge* (la biblioteca) y a la derecha *Generales* (la Escuela de Estudios Generales).

¹¹³ *Apretarse* significa besarse.

¹¹⁴ *Tinder* es una aplicación para celular que se usa para conocer personas (con intenciones mayormente de conquista), que hace búsquedas en una distancia radial que cada persona establece (entre 2 y 161 km). Este tipo de aplicaciones son muy populares en la población LGBTI, sobre todo las generaciones jóvenes; son especialmente famosas para los hombres gays.

¹¹⁵ *Machirrines* se refiere a hombres que siguen fielmente los mandatos establecidos para el género masculino, en cuanto a la performatividad.

docentes y lxs administrativxs– no se atreven todavía a dar ese paso (o no de la misma manera que lxs estudiantes). Esto lo explica un profesor, Lepolt, acerca de sí mismo “*no tengo la experiencia todavía de caminar de la mano con alguien dentro del campus, no lo he vivido, pero sí lo he observado*”; también respecto a otrxs:

yo lo puedo visualizar con lo que veo, yo no veo funcionarios caminando de la mano, y hay montones de funcionarios diversos. Lo veo porque yo tuve un novio en Letras y es una barbaridad la cantidad de profesores diversos, o tengo muchas amigas en Ciencias Sociales, en Artes. Y ellos también son muy reservados, no se muestran afecto en público, es una realidad muy distinta la de los funcionarios

[...]

Entonces yo siento que la universidad para ellos yo creo que sí, yo creo que para las generaciones nuevas; para nosotros todavía no, nosotros arrastramos los más viejitos tenemos esas heridas verdad, todavía nos atan bastante, no nos permiten soltarnos e ir y tener esa experiencia. Pero yo siento que los más jovencillos están más libres de esa parte (Lepolt, docente)

Sin embargo, verlo en estudiantes –la población joven– brinda alegría y esperanza a quienes pertenecen a esas generaciones mayores. La manera en que Lepolt lo expresa, permite comprenderlo bien:

yo estoy muy contento de ver las personas jóvenes expresándose afecto, ya lo veo con cierta frecuencia y es el único espacio, uno sale de la universidad y yo no veo, pero uno entra a la universidad y aquí es bastante común ver muchachos y muchachas [...] se dan besos, es muy lindo verlas, yo tengo ganas como de decirles ‘felicidades’ [...] me provoca decirles ‘felicidades, qué bueno que están haciendo esto’ (Lepolt, docente)

Y así, según la visión de docentes y administrativxs, la apuesta va hacia lxs jóvenes.

- **Apostar en las nuevas generaciones**

Un contexto que permite ver el cambio social en las nuevas generaciones brinda esperanza en ellas. Profesorxs y funcionarixs notan un cambio generacional, que lxs estudiantes ahora llegan a la universidad con más curiosidad e inquietudes, así lo manifiesta Mar. De hecho, quienes están en el área de Ciencias Sociales (en Psicología, por ejemplo), perciben más interés por temas de DSG, especialmente lo trans. Y como refieren, ello da esperanza: “*yo estoy más esperanzado en las nuevas generaciones [...] este tema de la diversidad no les causa tanto rollo, la U ayuda pero por sí solos están cambiando*” (Jesús, administrativo). Siguiendo la idea, Diana indica que le apuesto a las nuevas generaciones, que a nuestra generación le corresponde inculcar todo lo que sea posible, mantener las luchas vivas y enseñar a quienes vienen atrás nuestro.

A modo de síntesis de estas vivencias bajo la protección de la burbuja, se evidencia que en la UCR se constituye un espacio donde se puede estar de manera diferenciada respecto

al ‘mundo externo’. Además, se vincula la salida del closet con un empoderamiento y un proceso de crecimiento personal que se ha tenido gracias a la vida universitaria. Hago énfasis en que ir a la UCR no es simplemente pasar por un lugar para trabajar o estudiar, sino que hay toda una vida que acontece en ese espacio. Cierro con las significativas palabras de una estudiante:

ha sido como una liberación entrar a la universidad, los otros espacios que uno puede encontrar en la universidad o alrededor de ella, nos ayudan mucho a crecer en lo que estamos, activistas, conocerse un poco más uno, qué es lo que quiere, cómo queremos nuestras vidas, cómo llegamos ahora a la casa y decimos que somos lesbianas y que nos tienen que respetar, verdad, cómo nos llegamos a empoderar. [...] No me lo dio EDUFI¹¹⁶ claramente, es más bien los espacios a los que una se vincula, como Beso Diverso, la Colectiva, en aquel momento el CNJ, el CIPAC, ahora está el PSG¹¹⁷. Y bueno, todas las conferencias, todas las políticas que se han dado de la universidad, la FEUCR [...] es importante mencionar estos espacios que nos ayudan realmente a empoderarnos. (Leonor, estudiante)

Queda claro la importancia y logros alcanzados por el activismo que se ha desarrollado dentro de la universidad, es decir, a todas las iniciativas de reconocimiento y afirmación que actualmente tenemos. Pasemos a ellas.

5.2 Iniciativas de reconocimiento y afirmación (IRA)

En los primeros momentos de este trabajo, cuando aún era un proyecto de investigación, parte de lo que quería investigar eran acciones afirmativas de la UCR hacia su población LGBTI. Pero me di cuenta que no existen¹¹⁸. Tenía en mente, además, una idea vinculada a lo institucional, en tanto estaba pensando lo que la universidad hace por su gente, cuando la realidad es que como institución no hace nada (o hace muy poco). Al darme cuenta de ello, cambió mi perspectiva y cambié entonces la perspectiva del trabajo. Decidí investigar lo que han hecho las mismas personas LGBTI dentro de la universidad para mejorar ese su micro-mundo, y a ello le llamé *iniciativas de reconocimiento y afirmación*. Hablo de iniciativas de reconocimiento y afirmación porque todo lo que describo a continuación son acciones desarrolladas por las mismas personas LGBTI (y algunas heterosexuales aliadas)

¹¹⁶ EDUFI se refiere a la Escuela de Educación Física, que es donde ella estudia.

¹¹⁷ Todos estos son diferentes grupos y ONGs de activismo LGBTI. *Beso Diverso* (La Coordi del Beso Diverso) y PSG (Personas, Sexualidades y Géneros), son dos colectivos totalmente autónomos; *la Colectiva* (Colectiva por el Derecho a Decidir) y el CIPAC (Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos) son dos ONGs, que reciben financiamiento de cooperación internacional para hacer investigaciones e incidencia política; el CNJ (Centro Nacional del Juventudes) ya no existe pero fue un grupo adscrito al CIPAC para personas jóvenes, se transformó en el actual PSG.

¹¹⁸ Existe una ahora (el reconocimiento del *Conocido Como* para estudiantes trans), que se dio durante el transcurso de este trabajo y, sin querer elogiarme, me atrevería a decir que mi incidencia tuvo una contribución importante. Ya lo veremos.

dentro de la universidad, y no por parte de la UCR como institución. Como lo dijo una profesora: “*el trabajo se ha hecho a nivel de docencia, con gente muy valiente que ha puesto las varas ahí mae y gente que no necesariamente se identifica como parte de la comunidad, o sí, y en la calle con los estudiantes con huevos*” (Adriana, docente). ‘Iniciativas de reconocimiento y afirmación’ es un concepto que yo acuño para marcar una diferencia respecto a las acciones afirmativas y políticas inclusivas, veamos.

Las acciones afirmativas son las políticas, medidas y acciones especiales ejercidas en distintas instituciones estatales o de la sociedad civil (pero principalmente del Estado), con el propósito de compensar a poblaciones excluidas. Su intención o propósito, desde mi entendimiento, es impulsar que tengamos mejores condiciones de vida y situaciones más igualitarias –principalmente mediante el acceso a empleo y educación, sin tratos discriminatorios– para grupos sociales que históricamente han sido excluidos o marginados. 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, son los Estados los que deberían crearlas e impulsarlas, y garantizar su cumplimiento (así como sucede con los instrumentos jurídicos internacionales).

Su origen y fundamento está en tratados internacionales en materia de derechos humanos¹¹⁹, a partir de la evolución de los instrumentos jurídicos (SEGATO, 2007), que exhortan a los Estados a tomar medidas especiales en asuntos específicos, para contrarrestar la discriminación. Así, 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

¹¹⁹ 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).

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). Específicamente en el ámbito de la educación superior, las acciones afirmativas se han concretado principalmente mediante políticas de cuotas¹²⁰.

Hay 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). Valga decir que 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, tienen varias limitaciones (todas entrelazadas) que es necesario tener claro: corren el riesgo de sesgos asistencialistas; pueden ser asimilacionistas, dado que 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 no implica/conlleva formación para los individuos a su alrededor; si bien favorecen a poblaciones excluidas, también provocan tensiones debido a la convivencia entre los distintos grupos; garantizar un mayor acceso a las instituciones, no hace desaparecer discriminación; visibilizar las problemáticas sociales (las exclusiones) no se traduce necesariamente en una búsqueda de soluciones (TUBINO, 2007). No es suficiente incluir a las personas o grupos discriminados en los espacios que han sido restringidos a ellos, 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, p. 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 muchos elementos inciden en ello. En el caso de las universidades, deben contemplar a todas las poblaciones que pertenecen a ella: estudiantes, docentes y funcionarixs

¹²⁰ Así es como funcionan en Brasil: se reservan cupos a estudiantes con condiciones especiales (por ejemplo, negrxs e indígenas), proporcionales a las poblaciones que existen en cada zona que la universidad pública debe atender. Sin embargo, las cuotas –es decir, reservar cupos– si bien es un paso de gran importancia, no es suficiente; es decir, no basta con garantizar el acceso a las universidades.

administrativxs. También, deben implicar a sus tres funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la acción social. Solo así, se convertirán en verdaderos caminos para la transformación social y, a partir de ello, cumplir con su propósito de ser compensatorias de la discriminación histórica hacia ciertos grupos.

Por su parte, las iniciativas de reconocimiento y afirmación son –como mencioné– acciones pensadas y desarrolladas por lxs sujetxs, han sido generadas desde adentro (o sea, a lo interno de la universidad) y no desde las autoridades, de ‘arriba hacia abajo’. Es decir, somos las mismas personas discriminadas quienes generamos formas de resistencia y transformación en los espacios del mundo universitario. Son maneras de incidir en el cambio que queremos ver y tener. Es activismo (militancia) dentro de la academia. Es aprovechar los recursos (y, en algunos casos, también los privilegios) que tenemos para mover las estructuras –estructuras de pensamiento y estructuras institucionales:

nos organizamos 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., 2015, p. 41).

Activismo que –valga decir– produce conocimiento y también tensiona a la universidad misma, en sus formas de producir conocimiento (y de hacer ciencia), en los tipos de relaciones que se establecen dentro de ella, en lxs sujetxs que tienen la voz y en lxs que tienen el silencio. Con nuestra militancia académica lo que hacemos y proponemos es descolonizar la universidad en sus prácticas y pensamientos retrógradas. Se trata de formas de resistencia y creación de caos, es decir, que desacomoda para crear o transformar. En Costa Rica los avances en materia LGBTI son producto del trabajo de activistas (ABELOVE, 2015). En la UCR sucede lo mismo: los logros alcanzados se deben a que han/hemos sido personas dentro de la universidad quienes han/hemos provocado avances en ella, gracias a nuestro trabajo. Bien 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 sexual, lo cual no es nada chiva mae, ok, y tener yo que posicionarme y objetivizarme en ese sentido, es como rarísimo. (Adriana, docente)

Profesorxs, estudiantes y administrativxs que hemos incidido en espacios que hemos tenido a nuestro alcance, para colocar el tema sobre la mesa. Desarrollamos esas iniciativas de reconocimiento y afirmación, de diversa índole. Y las llamo así por los siguientes motivos.

Iniciativas, porque la palabra abarca varias posibilidades: acciones, actividades, propuestas, sin explicar la forma que pueden tomar. Como dice el diccionario, iniciativa es una cosa “que da principio a algo” y es el “acto de ejercer el derecho de hacer una propuesta” (RAE, 2014). 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. En ese sentido, no hablo de ‘políticas’ ni de ‘medidas especiales’. Es para hacer énfasis en que las iniciativas nacen en la gente y son desarrolladas por ellas (no heterosexuales y heterosexuales aliadas), no tanto por las autoridades universitarias –en este caso. Cuando sucede que se dan iniciativas gestadas en los espacios de gobierno institucional, es resultado del trabajo que han realizado las personas, es decir, del tocar puertas y mover estructuras; por ejemplo, el pronunciamiento de espacio libre de discriminación y el reconocimiento del *Conocido Como* para estudiantes trans, que veremos más adelante. Lo que las caracteriza es la flexibilidad y la posibilidad, también la creatividad.

Son iniciativas de reconocimiento, porque colocan en discusión apuntan hacia la exigencia de un lugar social en la misma posición que las personas heterocissexuales, o sea, en condiciones igualitarias y no en la marginalidad. Se enmarcan en la idea del reconocimiento como un asunto de *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 nos ha colocado en una ‘categoría’ de personas de segunda clase, en el lugar de la exclusión (como lo hemos visto en capítulos anteriores). De tal manera, 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 hablamos de desigualdad e injusticia. Desde la perspectiva de reconocimiento, se enfatiza en la igualdad de *status* que deberían tener todas las personas y en la participación paritaria en la sociedad, valorando la interacción entre los distintos grupos; unido a ello, se enfoca en las consecuencias de las normas que han sido institucionalizadas (naturalizadas) y evita los esencialismos de identidades (FRASER, 2007).

Las prácticas descritas se constituyen iniciativas de afirmación, porque insisten en la visibilización de nuestra existencia, en la necesidad de desnaturalizar lo que ha sido establecido como normal (en este caso, la heterocissexualidad) y de despatologizar nuestras identidades, que han sido señaladas como problema (entiéndase: enfermedad mental, crimen, pecado). Desde la afirmación, se luchan 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 excluidxs nos reapropiamos de los discursos y las palabras que generalmente se usan para ofendernos, los resignificamos y usamos a nuestro favor; de hecho, en materia LGBTI son bien conocidas todas las actividades donde se proclama el ‘orgullo’. Hemos irrumpido en el mundo occidental para exigir ser consideradxs ciudadanxs en el mismo nivel que las personas heterosexuales, y no de segunda clase (o segunda categoría) ha sido hasta ahora (INAMU, 2015). En esas tentativas de salir del lugar de exclusión y garantizar mejores condiciones para nosotrxs (un *status* social igualitario), hemos generado propuestas que conducen a nuevas perspectivas y acciones posibles.

Por las razones anteriores, hablo de iniciativas de reconocimiento y afirmación. Si bien en este caso el contexto es una universidad, fuera de ella también se han desarrollado acciones. Aproximadamente a partir de la década de 1970, sujetxs que han/hemos sido mal llamados “minorías”, generamos movimientos sociales para demandar una mayor visibilización y participación, así como el reconocimiento de nuestros derechos como personas y colectivos (INAMU, 2015). Según se explica:

Así las personas que se consideran sexual e identitariamente diversas han venido conformándose como colectivos con necesidades propias y propulsoras de movimientos para exigir derechos históricamente conculcados. En este sentido, las distintas sociedades han modificado sus perspectivas hacia estos grupos identificando un conjunto de derechos que paulatinamente cambian la fisonomía de las culturas, haciéndolas más proclives al cambio y a la pluralidad de opciones o en su defecto estructurando un discurso de exclusión y de invisibilización que produce discriminación. (INAMU, 2015, p.60)

Para abreviar su nombre, a las **iniciativas de reconocimiento y afirmación** las siglas y el acrónimo que les corresponde es IRA. Cuando lo pensé, inevitablemente reparé en que, por casualidad, forma la palabra “ira”, como la emoción. Inmediatamente me percaté que no es casual, porque uno de los motores en el activismo por la DSG es la ira, la emoción que transformamos en lucha. El enojo y la rabia que sentimos ante la exclusión y la discriminación que vivimos, lo transformamos en creatividad, en impulso y fuerza para luchar. Así surgen las iniciativas (las IRA). Tomamos lo negativo y lo convertimos en acciones propositivas. Ejercemos la desobediencia cultural y exigimos respeto.

Ejercemos la desobediencia cultural, que consiste en la superación consciente y responsable de los aspectos culturales heredados que forma 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,

p. 50-51). Las personas con sexualidades disidentes encarnamos la desobediencia cultural, metafórica y literalmente (pues llevamos en nuestro cuerpo/carne), porque rompemos con los mandatos que la cultura (nos) establece en cuanto al sexo, el género y el deseo. Ejercemos la desobediencia cultural promoviendo situaciones de diálogo que llevan a la reflexión y generación de modos de vivir que apunten hacia la aceptación de nosotrxs y el respeto hacia nuestras existencias, hacia la aceptación y el respeto de todas las diferencias, y de la diferencia.

Exigimos respeto. El respeto como actitud, que se constituye punto de partida para la justicia. Respeto hacia alguien y hacia esa libertad que tiene en tanto otrx, como sujeto de la exterioridad: “*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.

Hago una aclaración importante: hablamos de respeto y aceptación, nunca de tolerancia. La palabra tolerancia es incorrecto y erróneo utilizarla; aunque hace muchos años era lo que se expresaba, ha sido fuertemente criticada y revisada. Entre los motivos se encuentra que manifiesta actitudes que denotan superioridad por parte de quien habla y, por consiguiente, no deja de tener en el fondo la idea que unas personas son mejores que otras, o merecen más que otras. Tolerancia se relaciona con condescendencia, permiso, indulgencia (LOURO, 2014); yo agregaría generosidad, falsedad y, a veces, incluso hipocresía. Tiene cierta violencia implícita, en especial si pensamos en términos de subordinación, dominio y hegemonía de unas personas sobre otras. Lo que hablamos y demandamos es respeto, aceptación y reconocimiento (particularmente cuando se trata de políticas públicas y acciones afirmativas, o cuando estamos 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).

Como expliqué, en esos esfuerzos por una mejor convivencia dentro del espacio universitario, y en la lucha por el respeto, la aceptación y el reconocimiento hacia nosotrxs, han surgido las IRAs, que procedo a describir. Previo a ello, hago una necesaria alusión a cuatro antecedentes importantes.

Uno. A partir de la década de 1980, se empezaron a realizar en Costa Rica investigaciones sobre asuntos DSG. Haciendo un levantamiento bibliográfico (revisión documental) de los estudios en el país, hasta el año 2013, se encontraron 130 trabajos, cuyo

objeto de estudio son las identidades LGBT¹²¹ (JIMÉNEZ, 2014). De todas las investigaciones, el 42% (es decir, 54 de 130) son tesis realizadas en distintas universidades, especialmente las públicas, siendo la UCR quien suma más trabajos (46 en total); ello evidencia que en la educación superior ha habido un interés en el tema (JIMÉNEZ, 2014). Los temas investigados han tenido una evolución, cada vez especializándose y profundizando más, diversificando las perspectivas y temáticas de estudio. De hecho, la diversidad sexual como objeto de estudio ha ido en aumento y ha sido investigada tanto por la academia universitaria, como por diferentes organizaciones y núcleos de activismo (JIMÉNEZ, 2014). Sin embargo, es necesario cuestionar la divulgación de los estudios, así como la circulación y acceso al conocimiento; además, destaca la necesidad de crear puentes entre la academia y el movimiento activista. Pensando específicamente en el ámbito que nos apela, cabe la pregunta: “¿hasta qué punto se han salido del clóset las universidades costarricenses?” (JIMÉNEZ, 2014, p. 109).

Si bien coloco las investigaciones como un antecedente, las que se han realizado dentro de la universidad son una primera iniciativa: generar conocimiento en la materia. Me atrevo a afirmar que es una contribución importante, aunque no ha tenido tanto impacto como podría, en el sentido de dar difusión a los resultados. Pero, esto es una tarea que –de modo general– en Costa Rica nos hace falta (es decir, es una carencia no exclusiva al tema de DSG).

Dos. El decreto presidencial (años 2008 y 2012) que establece el 17 de mayo como Día contra la homofobia, la lesbofobia y la transfobia (mencionado en el capítulo 1), puesto que insta a instituciones públicas a generar acciones en esa línea. Esta es una política nacional que sienta un precedente importante para trabajar en la materia. Cada vez más, 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 LGBTI. La UCR ha comenzado también en ese camino.

Tres. El quehacer de la UCR está regido por varios principios institucionales, claramente establecidos en su *Estatuto Orgánico*. Uno de esos principios es:

Respeto a las personas y a la libre expresión: Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación más que el respeto mutuo. (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 1974, p. 1)

¹²¹ La “I” de intersexualidad no la incluyo, ya que no fue parte del análisis que realizó el investigador, pues encontró estudios al respecto.

Cuatro. Cada cierto tiempo, mediante gestiones de la administración universitaria de turno, se definen *Políticas Institucionales* que apuntan el camino a seguir para la universidad durante ese periodo (generalmente, se definen para quinquenios). En el 2015, se publicaron las políticas que estarán vigentes en el periodo 2016-2020. Paralelo a ellas, se elabora un *Plan Estratégico Institucional*; el que rige actualmente está definido para desarrollarse entre los años 2013 y 2017. En estos documentos, encontré lo siguiente:

- Políticas institucionales 2016-2020. Llevan el nombre *Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020 “Excelencia e Innovación con Transparencia y Equidad”*. Fueron aprobadas por el Consejo Universitario (que es la máxima autoridad universitaria) el 20 de marzo de 2015. Son en total 70 políticas, organizadas en 7 ejes, algunos de los cuales contienen especificidades:

Tabla 1 – Universidad de Costa Rica: Ejes de las Políticas institucionales para los años 2016-2020

Eje	Títulos
I. Universidad y Sociedad	(No tiene)
II. Excelencia Académica	2.1. Fortalecimiento de la docencia, la investigación y la acción social 2.2. Inter-, multi- y transdisciplinariedad 2.3. Evaluación y desarrollo académicos 2.4. Internacionalización
III. Accesibilidad, Admisión, Permanencia y Graduación	3.1. Accesibilidad y Admisión 3.2. Permanencia 3.3. Graduación
IV. Regionalización	(No tiene)
V. Posgrado	(No tiene)
VI. Talento humano universitario	(No tiene)
VII. Gestión universitaria	7.1. Hacienda Universitaria 7.2. Información y comunicación 7.3. Bienestar y vida universitaria 7.4. Compromiso con la sostenibilidad ambiental

Fuente: UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, *Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2016-2020*. (La tabla es de mi propia elaboración.)

En esas políticas existen dos que contemplan elementos importantes para respaldar iniciativas en materia de DSG:

2.2.1. Impulsará la formación inter-, multi- y transdisciplinaria, actualizando la concepción, y flexibilizando la estructura y gestión de los planes de estudio tanto de grado como de posgrado, sobre la base de una visión crítica, humanista, inclusiva, de derechos humanos¹²² y de protección del ambiente, según los requerimientos de la sociedad costarricense.

7.3.1. Promoverá activamente el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y de discriminación, así como estrategias de acción afirmativa, para superar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto de la población estudiantil como del talento humano docente y administrativo. (UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 2015)

¹²² El subrayado en las citas es mío, para destacar las ideas.

Como se denota, en la primera política (2.2.1) destaca la perspectiva de derechos humanos, de inclusión, desde el humanismo y el pensamiento crítico. La segunda política (7.3.1) está completamente orientada a impulsar espacios seguros para todas las personas dentro del ambiente universitario.

- Plan Estratégico Institucional 2013-2017. Como expliqué, el plan estratégico de la universidad es el instrumento mediante el cual se ejecutan las políticas institucionales. Tras revisar el plan estratégico actual, fue interesante encontrar que se mencionan “temas” de medio ambiente, población indígena, personas con discapacidad (diversidad funcional) y gestión del riesgo ante desastres y emergencias. Sin embargo, no se hace alusión a nada relativo a la población LGBTI. Es un vacío que merece la pena evidenciar.

Los cuatro puntos anteriores son el marco (jurídico) que sirve de base para las reivindicaciones de la población LGBTI universitaria, que facilita la vivencia de experiencias positivas dentro del mundo universitario. Teniendo en consideración dichos antecedentes, seguidamente expongo las iniciativas de reconocimiento y afirmación que se han gestado en la UCR.

- **Pronunciamiento como espacio libre de discriminación**

En 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”. Los acuerdos presentes en dicho pronunciamiento son los siguientes:

ACUERDA:

1. Declarar a la Universidad de Costa Rica como espacio libre de toda forma de discriminación, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidades de género.
2. Reiterar el compromiso de la Universidad de Costa Rica con el respeto de los derechos humanos, la eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género, así como el fomento de una cultura de respeto a las diferencias.
3. Solicitar a la Administración que declare de interés institucional las actividades que se realizan en el campus en conmemoración del Día Nacional e Internacional contra la Homofobia.
4. Instar a la Administración a que realice una investigación para determinar el estado de las prácticas de discriminación en la Universidad de Costa Rica.
5. Instar a las diferentes unidades académicas y unidades académicas de investigación a llevar a cabo actividades en torno a esta conmemoración y a generar procesos de reflexión en la comunidad universitaria y nacional para promover una cultura de respeto a la diversidad sexual.
6. Publicar en diferentes medios de comunicación el presente acuerdo y darle la mayor difusión posible.

Fuente: UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. *UCR, un espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia*

De dichos acuerdos, considero necesario destacar ciertos elementos presentes en ellos, dada la importancia que tienen como acto reivindicativo de las DSG dentro de la academia:

- el compromiso de la universidad con los derechos humanos, haciendo énfasis en el respeto
- el carácter de ‘interés institucional’ que se otorga a las actividades de conmemoración del Día contra la Homofobia
- la solicitud de que se investiguen prácticas de discriminación dentro de la UCR [*lo cual, en cierta medida, es una base/justificación para desarrollar este trabajo, pues hasta el momento no se ha realizado nada similar en la institución*]
- el impulso para que las unidades académicas y de investigación¹²³ 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 tema; además, como dijo Enrique, “*el que la declaratoria venga de una*

¹²³ 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.

autoridad ejerce cierta coerción [...] por lo menos ayuda a contener el conflicto” (Enrique, docente). Ahora bien, lo incluyo como IRA porque fue la acción de personas universitarias (principalmente estudiantes) lo que promovió que se emitiera la declaratoria en el seno de dicha instancia. Así lo explica una estudiante, quien fue parte del proceso:

Como representante [de la población estudiantil] 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).

Sin embargo, merece un cuestionamiento importante: ¿cómo se traduce en acciones concretas? Porque la realidad es que las intenciones en el papel son una cosa y, tristemente, este pronunciamiento no se ha llevado a la práctica. Bien lo expresa un estudiante:

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).

Sobre esto se refieren también algunxs docentes (Adriana, Enrique, Mar): la declaratoria no se concreta en un reglamento institucional ni en medidas específicas, y un pronunciamiento de ese calibre lo requiere. “*No hay una vara institucional, no hay mecanismo, no hay políticas”* (Mar, docente). En esta línea, Enrique explica que esto del espacio libre de discriminación sucede como en instituciones públicas donde “*cuatro gatos*¹²⁴ *fueron conscientes y la pulsearon*¹²⁵ *y la pulsearon y la pulsearon hasta obtener una declaratoria, pero esta declaratoria no es consensuada, no responde al entendimiento de la totalidad de las personas [...] yo creo que no es algo muy honesto, entonces hay mucho que hacer”* (Enrique, docente).

Ciertamente, es la única iniciativa institucional en la materia que trata más de buenas intenciones por parte de la universidad que acciones reales. Ese pronunciamiento fue un logro en sí, porque sienta una base y un marco para actuar, pero institucionalmente no se ha realizado nada en este tema. En palabras de Mar: “*es muy bonito emitir un decreto y emitir buenas intenciones”* (Mar, docente), pero ¿cómo se materializa?, ¿cómo se ejecuta? La pregunta queda para la universidad y quienes se encuentren en los puestos de toma de decisiones.

¹²⁴ La expresión ‘cuatro gatos’ quiere decir muy pocas personas.

¹²⁵ ‘La pulsearon’ viene de ‘pulsearla’, significa esforzarse mucho para lograr alguna cosa.

- **Festival Interuniversitario de la Diversidad Sexual**

Como respuesta al Decreto Ejecutivo que conmemora el Día contra la homo-lesbo-transfobia (17 de mayo), a partir del 2009, en la UCR (y en otras universidades públicas) se realizan actividades académicas y artístico-culturales en ese sentido. Valga decir que las actividades son organizadas por estudiantes y docentes, por voluntad propia, porque saben de la importancia de la visibilización y la sensibilización. Al principio, fueron acciones pequeñas, con participación de pocas personas y se realizaban en la Facultad de Ciencias Sociales, pues ella reúne las visiones de mayor criticidad y apertura dentro de la universidad.

Con el pasar de los años el festival ha crecido, ganando notoriedad y diversificando el tipo de actividades, tales como: conferencias, mesas redondas, cineforos, stands informativos, performances, espectáculos musicales, lecturas de poesía, bodas simbólicas masivas. El interés en la comunidad universitaria ha ido creciendo, al menos en sectores de la población estudiantil; eso apunta Paz: *“por lo menos este año y el pasado a finales he visto como interés de las personas, por saber más [...] por lo menos en mi espacio, somos como, hay mucha curiosidad, hay muchas ganas de cuestionarse muchas cosas”* (Paz, estudiante).

Se logró que la bandera LGBTI sea colgada en los principales edificios de la universidad, donde se recibe a toda la población estudiantil de primer ingreso: la Escuela de Estudios Generales y la biblioteca Carlos Monge Alfaro¹²⁶. En 2015, la Administración universitaria pintó con los colores de nuestra bandera las zonas peatonales cercanas a la entrada principal de la UCR en el campus central (sin embargo, duró poco, apenas un día).

Estos festivales se han convertido en verdaderos momentos de politización del espacio universitario. Las personas confirman 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. (Sofía, estudiante).

Vale señalar que se le llama *Festival Interuniversitario* porque acontecen no solamente en la UCR, sino también en otras dos universidades públicas: el *Instituto Tecnológico de Costa Rica* (TEC) y la *Universidad Nacional* (UNA); es decir, tiene lugar en tres de las cinco universidades públicas. Ello ha impactado en algunas universidades privadas, que también han comenzado a realizar esfuerzos en la misma línea, siguiendo el ejemplo de las estatales.

¹²⁶ La foto en la portada de esta disertación corresponde a esto que menciono.

- **Proyectos de Acción Social**

La acción social que se ejerce desde la UCR es una parte importante pero no exclusiva de su vínculo con la sociedad costarricense. De hecho, en nuestra universidad la concepción de la relación con la comunidad; es decir, del vínculo Universidad-Sociedad, trasciende la idea y la praxis de la extensión universitaria, ya que entendemos esa relación como una interacción dialógica y transitiva. Los intercambios se dan en doble vía y no solamente en un único sentido¹²⁷. Está organizada bajo tres grandes modalidades: la *Extensión Cultural*, la *Extensión Docente* y el *Trabajo Comunal Universitario*. Todos los quehaceres de la acción social universitaria se gestionan a través de proyectos, que son presentados por docentes y estudiantes de manera individual o colectiva, con el respaldo de su respectiva unidad académica o de investigación.

De las tres modalidades, destaco el *Trabajo Comunal Universitario* (TCU), pues se trata de la actividad que concentra la mayor participación estudiantil. Todx estudiante que se gradúa de la UCR con un título de bachillerato debe realizar 300 horas de “servicio” a la comunidad; es decir, cualquier persona que se forma en la universidad, antes de graduarse debe hacer acción social. Para ello, debe matricularse en algún proyecto de TCU disponible para su carrera, entendida como su área de ejercicio profesional. Esto es importante pues evidencia la formación humanística que la UCR promueve en su estudiantado. Toda la acción social en la universidad está clasificada en áreas temáticas, nueve en total. Una de esas *temáticas de acción* (como se les llama) es *Derechos Humanos*. En esta área, encontré los siguientes proyectos vigentes y ambos son proyectos de TCU:

- “*Apoyo a asociaciones de derechos sexuales, reproductivos y diversidad sexual*” (proyecto TC-631), que pertenece a la Escuela de Ciencias Políticas (cuyo nombre lo explica por sí mismo)
- “*Arte, Identidades y Género*” (proyecto TC-644), que pertenece a la Escuela de Filosofía, en el cual se problematiza la categoría de género, deconstruyendo nociones de feminidad, masculinidad y transgeneridad, mediante expresiones artísticas.

Los proyectos son importantes porque nacen de iniciativas de docentes (o estudiantes, en algunos casos, pero aún pocos), que se proponen incidir directamente en la sociedad costarricense, a través del aporte universitario. Lo dice un estudiante, de manera clara: “*Hay un par de TCUs nada más. ¿Y por qué surgieron esos TCUs? Porque Maggie*

¹²⁷ Para entender mejor esta perspectiva que se maneja en la UCR, se puede consultar el sitio web de la Vicerrectoría de Acción Social: <<http://accionsocial.ucr.ac.cr/accion-social>>. En él, se explica brevemente qué es la acción social, los principios que la rigen y los ejes que la articulan.

estaba siendo profe y coordinaba uno, entonces abrió el espacio” (Felipe, estudiante). De nuevo, es ‘la gente’ LGBTI de la universidad la que está abriendo espacios.

• **Cursos de la universidad**

El currículo universitario es un tema aparte, pero es en la docencia desde donde probablemente existen más iniciativas de reconocimiento y afirmación, pero resulta difícil tener un panorama real en torno a ellas. Puedo afirmar que existen cursos en varias carreras de la universidad donde se abordan temas de género, sexualidad, DSG y derechos humanos; ya sea porque el curso tiene establecido en el programa algún tema o porque lxs docentes aprovechamos el espacio para trabajar ciertos temas, aunque no sean los ‘oficiales’ que se deben estudiar. Bien lo dice Mar: *“en la vara de currículo, cuando usted puede meter cosas, que es lo que todas hacemos, todo bien, pero eso no es oficial [...] no está en el currículo oficial”* (Mar, docente). Pertenece al currículo oficial únicamente cuando dichos temas están incluidos en el programa del curso y, sobre todo, cuando ese curso pertenece al plan de estudios de alguna carrera (es decir, cuando es obligatorio); sin embargo, son los casos. Del catálogo de cursos de la universidad, en el nivel de grado existen en la actualidad sólo 17 disciplinas con nombres relacionados con el tema. Tras realizar una búsqueda por palabra clave¹²⁸, se tiene lo siguiente: sobre sexualidad, hay 4 cursos¹²⁹; con el descriptor ‘educación sexual’, apenas dos¹³⁰; en temáticas de derechos humanos, es donde está la mayor oferta, 11 cursos¹³¹; bajo ‘género’ y ‘diversidad sexual’ no aparece nada.

Sucedé que, aunque en el programa del curso no venga incluido ningún tema vinculado con los asuntos LGBTI, en ciertos casos lxs profesorxs aprovechan alguna materia para desarrollar estos ‘contenidos’, según el curso lo permite. Como docente, Mar cuenta una experiencia de colaboración realizada para un curso de Enfermería, en un tema que no estaba dentro del currículo oficial pero que fue solicitado:

Una ocasión en Enfermería nos pidieron dar un taller de sexo seguro entre mujeres. Todo el mundo estaba así atento, a nadie se le había ocurrido eso, que podría ser una enfermera en un hospital y que podía llegar alguien a decirme cómo tener sexo seguro con mi pareja lesbiana; y ellos decían, no tengo la menor idea por qué esto no está en el currículo, eso no interesa. (Mar, docente)

¹²⁸ Búsqueda realizada en la base de datos donde está la información de todos los cursos de la universidad.

¹²⁹ Se llaman: Reproducción, sexualidad y humanismo ; Seminario sobre filosofía y sexualidad ; Orientación de la sexualidad.

¹³⁰ Ética y educación sexual ; Educación Sexual.

¹³¹ Son los siguientes: La enseñanza de la comprensión internacional y los derechos humanos ; Filosofía y derechos humanos ; Seminario sobre filosofía y derechos humanos ; Conferencias: eje temático derechos humanos ; El nuevo orden internacional y los derechos humanos ; Derechos humanos (I, II, III y IV) ; Métodos de los derechos humanos ; Democracia y derechos humanos.

Otros ejemplos similares son relatados por las mismas estudiantes. Sofía, respecto al tema de DSG: *“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. En otros casos, cuando lxs docentes por su propia voluntad no lo hacen, son estudiantes quienes lo ponen sobre la mesa; al respecto, narra Ada 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 que pasa si aquí o allá, y eso se presta para hacer debates en clase”* (Ada, estudiante).

Por lo que conozco de mis colegas profesorxs, me atrevería a afirmar que trabajamos en nuestros cursos 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). Reconocemos la existencia de *“outros sujeitos de fala, igualmente dignos, mesmo que dominem códigos diferentes, e que tenham propósitos diversos”* (JESUS, 2015, p. 18). Por ejemplo, Adriana cuenta que manda a sus estudiantes a entrevistar trabajadoras sexuales. Además, permitimos y utilizamos medios no tradicionales para generar aprendizajes (tanto en el aula como en las evaluaciones), pues los procesos de construcción¹³² pueden tomar distintas formas: máximas, poemas, ensayos, obras de teatro, novelas (ZEA, 2005). El resultado es que nuestros cursos se convierten en experiencias de aprendizaje profundas, no solo de “los contenidos” que en ellos analizamos, sino de aprendizajes y transformación para la vida. *“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).

Siempre tenemos estudiantes con visiones conservadores, quienes nos critican (tal como contó Mar, *“a mí en una evaluación me pusieron que debía hablar menos de mi ideología de género”*) y quienes hacen nuestra labor docente más difícil. Sin embargo, una “solución” que ha habido ante esto es que nuestra “fama” se da a conocer entre lxs mismxs estudiantes (es decir, se comentan entre ellxs respecto a nuestros cursos, las temáticas que abordamos y las formas de trabajar); entonces, en palabras de mi colega docente Adriana, *“la gente que es conservadora, mejor no matricula conmigo”*. Claramente, entre la diversidad de pensamientos (y creencias) que confluyen en la universidad, estos temas y nuestras posturas

¹³² Que en realidad son procesos de construcción, deconstrucción y reconstrucción.

no serán bien recibidas por todos nuestros estudiantes, ni tampoco obtendrán provecho de la misma manera; pero es innegable que al menos en algunas personas vamos dejando huella. Esto lo comenta, justamente, 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, estudiante).

La gran limitación de estos (re)cursos tan maravillosos, es que son optativos: *“no son obligatorios estos cursos”* (María Fernanda, estudiante), o al menos la mayoría. Además, las carreras donde se estudian dichos temas pertenecen a las áreas de Ciencias Sociales y Letras (principalmente), mientras que en el resto de la universidad no hay nada (o hay muy poco), siendo que en las otras profesiones son también necesarios. Dado que son electivos, la demanda es alta, porque además son de mucho interés para la población estudiantil; pasa entonces que –según explica Mar– queda a *“la suerte de poder matricular por promedio algún curso optativo donde se pueda hacer algo”*. La única excepción son los cursos que pertenecen al eje humanístico (o sea, fundamentalmente los Repertorios). En esto, un estudiante expresa:

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 me es realmente guiso. 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, estudiante)

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”*. En ambas áreas el machismo domina y se impone con vehemencia, sin que nadie dude de esta afirmación.

- **Acciones específicas de algunas instancias universitarias**

Existen iniciativas concretas que son realizadas por instancias específicas de la universidad; es decir, no son acciones generalizadas, sino particulares a determinados espacios. Son de gran importancia debido al valor simbólico que acarrearán, pues se trata de reivindicaciones significativas dentro de la academia para las DSG. Contienen cierto grado de institucionalidad y oficialidad, por tratarse de instancias formales de la universidad y por venir de figuras de autoridad; pero recordando –por supuesto– que son movidas por personas

dentro de ellas. Bien lo dijo unx docente, “*son iniciativas puntuales*” (Mar) y es maravilloso que existan en la universidad.

- El Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Es el instituto de investigación donde más se estudian y trabajan asuntos de género. Existe desde el 2009, con un antecesor que data de 1987. Es una instancia explícitamente feminista –la única en la UCR– que tiene varios proyectos de investigación y acción social, los cuales generalmente van unidos; es decir, muchas de las actividades que el CIEM desarrolla son de investigación-acción. La mayoría de las profesionales que trabajan en ese instituto son docentes de la universidad en distintas carreras o programas de grado y posgrado. Tiene un centro de documentación especializado y un boletín informativo. Entre sus proyectos, algunos conciernen a la violencia y acoso sexual; en ellos se incluyen situaciones vinculadas a la DSG. El CIEM trabaja con la prevención de este tipo de situaciones y en la toma de acciones frente a las denuncias que recibe. Es la instancia técnica dentro de la universidad encargada de enfrentar el hostigamiento sexual.

Además de realizar investigación, ha participado en programas de posgrado. Recientemente, creó un programa donde se estudian todos los temas que nos atañen: la Maestría Académica en Estudios de las Mujeres, Géneros y Sexualidades. Dicho posgrado fue mencionado por dos docentes, Enrique y Mar. “*Ahora, se abrió esta maestría que abrió el CIEM, de lo que vi, había uno de teoría queer, uno de feminismo decolonial, pero hay que ver como es en la práctica*” (Mar, docente). Es una posibilidad digna de destacar. No obstante, tiene dos desventajas: una, que se trata de un posgrado, por tanto no es formación de grado obligatoria; otra, que es un programa nuevo, apenas está iniciando su primera generación, entonces es difícil saber qué se generará en ella, en palabras de Enrique “*ahora está la maestría y es nueva, no sé hasta dónde llegará*” (Enrique, docente). Conociendo la trayectoria del CIEM y de lxs profesionales que ahí laboran, esta nueva maestría cosechará frutos importantes.

- Aceptación y reconocimiento de docentes LGBTI. En la universidad existen profesorxs que están “fuera del clóset”, es decir, que en sus respectivas unidades académicas sus colegas docentes y autoridades (o sea, las jefaturas) tienen conocimiento de su identidad sexual o de género. Por ejemplo, en las Escuelas de Psicología, Lenguas Modernas y Artes Musicales. Esto es de particular relevancia cuando se trata de personas trans. Lo principal en este punto no es que esxs docentes estén asumidos en el espacio público de su ambiente

laboral, sino que reciben apoyo por parte de las personas en ese entorno. El respaldo que tienen es de su unidad académica, no de la universidad: “*la UCR no ha hecho ni mierda 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, ¿y si fuera alguien del Opus Dei?*” (Adriana, docente). En esa línea, otra experiencia es la de Mar:

En la Escuela de Psicología, yo tengo el Conocido Como, y antes de tenerlo, 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 secretarias 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.

Esxs docentes están en esa situación privilegiada porque sus ‘jefxs’ (o sea, lxs directorxs) son personas aliadas, quienes han promovido espacios que verdaderamente son de respeto e intentado que se constituyan libres de discriminación en la práctica.

- Comisión de Diversidad y Género, de la FEUCR. La Federación de Estudiantes de la UCR (FEUCR) es el principal órgano estudiantil en la universidad, que se elige por votación donde puede participar todo el estudiantado, para que lo represente en diversas instancias institucionales. El período de funciones es de un año. En el 2009, el gobierno estudiantil de turno creó una comisión para atender –específicamente– asuntos relativos a género y diversidad sexual, concernientes de forma exclusiva a la población estudiantil. No obstante, las acciones que esta comisión realiza, dependen del directorio a cargo de la FEUCR, que cambia cada año. Dicha comisión y la misma FEUCR son mencionadas por dos estudiantes en los diálogos, con posturas críticas que explican esto mejor que yo. Así, Felipe dice: “*no han hecho mucho que digamos [...] fluctuante, depende de la gente, de quien esté ahí [...] cambian cada año*”. María Fernanda refiere: “*cuando la FEUCR interviene está empujada por el sector informal, no reaccionan por ellos mismos, sino que tiene que ser al pichazo de ustedes o La Coordi*”. En síntesis, lo bueno es que existe la comisión; lo malo, que no funciona adecuadamente ni se aprovecha todo el potencial de acción que tiene.

- Junta de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP). El único ejemplo verdadero de políticas afirmativas institucionalizadas se encuentra en *la Junta*. La JAFAP –como su nombre lo indica– es la entidad universitaria que se encarga de recaudar y administrar dineros de personas que trabajan en la universidad y quieren asociarse a ella. Funciona de alguna manera como un banco para lxs funcionarixs de la UCR, indistintamente

de su tipo de nombramiento, pues a través de ella pueden realizar planes de ahorro y también obtener préstamos. Es la instancia ejemplar porque en los servicios que ofrece reconoce cualquier tipo de familia, pues la categoría que utiliza es ‘grupo familiar’. Bajo ese concepto de ‘grupo familiar’ se ampara una multiplicidad de formas de convivencia, a las cuales pueden acceder también parejas del mismo sexo. Esto lo mencionaron durante los diálogos – Jesús (administrativo), Adriana y Mar (docentes)– quienes han constatado esto por experiencia propia. La profesora expresa “*la Junta es el mejor lugar en la UCR*”; más adelante agrega “*en la Junta, las veces que yo he ido, he experimentado el mejor trato a personas alternativas en toda la U*” (Adriana, docente). Para referirse a ello, Mar relata que 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”.

No obstante, esta conceptualización más inclusiva respecto a la ‘familia’, bajo la idea de ‘grupo familiar’, es una política que tiene apenas una entidad universitaria –la JAFAP–; entonces, no se trata de un entendimiento traducido en acción que tenga la universidad en su totalidad, por lo tanto, no podemos decir que sea política afirmativa institucional. De hecho, se comenta en uno de los diálogos donde surgió el tema que posiblemente dentro de la Junta hay personas ‘de la comunidad’ o bien, heterosexuales aliadas. El cuestionamiento para la UCR es: “*¿cómo se explica usted que esas políticas a nivel financiero no se traduzca a cosas que son del day-to-day?*” (Adriana, docente). Es decir, ¿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?

- **Reconocimiento de identidad para estudiantes trans**

Como último punto, incluyo una acción afirmativa reciente (del año 2016) creada por una autoridad –el actual rector– pero promovida por integrantes de la comunidad universitaria. En marzo de los corrientes, desde la Rectoría de la UCR se emitió una resolución (número R-64-2016, ver anexo 1), donde se establece que dentro de la universidad se reconocerá el uso del *Conocido Como*, según esté escrito en la cédula de identidad, para la población transgénero. Coloco a disposición el anuncio que llegó por e-mail a todxs lxs trabajadorxs de la universidad, vía el correo electrónico institucional:

Dicha resolución estuvo mediada por dos docentes LGBTI de la UCR, representantes de la FEUCR y representantes de la Asociación Transvida (una ONG de y para población transgénero), puesto que el rector tuvo una reunión con ellxs para tratar este asunto, previo a emitir el documento. La promulgación de esta política se debe en alguna medida a comunicaciones vía electrónica que tuve con el rector, cuyo objetivo fue llamar su atención hacia el tema de la diversidad sexual dentro de la UCR. Al parecer, funcionó. Es otro claro ejemplo de que con voluntad política de las autoridades universitarias es posible generar acciones a favor de la población sexualmente diversa. Y también, de que la incidencia de activistas dentro de la academia tiene resultados.

Para concluir este capítulo, amparándome en palabras que hago mías, reafirmo la idea que mucho de lo bueno en la burbuja UCR es una cuestión que “*obviamente no salió de la nada, que tiene que ver con las luchas que se han dado a lo interno*” (Mar, docente); sin duda alguna, “*ha sido lucha de calle*” (Adriana, docente). Por eso, las IRAs son reivindicaciones necesarias e importantes para grupos sociales que históricamente han/hemos sido excluidos y discriminados, porque el reconocimiento es una cuestión de justicia (FRASER, 2007). Las universidades públicas 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 función en la sociedad, es también tarea de ellas impulsar prácticas igualitarias, equitativas y de justicia social.

En esa tarea, ha quedado claro que el activismo “*es algo fundamental, ese apoyo que se da en colectivo es muy importante*” (Sofía, estudiante). Sin embargo, debemos tener una mirada crítica y saber sus limitaciones. En las acciones afirmativas y los movimientos por transformar las realidades, debemos saber y asumir sus *activos* y *pasivos*. Activos, pues se promueve mayor igualdad de oportunidades y se coloca la discriminación en la agenda pública; pasivos, dado que los avances ocasionan también “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, sobre todo reacciones de los sectores conservadores. En los procesos de cuestionamiento del sistema y salida de él, topamos con que en el corazón del dominador anida el odio, que es afectado al ver el bien, el éxito o la felicidad del otro, ya que “no puede soportar su presencia, su existencia, la realidad de su rostro exterior e interpelante” (DUSSEL, 1977, p. 62). 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). En asuntos de diversidad sexual, esto es muy evidente: entre más avanzamos en la obtención de derechos y en la visibilización de nuestra existencia, surgen más (con mayor fuerza y con mayor argumentos) los discursos conservadores. E intentan por todos los medios hacer ‘campañas’ en contra nuestra. Pero igual, seguimos avanzando y luchando.

El activismo –en el espacio que sea, incluyendo el académico– tiene un costo emocional en quienes lo ejercemos. Como dice Adriana: “*yo lo hago, hay un desgaste en uno, que no está cuantificado y que no está valorado*”. No es fácil enfrentarse a una sociedad que te señala, que dice que tu vida está mal (que es un error, un pecado, una enfermedad, un crimen), que te niega e invisibiliza. No es fácil quebrar (o intentar hacerlo) con cuestiones que están naturalizadas y arraigadas, debido a los procesos de socialización y pedagogización. No es fácil dar la lucha todo el tiempo. No cualquier persona está preparada para ello o puede manejarlo. En los momentos de desgaste, tener un respaldo institucional cobra aún más relevancia: “*una se seca todo porque es una vara muy intensa, es agotador [...] y yo debería sentirme apoyada por la institución*” (Adriana, docente). Ante los conflictos y tensiones que se generan a raíz de las luchas, es necesario implementar “*acciones sistemáticas de sensibilización concientizadora 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 vamos a trabajar para transformar. Todo ello permite y conduce a pensar (y soñar) la universidad que queremos.

6

*Para que
el arco iris
se llene de color:
reflexiones generales
sobre la universidad
que queremos*

*« En la vida vale soñar,
pero mucho más importante que soñar
es pelear por los sueños »*

José Mujica



PARA QUE EL ARCO IRIS SE LLENE DE COLOR: reflexiones generales sobre la universidad que queremos

Una reflexión es reflejar o reflejarse (RAE, 2014); mostrar algo que está ahí, verlo a través de una exterioridad (de un tercer elemento externo), ver a través de Otrx. Así, por ejemplo, el cielo refleja un fenómeno (el clima) que no es él mismo pero que lo atraviesa. El cielo es quien nos ha acompañado en este camino y es donde se refleja la condición que está en un tiempo y un espacio determinados. Puede dejar ver un panorama gris o un hermoso arco iris. Para que el arco iris sea visible, debe reunir ciertas condiciones específicas. Lo mismo sucede en la universidad y llegó el momento de reflexionar sobre ella, teniendo en mente que reflexionar es “pensar atenta y detenidamente sobre algo” (RAE, 2014). Hacerlo, a partir de dos movimientos: mirar hacia atrás y mirar hacia adelante. En este capítulo final traigo los últimos reflejos sobre la población LGBTI de la Universidad de Costa Rica, desde una posición sincera sobre sus vivencias. Lo hago en dos partes, correspondientes a los dos movimientos reflexivos: una perspectiva sobre lo que tenemos y una prospectiva sobre lo que quisiéramos tener; por ende, se trata de un balance general y de una proyección a futuro.

6.1 Perspectiva general sobre las vivencias

Una perspectiva es un “panorama que desde un punto determinado se presenta a la vista del espectador, especialmente cuando está lejano”; otra definición es “visión, considerada en principio más ajustada a la realidad, que viene favorecida por la observación ya distante, espacial o temporalmente, de cualquier hecho o fenómeno” (RAE, 2014). El origen en latín de la palabra significa 'mirar a través de', 'observar atentamente'; una tercera connotación es “punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto” (RAE, 2014). No podía haber mejores explicaciones que esas para lo que sigue. Con esas ideas en mente, vengo finalmente a presentar –en esta primera parte del capítulo– un balance general respecto de lo que se vive en la UCR, tomando palabras de las personas al igual que en todos los anteriores. El panorama conclusivo también estuvo presente en los diálogos. El momento de hacerlo es ahora, que estoy lejos –temporal y geográficamente– del contexto y la población

bajo estudio y de los “resultados” que encontré con esta investigación. Porque ha llegado el momento final del proceso y con él, el momento para mirar hacia atrás y sacar conclusiones.

¿UCR espacio libre de discriminación? La discriminación es un hecho innegable en cualquier sociedad actual (de lo contrario, este trabajo no sería necesario). Es una de las consecuencias de la injusticia, generada a la vez por las configuraciones creadas, mediante los distintos dispositivos de ordenamiento social, donde ciertos individuos y grupos ocupan los lugares de poder y privilegio, en detrimento de otros, como hemos visto. En materia de DSG, no existen espacios donde las personas LGBTI estén seguras. No obstante, es evidente que la discriminación hacia personas con sexualidades disidentes se desarrolla más en ciertos lugares que en otros. Investigaciones indican que es menos marcada en el ámbito de la educación superior, pues las universidades son consideradas lugares con mayor apertura y respeto hacia la diversidad, dado que tienen espacios para el diálogo y el debate en torno a formas de vida diferentes, así como múltiples teorías y metodologías. Sin embargo, las IES no están exentas de discriminación, ni garantizan condiciones igualitarias y equitativas para esta población.

Las universidades forman parte de la sociedad en la que están inmersas; por lo tanto, en ellas se reproducen los patrones culturales hegemónicos, pues no están al margen de los contextos donde se ubican sino que portan la cultura de los lugares que las contienen (PIÑA Y AGUAYO, 2015). Las personas que habitan y conviven en las universidades llevan a ellas sus referentes individuales y sociales; a partir de ellos piensan y actúan. Por ello es que ‘surgen’ la discriminación y la LGBTIfobia. Esto es exactamente lo que sucede en la UCR. Bien lo explicó Felipe: *“la U no puede ser un espacio libre de discriminación, porque la sociedad no es un espacio libre de discriminación; porque la U es una burbuja, pero sigue estando infiltrada en la realidad”* (Felipe, estudiante). Para que dejara de existir, necesitaríamos vivir en sociedades diferentes, o lograr una transformación radical de las sociedades en que vivimos; lo dijo María Fernanda: *“tendría que ser un cambio cultural a nivel de la sociedad, no a nivel de la institución, de la universidad como tal”*.

Las vivencias descritas muestran que en la UCR hay discriminación hacia las sexualidades disidentes. Desde muestras sutiles que pueden pasar desapercibidas para quienes reciben la violencia, hasta formas tan explícitas que se intenta incluso pretender que no suceden. El ejemplo de mayor crudeza lo vimos con Ricardo:

y de las cosas que se ven, normalmente siempre las personas tratan como de no dejar huella, se envía un oficio o se toman decisiones, en las actas se anulan todos los comentarios que se dijeron respecto a alguien, tratan de cuidarse de que no hayan luego repercusiones contra la persona que hizo o dijo eso con base en un prejuicio... eso es parte de lo que se vive en esta universidad. (Ricardo, docente)

Y (me) queda la pregunta de si habrá otros casos como este en la universidad; lamentablemente, es probable que la respuesta sea afirmativa. Prueba de que existe la discriminación es que muchas personas aún están dentro del closet. Todas las personas docentes y funcionarias que entrevisté tienen su identidad asumida dentro del medio universitario, porque en sus espacios de trabajo o de estudio pueden hacerlo. Pero, incluso así, algunxs de ellxs prefirieron usar un pseudónimo en esta investigación. Eso dice mucho. Además, ¿cuántas personas en la universidad están dentro del clóset, porque revelar la identidad sexual o de género, asumirla públicamente, generaría un ambiente tenso, de acoso y hostigamiento? ¿Cuántas personas LGBTI existen en la UCR –sede central– y no lo sabemos? ¿Y en las sedes regionales, donde las condiciones son peores? ¿Cuántas personas viven en el silencio, en la invisibilidad y en la represión (con todo lo que ello acarrea)?

Como dijo Tania, *“hay personas que se crean un esposo o una esposa, una pareja que no existe, por comodidad ante los demás, para llevar la fiesta en paz y tener tranquilidad en el ambiente”* (Tania, administrativa). Pensando en generaciones mayores, de personas con edad entre 50 y 60 años o más, a través de chismes se sabe –por ejemplo– de profesores gays que tienen esposa, porque se casaron para adaptarse a la sociedad, especialmente en su época; sin embargo, la realidad de su sexualidad es otra y tiene una “doble vida” (porque hasta se sabe de docentes que son ‘amantes’). Esto lo expresan funcionarixs y profesorxs, y lo confirman estudiantes con lo que observan en sus unidades académicas; también en sus propios colegas: *“habían muchas lesbianas lo que pasa es que es una verdad que está oculta”* (Ada, estudiante).

La LGBTIfobia atraviesa todas las funciones y puestos, desde las figuras de autoridad (como directorxs y decanxs) hasta estudiantes. En ello, el nivel educativo no hace diferencia respecto al trato discriminatorio. Vimos dos ejemplos contrapuestos: por un lado, el caso extremo de una decana insultando violentamente a un profesor gay; por otro, un conserje solidario y amistoso con su compañero gay. Se sabe de estudiantes que abandonaron su carrera debido al *bullying* LGBTIfóbico. Otrxs, tratan de no ser evidentes con su identidad sexo-genérica para evitar problemas: *“he visto estudiantes que les ha costado la salida del closet, que les ha afectado sus estudios y su vida personal”* (Enrique, docente). Cuando se trata de mujeres en carreras tradicionalmente “masculinas”, la situación es peor porque enfrentan una doble discriminación: ser mujeres en “profesiones de hombres” y no ser heterosexuales. La estrategia de muchxs ha sido esforzarse al máximo en sus tareas, para no dar motivo alguno de cuestionamiento. Esto fue comentado por todxs lxs docentes con quienes conversé.

Esas vivencias ocurren en la Universidad de Costa Rica, que se supone es una burbuja vanguardista, que (nos) protege del resto de la sociedad y que marca el camino hacia donde debe dirigirse el país. Esto es el “preámbulo” para las iniciativas de reconocimiento y afirmación. Gracias a ellas, al arduo trabajo de estudiantes, docentes y administrativxs de la UCR, es que es posible un ambiente mejor, si lo comparamos con el que se encuentra fuera de la institución. No obstante, esos logros y avances generan tensiones en los sectores conversadores, que responden de diferentes maneras para mantener el ‘orden’ que ha imperado. Surgen así nuevas formas de violencia.

En términos de acciones concretas (que no sea la emisión de un pronunciamiento), la UCR no ha hecho nada para garantizar que dentro de ella no haya discriminación. *“La UCR es una institución que yo sepa laica y autónoma y aun así ha sido incapaz de generar cosas que nos protejan a nosotras y a nuestras parejas y a nuestros hijos también”* (Adriana, docente). Esa idea apareció en las tres poblaciones. Dijo una estudiante, *“me enoja tanto que la U no regula para nada a los funcionarios”* (Paz, estudiante); en la misma línea, una profesora también afirma que no existen políticas de penalización a la discriminación, por ejemplo” (Adriana, docente). Se repite la crítica que la universidad se asume y proyecta como un lugar donde no se discrimina, pero la realidad muestra lo contrario. Las iniciativas que existen a favor de la población LGBTI se lograron gracias al activismo que se ha desarrollado en la universidad; en palabras de Adriana, *“la UCR nos debe eso a nosotras porque no ha levantado un dedo, más que decir que es un espacio libre de discriminación, con cero aplicaciones”*. Lxs administrativxs también resaltan la labor de quienes han buscado generar cambios. 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”*. Y la diferencia realmente la hemos conseguido, aunque sea de a pocos. En resumen:

Y aunque ahorita hay espacios libres de discriminación [...] en sodas, en el pretil u otros lugares de la U, sí 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 [LGBTIfóbicas] existan, el ambiente en la U no va a ser libre [de discriminación] sino que seguirá siendo un ambiente de persecución. (Ricardo, docente)

Estas vivencias permiten una comparación importante: la UCR versus el mundo fuera. Pese a que la realidad en términos de discriminación dentro de la burbuja resultó ser

peor de lo que imaginaba (es decir, está peor de lo que tenía o teníamos conocimiento), aun así la UCR se percibe como un lugar mejor con respecto a la sociedad costarricense en general. Es un hecho que dentro de la universidad la población LGBTI sufre menos discriminación que fuera de ella, pero eso no quiere decir que no existe (como ha quedado claro). Ello no significa que las cosas puedan mejorar; hay mucho gris, cuando lo que debería haber son infinitos colores. En palabras de Ada:

Sea como sea, de todo lo que talvez no está tan bien dentro de la U, yo creo que es una institución que hace que una se sienta más cómoda y más segura, a pesar de las cosas que pueden pasar. Porque digamos estando en la calle, uno recibe mucha más violencia, recibe mucho más caras, muchas más cosas; aquí todo es un poco más relajado. Yo creo que por eso mucha gente se enamora de la U y no quiere salir.

De modo general, lxs estudiantes coinciden en que la universidad es un mejor lugar para *estar* y lo comparan brindando ejemplos, inclusive de sus lugares de origen. Veamos sus palabras: “yo prefiero quedarme aquí que en el centro de San José” (Paz); “yo soy de Guanacaste y en comparación es bien diferente, aquí es muy diferente” (Emmanuel); “del lugar donde yo vengo, prefiero mejor ni salir de la casa; la U es más mi espacio para ser yo misma” (Zoé); “la u es un espacio mucho más acogedor a diferencia de otros lugares, incluso fuera en los alrededores, como la Calle de la Amargura, por lo menos a mí no me ha pasado nada, no es represora” (Libertad). Hasta un profesor, pensando en lxs mismxs estudiantes, cuenta un hecho que presencié:

tengo esta memoria de hace poco, de unos chicos que van caminando de la mano y en el momento que salen del campus, se sueltan... fue tan fuerte. Y así, pasan la calle, cruzan del Edificio Saprissa, yo los voy viendo y digo 'que lindo'; salen y se sueltan, sí fue muy fuerte ver eso, entonces yo creo que [la UCR] es como una burbuja exactamente. (Lepolt, docente)

La vivencia que persiste es que “el mundo de afuera es más discriminador, es más cruel” (Ada). Si bien dentro de la universidad existen sectores conservadores, que tienen mucho poder (como el Opus Dei), también es cierto que –exceptuando algunos casos– la seguridad personal y la comodidad que se siente en el espacio universitario, lo convierten en un lugar mejor. Como dijo Ada, todo ello hace que sea “mil veces mejor estar en la U”.

6.2 Prospectivas hacia una nueva universidad para nosotrxs

Una prospectiva –como adjetivo– es algo que “se refiere al futuro”; como sustantivo, es el “conjunto de análisis y estudios realizados con el fin de explorar o de predecir el futuro en una determinada materia”; la palabra también viene del latín y significa 'mirar adelante', 'prever' (RAE, 2014). De tal manera, llegando al momento final de este trabajo, corresponde

ahora reflexionar sobre el futuro, teniendo como base el presente. Vengo entonces a proyectar y soñar la universidad que queremos; a hablar de acciones que quisiéramos existan en nuestra burbuja. La prospectiva (general) es eliminar las prácticas discriminatorias de la UCR y transformar la institución en un lugar seguro para las personas LGBTI.

Para ello, me enmarco en la perspectiva de *acciones radicales* que -como su nombre lo indica- son cuestionadoras y promotoras de cambios significativos a largo plazo. Con ellas se gestan acciones institucionales y de grupos organizados que buscan la transformación y están orientadas a deconstruir patrones de dominación cultural, irrespeto y desprecio, naturalizados en la cultura nacional y universitaria (TUBINO, 2007). Para incidir de tal manera, toman en consideración la injusticia cultural, la violencia simbólica y la inequidad de oportunidades, lo que implica generar formas de convivencia al interior de las instituciones universitarias (TUBINO, 2007). Ello se puede hacer a partir de:

innovaciones en las estructuras curriculares y en las relaciones interpersonales en las universidades. Programas que prevén estrategias orientadas a visibilizar y desmantelar la discriminación institucionalizada, que desarrollen acciones significativas de sensibilización concientizadora y de educación antidiscriminatoria con los sectores discriminadores (TUBINO, 2007, p. 101).

A continuación, voy a exponer ideas específicas para la DSG, como asunto que urge trabajar en la universidad. Quiero resaltar que las propuestas constituyen aspiraciones y necesidades concretas, que apuntan a la transformación de nuestra universidad para convertirla en un lugar mejor, encaminándose a ser realmente libre de discriminación. En esa magna tarea (revertir y eliminar la discriminación), es necesario un doble trabajo: fortalecer a las personas discriminadas (yo diría, empoderarlas) y “cambiar las representaciones inconcientes sobre las cuales se han instalado patrones perversos de relación” (TUBINO, 2007, p. 96). Lo que presento es una mezcla de mis propias ideas, junto con otras mencionadas por las personas, en los distintos grupos. Ideas que venía pensando-sintiendo y que confirmé al encontrar que otras personas las compartían; entonces supe que estamos en la misma sintonía. Ideas que surgieron no porque haya pedido a las personas brindar recomendaciones, sino porque espontáneamente hubo deseos expresados en los diálogos, respecto de cuestiones que quisiéramos tener en la UCR. Serían verdaderas acciones afirmativas que la institución desarrollaría para su población LGBTI.

Aunque el tema que sería ‘trabajado’ (abordado) es la disidencia sexual y de género (o sea, la diferencia en cuanto a sexualidad), sentaría un precedente para otras “temáticas” donde el punto común con la nuestra es tener una “característica” diferencial respecto a la norma establecida; es decir, personas que viven algún tipo de exclusión y debido a ello, estar en la

condición de otrx, en el lugar de la abyección. Planteo esto pues las propuestas/acciones que expongo van encaminadas a promover nuevas actitudes y formas de pensamiento en la comunidad universitaria, vinculadas al respeto, la aceptación y el reconocimiento de la diferencia y la diversidad propia de la humanidad. Si bien el foco será la DSG, los esquemas y patrones que se rompan (de pensamiento, actitud y sentimiento), no son exclusivos a este “tema”. La comprensión de esas nuevas éticas y filosofías promoverá su aplicación en otros “casos” de poblaciones excluidas. Apuntan, entonces, hacia la interseccionalidad y el análisis que la UCR debería hacer de sí misma desde una mirada intercultural¹³³. Si realmente queremos transformar nuestra universidad, debemos hacerlo a partir de esos referentes.

Acopiando las ideas y hallazgos de esta investigación, las propuestas son: un espacio para nosotrxs, un reglamento, formación para estudiantes desde el currículo oficial y para docentes y administrativxs a partir de procesos de sensibilización, acciones puntuales para ir dando pasos iniciales, e investigaciones en la materia. Me referiré a ellas.

- **Un espacio para nosotrxs**

Un espacio exclusivo para asuntos LGBTI fue una idea que atravesó la mayoría de los diálogos, que muestra la necesidad de su creación. Hubo planteamientos en ese sentido, algunos respecto a la ‘forma’ que debería tomar, es decir, bajo cuál “figura” crearla dentro de la estructura y la institucionalidad de la UCR; otros, respecto de las funciones que debería desarrollar o lo que esperaríamos que hubiera en dicho espacio. Por ello, lo propongo como un ‘espacio’, por una parte, para no decidir de qué manera debería organizarse o crearse; por otra, porque hablar de espacio es hablar de un lugar donde se puede *estar*, es hablar desde el sentirse bien. Lo que importa es que exista ese espacio, en palabras de Tania:

Es necesario que haya un ente, una instancia, un grupo, unas personas (algo, un TCU aunque sea) que haga este trabajo, para empezar a hacer un camino, porque puede que ya hay generaciones por las que ya no podamos hacer nada, pero tenemos que pensar en generaciones que nos queda todavía tiempo para trabajar en la universidad y la gente que va a venir a trabajar a la universidad, y las estudiantes y los estudiantes.

En cuanto a la forma, de manera global podría decir que sería un Centro de Asuntos LGBTI. La palabra ‘centro’ es la que tal vez reúne mejor las características o la idea general que debería seguir, a partir de lo que las personas en los diálogos imaginaron. Además, porque en universidades fuera de Costa Rica donde existe un espacio así, es el nombre que comúnmente se utiliza. Así lo explicó un profesor, cuyos posgrados (maestría y doctorado) los

¹³³ Mi contribución para ello será lanzar preguntas, que planteo como reflexión para las universidades a partir de algunas tesis de la interculturalidad. Ver Apéndice 3.

realizó fuera del país: en el contexto anglosajón, *“siempre hay un centro para población LGBT, siempre siempre”* (Enrique).

En los diálogos se menciona una comisión, incluso dando el ejemplo de la CIMAD (la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad). Se indica que el CIEM podría facilitar el espacio; también hay referencia a él como ejemplo, *“deberíamos tener una instancia o una oficina, como la de la Mujer, que piense en ese eje de la U”* (Jesús, administrativo). Respecto de las comisiones, un estudiante indicó que no sería la mejor opción y que se debería ir más allá, pensando en una oficina, puesto que *“las comisiones no tienen presupuesto propio; las personas agarran de sus tiempos completos para participar de las comisiones, pero las oficinas sí tienen presupuestos”* (Felipe). Además, quien trabaje en ese espacio *“tendría que ser un grupo de gente muy comprometida, y dispuesta a dar tiempo, y no esperar a que otros lo hagan”* (Enrique).

La propuesta que más se mencionó fue la creación de una oficina encargada del tema. Así lo señaló un estudiante: *“una oficina de diversidad que no existe, en muchas universidades del mundo existe, la Oficina de Asuntos Indígenas, Oficina de Afro, o una cosa más macro”* (Felipe). Cuando se piensa en una oficina, inevitablemente surge un ejemplo que existe en la universidad, el CASED:

¿Por qué no puede haber una oficina como el CASED, que se encarga de todos los asuntos de personas con discapacidad? [...] El CASED es lo mejor, debería de haber algo así, ahí todo el mundo es súper profesional, saben LESCO, todo el mundo es respetuoso, se pueden poner denuncias, ayudan capacitando profes.
(Felipe, estudiante)

Sería deseable crear una red para conectar a todas las personas que están/estamos generando iniciativas de reconocimiento y afirmación en la universidad. Necesitamos un espacio así. Conuerdo con lo que explicó Enrique en ese sentido: *“una sugerencia conceptual, con la figura de red, no hacerlo instituto porque es vertical y cuadrado, al hacerlo, institucionalizarlo lo matás”* (Enrique, docente).

Pensando en lo que ya tenemos dentro de la universidad, sería una combinación estructural y funcional del CIEM, la CIMAD y el CASED, pero potencializado y adecuado a nuestras ‘especificidades’. No me atrevería a sugerir cuál sería la mejora figura para hacerlo: oficina, comisión, programa u otra. Lo que queda claro es que debería ser una instancia universitaria y, como dijo Felipe, *“debería ser una cosa institucional”*. Institucional, no para que tenga una estructura rígida, sino para que tenga el carácter formal y la importancia que merece. Diría que podría estar vinculada (¿adscrita?) a la Rectoría o al Consejo Universitario. Algo de suma importancia es que *“la U debería dar plata”* (Felipe); es decir, debería tener

presupuesto asignado, carga académica y horas de asistencia estudiantil para quienes la integren. El trabajo que se podría y debería realizar dentro la universidad y desde ella es inmenso, a eso se dirigen las ‘funciones’ que le corresponderían; o sea, las tareas que desarrollaría este espacio.

En cuanto a las ‘tareas’, de acuerdo con los hallazgos de este estudio, se podrían resumir en cuatro grandes ejes: estudios, activismo, apoyo-atención y socialización, pues son los objetivos que debería tener. En general, el propósito sería coordinar, desarrollar y reunir todos los ‘asuntos’ de diversidad sexual y de género de la universidad. Es decir, un ‘ente’ donde se concentren todas las IRA que actualmente están aisladas y desperdigadas por la universidad, para saber bien lo que estamos trabajando respecto al tema en la universidad, tener contacto entre las personas y ver qué podemos hacer en común. Veamos cada tarea.

En palabras de Enrique, *“mi propuesta completa: un centro de estudios y de activismo”*. En cuanto a centro de estudios y activismo, reuniría proyectos que se estén realizando de investigación, acción social y docencia. Un lugar que trascienda un instituto (o centro) de investigación, puesto que *“los centros benefician a los investigadores, a los docentes, a los intelectuales, no a la población; más que un centro de investigación, un centro donde la gente llegue a hablar y llegue a compartir”* (Enrique, docente). En ese sentido, los resultados de las investigaciones serían presentados periódicamente en la universidad, *“una charla al mes sobre investigaciones relacionadas con el tema”* (Lepolt).

Sitúo juntos, en una misma tarea, los estudios y el activismo, pues los visualizo interligados y en diálogo, tal como debería ser -en la práctica- el vínculo entre la investigación y la acción social, también con la docencia. Las tres actividades sustantivas de la UCR desarrollándose fusionadas (como una amalgama) en torno al tema de la DSG para generar una transformación de la universidad como institución y a partir de ahí, proyectar el cambio hacia la sociedad costarricense. Lograr esto, sería un modelo para la universidad en general, pues no siempre se consigue articular las actividades sustantivas de la universidad, lo cual es uno de sus principios operativos fundamentales.

Como parte de la unión estudios-activismo, estaría la gestión de procesos de formación (integral e integradora) para las tres poblaciones universitarias: estudiantes, docentes y personal administrativo. Para estudiantes, desde lo curricular, establecido de forma obligatoria (es decir, en el nivel formal y oficial); para docentes y personal administrativo, desde procesos de sensibilización, deconstrucción de prejuicios e ideas arcaicas y de promoción de nuevas actitudes. Esto me referiré más adelante.

En materia de activismo, sería un espacio de incidencia política real, tanto dentro como fuera de la universidad: “*que genere acciones afirmativas, que haga campañas. ¿Por qué las campañas salen de la FEUCR, si es que las hacen? ¿O por qué dependen de grupos independientes?*” (Felipe). Según vimos en el capítulo anterior, las IRA han surgido de personas y grupos, no de la institución. Dos profesores que estudiaron fuera, Lepolt y Enrique, cuentan que en las universidades tenían un espacio de ese tipo, una “*oficina con rótulo ‘Oficina de Asuntos LGTB’, con secretaria, recepción, todo*” (Lepolt), lo cual es un lugar que extrañan tener en la UCR y una deuda que la universidad tiene hacia su población LGBTI, “*un espacio para conversar y para hacer acciones afirmativas, para hacer activismo*” (Enrique). Varias personas brindan ejemplos de acciones en esta línea, algunos de experiencias que conocieron en otras universidades:

- una actividad de salida del clóset (por ejemplo, en el pretil), donde vayan profesorxs y personas importantes a contar su historia de salida del closet, en un evento específico para eso (idea contada por Lepolt)
- un festival de cine, incluyendo cineforo, con temáticas específicas (gay, por ejemplo), “que puede no ser amenazante al principio para el resto de la población” (Enrique)
- entrega de un diploma arco iris, en una ceremonia de graduación especial (además de la ordinaria), como acto de reconocimiento; esto es una práctica que se realiza en la Universidad de Arizona, así lo describe Lepolt

Ese reconocimiento para mí es más valioso, yo siento que hasta era como más valioso que el diploma mismo... viera como me gustó que hiciera eso [...] que llegara el rector de la universidad y reconociera que yo existía dentro de una institución y me dieran un papelito especial para mí, entonces yo sentí que decían ‘sí, usted pasó por situaciones muy difíciles y aquí estamos reconociendo eso, que usted existe’. A mí me pareció maravilloso y lamento mucho que la Universidad de Costa Rica no tenga esto (Lepolt, docente)

- incidencia concreta en la política y la legislación nacional, según señalan dos docentes: “*va a ir a hablar a la Asamblea Legislativa, va a exigir que haya un consejero en la Casa Presidencial, ¿dónde está la UCR en la lucha por la comunidad LGBT?*” (Adriana); “*¿dónde está trabajando por la ley de identidad de género? ¿dónde está por la ley antidiscriminación?*” (Mar)

En cuanto al apoyo-atención, las tareas del centro incluirían un espacio donde cualquier persona no heterocisexual de la comunidad universitaria (tanto estudiantes como docentes y administrativxs), pueda llegar a hablar y pedir ayuda (Enrique), donde reciba acompañamiento en las dificultades que esté pasando, debido a cuestiones vinculadas con su sexualidad; atención individual y grupos de apoyo mutuo. Esto no quiere decir que las

personas LGBTI tengamos una “condición especial” que genera problema *per se*, sino que la sociedad lo entiende de esa forma y establece que pertenecer a esta población es “tener y ser un problema”. La atención especializada que se debería tener, no se debe a que tengamos un ‘problema’, sino que estaría orientada a saber lidiar con la exclusión social que enfrentamos, empoderando a las personas y ayudándoles en las crisis que atraviesen.

Pensando en las crisis y en lo que se da en torno a descubrir una identidad disidente y asumirla (salir del clóset), el centro debería brindar “*primeros auxilios psicológicos para [personas] que se quieran desenclosetar*” (Enrique). Como lo afirma Lepolt, “*eso le podría aliviar la vida a muchos estudiantes, y a muchos docentes y funcionarios [...] es un recurso sumamente necesario y es una de las deudas que yo siento tiene la institución con la comunidad no heterosexual*”. Y, por supuesto, ello requeriría profesionales en psicología especializadxs en la materia. Comprendamos esto a partir de un caso:

En la Universidad de Arizona, por ejemplo, tienen especialistas en el tema; de hecho cuando estaba en Arizona, yo salí del closet [...] yo les dije ‘acabo de salir del closet’ y los maes me atendieron como si fuera una emergencia médica, pero así inmediatamente, llamaron a otra persona, me hicieron como una intervención en crisis, me dieron una cita inmediata y me dijeron “bueno, tenemos varios profesionales en el tema de diversidad: ¿querés que te atienda un hombre gay, una mujer lesbiana, una persona heterosexual, una persona trans?” Tenían todas las opciones disponibles para que uno se sintiera cómodo; yo dije ‘yo quiero verme con un hombre gay’, entonces me atiende este psicólogo y viera cómo me sacó de la crisis. (Lepolt)

La ayuda profesional de ese tipo se extendería también a ofrecer consejería a docentes para que puedan orientar a sus estudiantes, porque es una estrategia que algunxs muchachxs utilizan para lidiar con las crisis. Esto lo plantea Enrique: “*he visto estudiantes que les ha costado la salida del closet, que les ha afectado sus estudios y su vida personal [...] yo iría a esta oficina para pedir asesoría de cómo hablo y cómo trato con ellos*”.

En el área de apoyo-atención, se incluiría la recepción y atención a denuncias, siendo que si hay discriminación, se pueda llegar al centro y generar acciones legales o de otros tipos. Como cuenta Lepolt de su experiencia en una universidad extranjera, “*a uno no le podían quebrar ni una uña, si alguien lo maltrataba, simplemente iba a esa oficina y ellos hacían el peor escándalo del mundo; entonces uno sentía una protección, era muy bonito ese recurso*”. En ese sentido, sería un lugar para organizarse y defenderse. Obviamente, el tema de las denuncias incluiría dar seguimiento al proceso y las acciones que corresponda.

Con respecto a dichas tareas, es claro que sería un espacio seguro, completamente confidencial, que contaría con el apoyo de especialistas en la materia, abogadxs y psicólogxs. También, debería existir un reglamento, que es el próximo aspecto al que me referiré.

Una última función que englobaría este espacio sería un punto de encuentro y socialización. En esto, es precisa la reflexión de Felipe:

Yo pienso que hace falta como un lugar gay pero de ir a café, que no sea un bar, que no sea una disco. Yo espero que llegue el día en que no haya necesidad de espacios separados, pero yo creo que ese día no es todavía, yo sigo definiendo la necesidad de espacios de socialización respetuosos [...] Todavía los espacios de socialización habituales, para todo el mundo, no son respetuosos para las personas gays y lesbianas (Felipe, estudiante)

Lamentablemente no ha llegado el día en que podemos convivir tranquilamente en espacios públicos sin tener que separarnos del mundo heterocisexual; por eso, la importancia de tener lugares de socialización para nosotrxs, que no sean bares, lo cual hasta ahora es la única opción para ello. Lepolt cuenta sobre una actividad que se realiza en la universidad donde estudió:

Uy vea que bonito lo que hacían: para nosotros es más difícil conseguir pareja [...] Esta oficina organizaba un café para personas no heterosexuales, mandaban un mensaje y llegaba la gente; era muy bonito porque era conocer personas de la universidad, sanas, estudiando, que de otra manera no hay cómo. Yo cómo voy a conocer un muchacho guapo en Química, que esté soltero y que quiera hacer pareja; no tengo la opción de conocerlo porque no sé ni siquiera si es gay. En cambio, cuando ellos entran ahí, ya yo tengo la certeza que son. Entonces organizaban esto para estudiantes de posgrado que son más viejillos y para estudiantes de grado.

La lista de acciones sería interminable; voy a continuar con otros asuntos, igualmente importantes.

- **Un reglamento**

La segunda idea que estuvo presente en los diálogos fue crear un reglamento institucional en la materia, que abarque a la universidad en su totalidad (o sea, que incluya a todas las sedes). Tendría que ser emitido por el Consejo Universitario, como dijo Adriana, “*un reglamento, institucional, que regule la situación de las personas no heterosexuales en la UCR*”. Vinculado a él, podría crearse un protocolo o procedimientos específicos que ayuden a su aplicación. Se hizo énfasis en un reglamento contra la discriminación, que establezca sanciones para las prácticas discriminatorias que ocurren dentro de la universidad. Para ejemplificar, se alude a “*una acción afirmativa como el Reglamento contra el acoso y hostigamiento, que es muy bueno; tienen una comisión súper buena, toman cartas en el asunto, suspenden gente*” (Felipe, estudiante). La necesidad de un instrumento jurídico para el ámbito universitario quedó más que demostrada con todas las formas de discriminación y LGBTIfobia presentes en la UCR (que expuse en el capítulo 4). Al respecto, una estudiante

expresa “*me enoja tanto que la U no regula para nada a los funcionarios*” (Paz). Resulta evidente que la universidad debería tener regulaciones para este tipo de prácticas.

- **Formación para estudiantes desde el currículo**

Otra idea de gran resonancia atañe a lo curricular, pensando de manera particular en la población estudiantil (la de grado, pues posgrado es aparte). La aspiración sería que “*dentro de la currícula universitaria se hable y se eduque sobre lo que es diversidad sexual*” (Jesús, administrativo). El primer paso sería analizar de qué manera se puede introducir el tema oficialmente en el currículo; labor para la cual el Centro de Evaluación Académica podría desarrollar una contribución importante, en el sentido de apoyar –y exigir– una revisión de los planes de estudio y las metodologías de enseñanza que se utilicen.

Varias personas plantearon que se debería trabajar en Estudios Generales, ya que son las primeras materias que se matriculan en la universidad y son obligatorias. Bien señaló Sofía, una estudiante: “*reforzar Generales, los Repertorios y todo, para las personas que nunca antes en sus especialidades tendrán la oportunidad de hablar de estos temas*”. Un administrativo cuestionó la manera como están funcionando las Humanidades (es decir, Generales): “*las humanidades de esta universidad es extraña, hay profesionales de aquí que son cero humanistas, no lo vivencian, es solo una serie de cursos que te permiten hacer una investigación, solo eso, no te impacta; hay que ver cómo realmente se está enseñando*” (Jesús, administrativo). Como parte de esa reflexión, una estudiante expresa que “*en Generales deberían estar los mejores profes, es un primer chapuzón a la realidad*” (Libertad); sin embargo, esto no es así en muchos casos.

Acerca de los temas que se trabajen en el nivel curricular, hubo recomendaciones por parte de dos docentes: “*género básico, género, orientación sexual, identidad de género, desde Generales*” (Adriana). Se mencionó una propuesta que una organización no gubernamental, específica en asuntos LGBTI, había presentado a la universidad, “*un módulo de género, diversidad y derechos humanos para incluir en Generales como un módulo obligatorio*” (Mar), para abordar directamente la LGBTIfobia, con particular énfasis en carreras de tradicionalmente “masculinas” (como las Ingenierías y las de Agroalimentarias).

- **Formación para docentes y administrativxs**

Similar a lo anterior (específico para estudiantes), en el caso de las poblaciones de docentes y administrativxs es necesaria la formación obligatoria, desarrollada a través de procesos de sensibilización. En palabras de Felipe, “*debería haber una cultura institucional*

de promover el respeto, de la capacitación”. Respecto a lxs profesorxs, un compañero reflexiona: *“yo me pregunto si en estos cursos obligatorios que llevan los docentes, qué tanto abordan la diversidad sexual, no sé si lo hacen o no”* (Jesús, administrativo). Se recalcó en los distintos diálogos estos procesos deberían tener especial énfasis en el personal administrativo, pues se trata del sector de la universidad que de acuerdo con las vivencias de las personas, es el que más necesidad tiene de procesos de sensibilización y re-educación. En palabras de Paz:

Y sí lo de los funcionarios es cierto, yo creo que es una cuestión urgente porque son personas con las que hay personas que tienen que tratar con eso todos los días, y todos los días usted se topa con esas personas. Entonces creo que es necesario también porque la U debería ser un espacio 100% cómodo y seguro. Es necesario que haya capacitación, pero no solamente como ‘vean, esto es así’, no, sino crearles consciencia, tal vez como desde la empatía. (Paz, estudiante)

El personal administrativo que brinda ciertos servicios en la universidad es clave, pues es el que comete mayor cantidad de actos de discriminación: oficiales de seguridad (los “guardas de la U”), choferes de buses, conserjes, funcionarios de Servicios Generales. *“Porque de verdad es como una cosa muy generacional, como que esa gente [...] si conviven en un espacio donde no hay discriminación y que de paso sea sexualmente diverso, deberían acoplarse y respetar a la gente”* (Emmanuel, estudiante). Debido al contacto directo que tienen con las poblaciones que atiende la UCR, tanto en el nivel interno como externo, es imperioso sensibilizar al personal que trabaja en las Oficinas de Registro e Información (ORI) y de Recursos Humanos (ORH). Bien lo dijo Sofía: *“sensibilización y trabajo con funcionarios, toda la gente de seguridad, toda la gente que tiene trato con estudiantes y la comunidad universitaria en general”*.

Pensando acerca de las metodologías para la formación de cada sector de la comunidad universitaria, en todos los procesos (trans)formativos, un elemento importante es ponerles en contacto con la población misma. No hablar de forma ‘abstracta’ sobre personas “x” o “y” sino de las personas reales que estamos en la universidad. Compartir con nosotrxs, que conozcan nuestras trayectorias e historias de vida, pero desde la sensibilidad. Bien lo dijo Jesús, *“no solo que venga un sexólogo a hablar, sino que se vivencie”*. Generar espacios de diálogo, orientados hacia la comprensión e incluir otras voces que no han sido consideradas en la academia; por ejemplo, mujeres trans trabajadoras sexuales.

La formación obligatoria –para las tres poblaciones– es quizá el desafío más grande y la tarea más difícil (inclusive, la más abrumadora), debido a la cantidad descomunal de personas que integran la comunidad universitaria. Si queremos cubrir a todas las personas –

como debería ser— el proceso será lento y largo, durará años y enfrentará obstáculos de diversa índole. Sin embargo, al conseguirlo, llegaremos a estar en una nueva universidad.

- **Pequeños pasos iniciales**

Soy consciente que todas las ideas (los sueños) que he planteado hasta ahora son labores titánicas, destinadas a realizarse a largo plazo. Sin embargo, se vale soñar en grande; también porque el estado actual de la universidad (en esta materia) requiere de grandes acciones para mejorar. Poniendo los pies sobre la tierra, propongo algunas acciones más concretas y puntuales¹³⁴, que no requieren de una gran coordinación y, por ende, son viables en el corto plazo. Ahora bien, aclaro que no son pasos en el sentido que no deben darse uno después de otro siguiendo un orden lineal, sino que se trata de tareas importantes y necesarias que están pendientes.

- Hacer efectivos los acuerdos que están en el pronunciamiento donde se declara a la UCR libre de discriminación y respeto a la diferencia, de los cuales resalto tres:

- ↳ determinar el estado de las prácticas de discriminación en la UCR (este trabajo es una contribución importante en ello);
- ↳ generar procesos de reflexión en la comunidad universitaria para promover el respeto a la diversidad sexual;
- ↳ declarar de interés institucional las actividades conmemorativas del 17 de mayo (luego me referiré a esto).

- Reconocer institucionalmente las identidades sexuales y de género diversas. Es decir, reconocimiento para las identidades trans y las parejas no heterosexuales en todas las oficinas universitarias y en las gestiones o trámites que se deban realizar. Por ejemplo: usar en los registros el nombre que aparece en las cédulas de identidad con el 'Conocido Como'¹³⁵; reconocer las relaciones de pareja entre personas del mismo sexo (la única instancia universitaria que lo hace es la Junta de Ahorro y Préstamo, la cual se podría analizar y tomar como modelo). En palabras de Mar: *“para mí el día que la UCR realmente sea libre de discriminación va a reconocer a las parejas de sus funcionarixs [...] va realmente a reconocer el cambio de nombre”*.

¹³⁴ Valga decir que estos primeros pasos fueron las sugerencias que le di al rector actual de la UCR, cuando intercambiamos comunicaciones vía correo electrónico. Dicho e-mail lo adjunto en los anexos (ver Anexo 2).

¹³⁵ En el capítulo 5 presenté la resolución de la Rectoría donde se reconoce el uso del Conocido Como en la universidad. Sin embargo, al parecer esto aplica únicamente para población estudiantil, lo cual es un logro importantísimo, digno de celebrar, pero quedan por fuera el profesorado y el personal administrativo.

- Dar carácter institucional a las actividades 'conmemorativas' en la materia. Para las conmemoraciones existentes es necesario organizar actividades institucionales al respecto (tal como se realiza para el 5 de junio, Día del Medio Ambiente), pues hasta el momento lo que se hace es por iniciativa del movimiento estudiantil. Por ejemplo, para el 17 de mayo que es el Día Nacional e Internacional contra la Homo-lesbo-bi-transfobia, se deberían realizar actividades de sensibilización en todas las oficinas universitarias, de la misma forma en que es tradición que las oficinas cierren para hacer el rezo del niño, debería ser reflexión sobre la DSG y otros temas conexos.

- Brindar atención psicológica especializada para personas sexualmente disidentes, desde la Oficina de Bienestar y Salud (OBS), considerando la discriminación y las crisis específicas que se viven, por ejemplo, el "salir del clóset". Esta es una acción que se puede coordinar sin tener que esperar a crear el Centro de Asuntos LGBTI, articulándose en instancias que la universidad ya tiene. La UCR cuenta con servicios de Psicología y Psiquiatría para la población estudiantil, que podrían extenderse a trabajadorxs universitarixs (es decir, administrativxs y docentes); pero –sobre todo- tener en la OBS profesionales especializados en este tipo de atención (como vimos el ejemplo de la Universidad de Arizona).

- Crear grupos de apoyo para personas LGBTI, con la participación de lxs mismxs docentes, funcionarixs y estudiantes. Esto en la línea del movimiento “*It gets better*” (todo mejora); como lo explicó Lepolt: “*que todo va a estar bien [...] de verdad todo se vuelve diferente, todos los miedos que uno tiene, todo sobrepasa*”. Esta acción también podría ser coordinada por la OBS.

- Revisar los procesos de contratación de personal, dirigido hacia la eliminación de las pruebas que se aplican actualmente las cuales contienen un instrumento explícitamente homofóbico (la Escala de Masculinidad-Feminidad del Mini-Mult, que mencioné en el capítulo 4).

- Revisar el proceso de admisión para estudiantes, de manera que se garantice el reconocimiento de las identidades trans y se revisen las prácticas discriminatorias que ocurren desde ese primer contacto con la universidad. Esto ante la situación de transfobia en ese proceso que tenemos evidencia que ocurrió (también la expuse en el capítulo 4). Unido a ello, capacitar –al menos– a todo el personal que labora en la ORI, especialmente ahora que ya existe la resolución para el uso del *Conocido Como*.

- Divulgar las actividades y espacios que haya en la universidad en materia de DSG, destinado para ello espacios específicos en los medios de información universitarios. Es decir,

algo similar a los recursos divulgativos como ‘La UCR informa’ o ‘La Rectoría informa’, pero exclusivo para asuntos LGBTI.

Si se desarrollara una o varias de las anteriores acciones, la UCR verdaderamente estaría a la vanguardia en el tema.

• **Investigaciones (posibles/futuras)**

Como último punto de estas prospectivas, planteo investigaciones para ser desarrolladas en la UCR ojalá en un futuro no muy lejano. Son quizá manifestaciones de un deseo, proveniente de mi espíritu investigador y activista. Estas ideas sí son exclusivamente mías, pues se trata de proyecciones investigativas que podrían dar continuidad a este trabajo, incluso para seguir colocando el “tema” de la población LGBTI y de la DSG de la UCR como un asunto importante que merece y debe seguir siendo estudiado dentro de la institución. Porque de hecho, aunque el contexto específico de este trabajo es la UCR (y sobre ella hemos reflexionado), no ha sido dentro de esa institución que desarrollé la pesquisa, tampoco en la UCR me facilitaron las condiciones para realizarla (por el contrario, más bien las complicaron). Afirmo entonces que la UCR debe investigar sobre su gente, sobre su población LGBTI; trabajos (como este) que le permitan saber en qué condiciones estamos dentro de ella, qué es lo que vivimos, cuáles son nuestras realidades, para con ello poder pensarse a sí misma como institución y plantear acciones de mejora que tengan como fundamento datos concretos. Y debe asignar presupuesto para ello, merecemos eso; *“hacer estudios, financiar investigaciones que sostengan el por qué y cómo se deben hacer”* (Mar, docente). En ese camino, pienso que –para empezar– necesitaríamos al menos tres grandes estudios.

1) Censo de la población LGBTI de la UCR. La primer investigación sería elaborar una caracterización y estimación de la población LGBTI de la Universidad de Costa Rica; comenzar por la sede central (Rodrigo Facio) y luego extenderse a las sedes regionales, a cada una de ellas. Evidentemente, para desarrollarlo se debería incluir profesionales en Estadística. La idea inicial sería un censo poblacional; no obstante, debido a dos condiciones importantes - los recursos y el anonimato de lxs sujetxs- lo que se puede desarrollar es una caracterización sociodemográfica, a partir de una estimación, basada en la información que se llegue a obtener (porque además, la participación sería voluntaria). La importancia de un trabajo así es urgente:

- Porque necesitamos saber quiénes somos, dónde estamos y qué hacemos.

- Porque eso es la base fundamental para generar acciones y para crear redes (construir puentes, tejer lazos).
- Porque los números hablan; la información ‘cuantitativa’ ayuda a promover políticas públicas y acciones afirmativas.
- Porque la UCR está en deuda con nosotrxs.
- Porque la UCR necesita salir del clóset.

Con los resultados de este censo, se podrían pensar los pasos siguientes: formar una red de las personas LGBTI y a partir de ahí organizar y unir esfuerzos para generar más IRA.

2) Percepción sobre la población LGBTI. Un segundo paso que serviría para tener un estado de la cuestión es conocer la ‘contraparte’, es decir, a la población heterocisexual para explorar las ideas (favorables y prejuiciosas) respecto a la DSG y las personas con sexualidades disidentes. Si queremos desarrollar procesos de sensibilización en la materia, hacer un estudio de las percepciones constituiría un diagnóstico que permitiría diseñar los procesos formativos.

3) Indicadores y evaluación institucional. Proyectando de modo global y abarcador, pensaría en una evaluación de la UCR como institución con respecto al tema de la DSG. En esto, visualizo dos tipos de objetivos y sus consecuentes resultados. Por un lado, diseñar indicadores de discriminación y LGBTIfobia, así como de ‘inclusión’-equidad, respeto y protección (en el sentido de espacio seguro), los cuales serían útiles para una (auto)evaluación institucional. Dichos indicadores servirían de modelo para cualquier otra universidad en Costa Rica que quiera desarrollar un análisis similar. En el país, la UCR es uno de los principales referentes, lo cual aplica también en asuntos de derechos humanos e inclusión.

Conocer de manera científica cómo está la universidad, bajo una perspectiva estructural-institucional en materia LGBTI, permitiría una perspectiva realista de la institución como tal. Ello permitiría definir si la UCR está bien, regular o mal en este tema y, a partir de ahí, establecer una base de cómo queremos estar en el futuro, fijando metas con plazos definidos y las acciones institucionales que se van a desarrollar para mejorar las condiciones actuales (es decir, un ‘plan de mejoramiento’ institucional en asuntos de DSG).

Esa evaluación incluiría el análisis minucioso de todas las unidades administrativas, académicas y de investigación de la universidad, para determinar cómo se están brindando servicios a las personas LGBTI, cómo las tratan (qué trato les están dando) y cómo incluir nuestras necesidades específicas. Pienso particularmente en instancias que fueron

mencionadas en los diálogos, pues su quehacer tiene un vínculo directo con las realidades que vivimos: la Oficina de Bienestar y Salud (con todas las subsecciones: Psicología, Ginecología, Psiquiatría), la Oficina de Registro e Información, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Orientación (y los CASEs¹³⁶), el CASED, el Centro de Evaluación Académica y un largo etcétera.

Las tres proyecciones investigativas anteriores me llevan a pensar (o más bien, a confirmar/reafirmar lo que desde hace tiempo pienso): la UCR necesita una entidad ‘monitora’ para este tema. Tal como existe, por ejemplo, la CIMAD, la Unidad de Gestión Ambiental, el Centro de Informática con los esfuerzos en software libre, entre otras. Nuevamente, debería ser una monitoría oficial-institucionalizada, legitimada, con presupuesto asignado. Sería quizá una parte o un sub-eje para el área de investigación y activismo del Centro de Asuntos LGBTI que expliqué antes. Trabajos de tal magnitud requieren de un equipo investigativo (no de una persona que los realice sola y voluntariamente), que además sea interdisciplinario. Se necesita recursos. La gran pregunta es ¿está la Universidad de Costa Rica dispuesta a hacerlo?

Finalizando estas ideas (este segundo apartado reflexivo), la prospectiva general es la de una universidad que nos reconozca, respete y luche por nosotrxs. Una universidad respetuosa, pues como lo señaló Leonor: *“la base de todo es el respeto, vivir en una universidad de respeto [...] yo vería una universidad segura donde todos puedan estar cómodos solo así, donde se respeten incluso con sus diferencias”*. La universidad que queremos y soñamos sería un espacio donde todas las personas pudiéramos *estar*, con las particularidades y características que se configuran en nosotrxs (en nuestra individualidad), como seres humanos únicos y diversos que cada unx somos.

Cerrando...

Las culturas tienen una biografía social, una historia de su vida como cultura; además, una condición indispensable para (re)definir el rumbo de una cultura es reconstruir su historia, (volver a) narrar su biografía social (SILVA, 2009). Yo pienso que esa biografía social no necesariamente debe ser póstuma; es decir, hay biografías que se pueden elaborar y escribir (también re-elaborar y re-escribir) cuando ese ser del cual van a dar cuenta aún está vivo. Ser,

¹³⁶ El CASE es el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes. Hablo en plural pues cada área académica de la universidad tiene un CASE específico, ubicado en ciertas facultades. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias Sociales, en Ciencias Agroalimentarias, en Ingeniería, entre otras. También hay CASEs en las sedes regionales.

que bien puede ser un individuo o un grupo social (del tamaño que sea). De ahí que, con mi trabajo de investigación, quise contribuir con la construcción de una biografía social respecto a la realidad LGBTI en la UCR, una biografía acerca de cómo se vive ser diferente dentro del micro-mundo tan privilegiado que es dicha universidad.

Frente a todas imposiciones sociales que existen, afortunadamente se encuentran formas de resistencia y creación de nuevos modos de pensar y actuar. Estas nuevas posibilidades están en proceso de construcción; han surgido de los sueños de quienes creen que un mundo mejor es posible y apuestan por ello, como yo y como quienes leen este texto. El epígrafe de este capítulo de cierre es una frase de Luis Fernando Sarango, que retomo de nuevo para finalizar con esa idea: “los cambios lo han hecho los pueblos con la luz de sus sueños y de sus utopías” (SARANGO, 2009, p. 1). Esta cita es muy significativa porque el movimiento LGBTI es un claro ejemplo de ello. Porque nosotrxs también tenemos muchos sueños y utopías. Porque con nuestras luchas de décadas, hemos alcanzado logros importantes. Y porque no dejamos ni dejaremos de luchar.

Nuestras luchas son muy amplias y en ocasiones debemos enfocarnos (y abocarnos) en espacios o contextos específicos, como lo es en este caso el mundo universitario. Hemos comprobado que dentro de ella puedan gestarse cambios significativos (lo vimos en el capítulo precedente). Construir espacios de respeto, diálogo y desobediencia cultural (transformadores todos de la idiosincrasia tica, inclusive), de manera que la UCR se convierta en un espacio libre de discriminación, modelo para la sociedad costarricense. En ese sentido, tomando las palabras de Alejandro, “*la U es una burbuja que empuja la vanguardia de lo que la sociedad costarricense llegue a tener 20, 30 años después*”. Porque ciertamente, como señaló Jesús vinculado a ello, “*la universidad ayuda a cambiar la sociedad y debería enfocarse en eso, pero a esta universidad no la veo interesada en hacer ese cambio*”. Parece que la universidad como institución no ha tenido interés en transformarse a sí misma ni en transformar la sociedad en esta materia. Por consiguiente, nosotrxs la presionaremos y acompañaremos a que lo haga.

DESPEDIDA

Las configuraciones de la sociedad actual se concretan en prácticas culturales específicas. Algunas dan pie al desarrollo de situaciones de exclusión, discriminación y violencia. Ello genera tratos diferenciales hacia personas o grupos con características específicas, que han sido designadas como diferencias o “condiciones especiales” respecto de la norma social que domina (debido a las imposiciones); lo cual está vinculado al poder (de distinta índole) y a las representaciones. Es el caso que traje para este trabajo, el de una población que ha sido colocada en el lugar de ese otrx diferente: las personas con sexualidades disidentes.

Frente a los procesos de exclusión, discriminación y violencia, hemos generado formas de resistencia y de sobrevivencia; de ahí el concepto central de la investigación: *disidencia sexual y de género* (DSG). Disidencia, diferenciándose de diversidad sexual, porque está fuera de la norma y porque la idea de diversidad hace parte de la cultura; es decir, diversidad significa variedad y heterogeneidad que son ‘toleradas’; la disidencia no. Lleva los ‘adjetivos’ sexual y de género porque estamos ante un tipo de disidencia específica: el asunto “problema” es una sexualidad fuera de la hegemonía social. Se trata de vivir una sexualidad que no es permitida. Vivir *en* y *desde* la disidencia es saber que somos divergentes respecto a la norma en cuanto a la sexualidad, es asumirlo y vivirlo. Hacerlo, es una forma de vida, que nos acompaña todos los días, las 24 horas del día, durante la vida entera sin descanso; ello tiene un costo emocional alto. Quien no asume públicamente su sexualidad diferente, no vive como disidente, vive en el silencio, la clandestinidad, la soledad, la negación; lo cual también tiene otros costos emocionales.

La DSG se constituye una condición construida para sobrevivir en la adversidad, por tanto, disidencia es resiliencia. Es también resistencia, como respuesta a la exclusión que vivimos; es la decisión de vivir “de esa manera”, pese a todas las implicaciones que tiene (es decir, el precio elevado que pagamos). Revelar nuestra existencia es una apuesta, una reivindicación política porque en la propia praxis de vida no escondemos nuestra “condición”; estamos fuera del armario. Por eso recurrimos a identidades, las reivindicamos e insistimos en el orgullo. Hemos ido plantando semillas. Semillas, como lo que germina, lo que crea, lo que crece y da frutos.

Así son los movimientos sociales y así ha sido el movimiento LGBTI. Las estrategias dependen de cada contexto donde nos encontremos; contexto, en términos de espacio-lugar y

de momento histórico-social-cultural. La evolución es lenta, pero constante; los logros se van percibiendo, sintiendo y evidenciando con el pasar de las generaciones. Por ejemplo, en mi país Costa Rica (o al menos en la capital, San José), pese a que todavía existe discriminación hacia nosotrxs en muchísimos lugares, al menos ya podemos andar por las calles de la mano (parecido a las parejas heterosexuales), ya no hace falta que enciendan una luz roja en *La Avispa*¹³⁷ para alertarnos que viene la policía a hacer una redada, ya en los medios de comunicación se habla de nosotrxs, ya ocupamos desde hace décadas los “temas” y “objetos” de investigación en tesis de grado y posgrado que se realizan en las universidades, ya incluso aparecimos en un comercial para televisión como una variedad más de familia¹³⁸.

El contexto que enmarcó esta investigación fue uno académico; específicamente, una institución pública de educación superior: la Universidad de Costa Rica (la UCR). A ella la vivimos como una burbuja, también como nuestra casa; se convierte sin dudas en un mundo propio, un espacio con diferencias respecto de lo que se encuentra fuera de él en la sociedad. Como parte de esa diferenciación, la UCR se constituye en un lugar más seguro (y protector) para nosotrxs, las personas LGBTI. Existen micro-espacios en la universidad donde se está bien, donde se encuentra apertura, acogida, respeto, reconocimiento y solidaridad.

En la universidad –al igual que en nuestras casas– también tenemos conflictos, momentos de felicidad y otros de tristeza, resultado de las experiencias cotidianas. Lo que se vive no es color de rosa, ni gris, ni multicolor todo el tiempo; fluctuamos entre ellos, así como el cielo también cambia sus tonalidades conforme el clima, el momento del día o las estaciones del año. Así como encontramos micro-espacios seguros en la UCR, también existe discriminación y LGBTIfobia, que se manifiestan bajo formas muy diversas, unas explícitas y otras sutiles.

La universidad no es uniforme, es muy heterogénea; por lo tanto, es un lugar donde encontramos contradicciones, pero también tiene potencialidades, terrenos fértiles donde plantar semillas. Porque –además– la burbuja no está vacía, está llena por dentro, encierra

¹³⁷ *La Avispa* es un bar-discoteca para la comunidad sexualmente diversa; es el más antiguo y el más grande de Costa Rica. Tiene toda una historia y trayectoria, de modo que es un lugar emblemático para la población LGBTI del país, especialmente para el movimiento activista. Para saber más al respecto, se puede consultar el trabajo de Chacón y Cascante (2015).

¹³⁸ La *Pozuelo* es una marca costarricense de galletas, bien conocida en el país. Uno de sus productos son las famosas ‘*Familia*’, la cual es una caja grande que contiene distintos tipos de galletas (si no me equivoco, reúne todas las variedades de galletas que esa marca produce). Recientemente, en el año 2015, la *Pozuelo* sacó un comercial para promocionar las galletas *Familia*, haciendo alusión a los distintos tipos de familias costarricenses que existen; una de esas familias que aparece en el comercial es una pareja gay. El anuncio se llamó [Pozuelo Familia en cualquiera de sus moldes](#). Evidentemente, generó muchísima polémica, pues “atenta” contra la “familia tradicional costarricense”.

todo un micro-mundo repleto de agua, agua que es fecunda, agua que es vida. Una burbuja grande, llena, que cuando estalla, se multiplica en miles de burbujas más pequeñas que se dispersan en su medio y son fuente de creación¹³⁹.

Debemos pensar en cada rincón que tiene. No podemos hablar de una universidad, sino de muchas universidades; de múltiples micro-espacios dentro de un macro-lugar. Lo vimos claramente con las vivencias, siendo que encontramos unas negativas y otras muy positivas, unos lugares sofocantes y otros donde podemos respirar, unos arcaicos-conservadores y otros abiertos-vanguardistas. No es incongruente que en un capítulo describí la discriminación y en el siguiente cuestiones positivas; esas son las tensiones y contradicciones que se viven dentro del mundo universitario. Así es la realidad, las luchas entre los grupos; por un lado, los que histórica y socialmente han tenido el dominio (los conservadores, de los cuales sobresalen aquellos vinculados a estructuras religiosas, como el Opus Dei); por otro, quienes quebramos esas hegemonías y creamos luchas por el reconocimiento.

En el contexto específico de la Universidad de Costa Rica, personas LGBTI creamos iniciativas de reconocimiento y afirmación, buscando tener espacios seguros para nosotrxs y poder *estar*; iniciativas desarrolladas por ciertos docentes, administrativxs y algunos sectores del movimiento estudiantil (aunque están aisladas y dispersas). Gracias a nuestra labor interna es que existen esos micro-espacios donde nos sentimos protegidxs. El nivel micro y macro están poco vinculados (poco, por no decir que no se vinculan). Lo micro, como las iniciativas que existen, porque las hemos creado; lo macro, como la institucionalidad y estructura universitaria que (casi) no ha hecho nada por nosotrxs. Los cambios y logros se han dado de lo pequeño y específico, a lo grande y general.

La universidad debería ser un ejemplo para la sociedad, gestora e impulsora de cambios sociales. Sin embargo, la UCR –como institución– no está pensando el tema ni la realidad de la DSG, ni las personas con sexualidades no heterocissexuales que están en ella. En la práctica (es decir, en acciones concretas), no tiene políticas afirmativas reales para su población LGBTI. En ese sentido, tiene una deuda hacia nosotrxs, y es una deuda grande. La UCR tiene una responsabilidad titánica, consigo misma y con el país: lograr transformarse a lo interno y proyectar eso hacia fuera, generar el cambio en la sociedad donde está inmersa. Debería además ser un actor importante en estos temas en el escenario nacional. Tiene todas las posibilidades de hacerlo, pues bien podría haber acciones afirmativas institucionales que

¹³⁹ Esta idea no es mía, es de mi padre, Eduardo Acuña Delgado, que la compartió el día de la defensa de esta disertación.

vayan de la mano con las IRA; ciertamente *en y desde* la universidad se puede hacer muchísimo más de lo que se hace. Sin embargo, eso queda sujeto a la voluntad política de quienes están en los puestos de autoridad, desde el nivel micro (en cada unidad académica) hasta el macro (el Consejo Universitario y la Rectoría con sus respectivas vicerreorías). Ante esa realidad, el panorama es incierto.

Quienes pretendemos mejorar la universidad –porque como nuestra casa y burbuja que es, la queremos– tenemos esperanza para seguir luchando por condiciones más favorables hacia nosotrxs. En el proceso de esta investigación, todas las personas que contacté y con quienes se concretaron encuentros de diálogo, mostraron una enorme apertura y disponibilidad para participar en esta investigación. Hubo un gran interés en personas LBGTI de la UCR y una imperiosa necesidad de trabajo en este tema. Ello evidencia y confirma la carencia (y la necesidad) de acciones por parte de la UCR hacia su población no heterocisexual.

Para visibilizar fragmentos de nuestra realidad, quise traer y darle importancia máxima a las vivencias que se tiene en ese espacio. En esa tarea, recuperé intencionalmente muchos discursos, las palabras tal cual fueron pronunciadas, porque para llegar a todas las reflexiones que este trabajo contiene, dialogué con las personas. A lo largo de este texto hablé también junto con ellas. Hubo otros asuntos que no me fue posible abordar o profundizar; no era posible dar cuenta de toda la información recopilada. Porque este tema es mucho más amplio y bien se podría continuar hablando al respecto, desarrollando nuevos análisis. De hecho, creo que cada capítulo podría ser una tesis (disertación) por sí mismo, y los subtítulos en ellos brindan elementos a ser explorados para profundizar en las reflexiones.

Las ideas presentadas no son más (exclusivas), sino ideas compartidas... así como las vivencias también son compartidas por un “tipo” de personas. El caso que estudié se vive en el contexto específico de la UCR, su sede central, pero sé que las realidades y vivencias descritas no son exclusivas a dicho espacio, sino que existen otras similares en otros lugares. Cada caso tendrá sus particularidades y características específicas, pero me atrevo a afirmar que muchas de las situaciones presentadas se repiten en otros contextos; las vivencias de las personas LBGTI –tanto las positivas como las negativas– son recurrentes. Estamos ante la realidad de lo local-universal. Delimité la investigación a un solo contexto, porque es el que conozco y en el cual podía desarrollar un trabajo como lo hice; dejo la inquietud y la invitación para que otras universidades (y otros espacios) reflexionen en torno a sí mismas acerca de esta temática.

Por último, quiero decir que el proceso que empezó como una idea de proyecto de investigación para una tesis de maestría, no va a terminar con mi culminación del posgrado. Todo lo contrario. El proceso de trabajar este tema dentro de la UCR no lo voy a detener. Más bien, espero que poco a poco se vayan generando cambios a nuestro favor, yo continuaré haciendo lo que esté a mi alcance y tocaré puertas según sea necesario.

Al concluir este documento, llegando así al momento final del proceso (de la investigación), llega también un logro simbólico: izar nuestra bandera. Desde mi experiencia, esa es una acción que se lleva a cabo en momentos formales o en ocasiones (eventos) especiales. El acto de izar implica ir levantando lentamente un símbolo. Porque las banderas son símbolos que representan una comunidad y materializan una serie de elementos que conforman una identidad. Eso es lo que simboliza este trabajo: levantar –lentamente– un elemento representativo de un grupo, para una ocasión especial. En este contexto:

- *levantar*, tiene múltiples sentidos (significados); de las acepciones que brinda el diccionario (RAE, 2014), rescato varias: poner algo en lugar más alto que el que tenía; construir, fabricar, edificar; dar mayor fuerza, hacer que suene más la voz; sublevar; engrandecer, ensalzar

- *lentamente*, porque el proceso de construcción es justamente eso, un proceso; algo que se va elaborando poco a poco, que va despacio

- *un elemento representativo*, es un símbolo, una forma de identificación y de autoidentificación, es algo que caracteriza

- *un grupo*, la población LGBTI, que no es una comunidad (porque no está unida), pero que tiene características en común

- *una ocasión especial*, el paso y el culmen de mi formación de posgrado en el exterior, a nivel de maestría, como proyecto académico y personal; que además, en este proceso hubo otros dos momentos que también son simbólicos y especiales, la defensa del proyecto y la defensa de la disertación.

Y así, finalizo esta investigación como la empecé, con la metáfora que condujo el proceso.



REFERENCIAS

REFERENCIAS

ABELOVE, Samantha. Coming Out of the Margins: LGBTI Activists in Costa Rica and Nicaragua. **Scripps Senior Theses**. Claremont, Estados Unidos, Paper 524, 2015. Disponible en: <http://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/524>

ACUÑA Rodríguez, María del Carmen. Reflexiones en torno al vínculo género-educación superior. **Revista Educación**, San José, v.38, n.2, p.89-106, jul./dic.2014. Disponible en: <<http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/15263>>

ALEGRE Benítez, Carolina. Pedagogías disidentes, la educación como plataforma de resistencia. In: Asun Pié y Jordi Planella (coords.). **Políticas, prácticas y pedagogías trans**. Barcelona: Editorial UOC, 2015, p.119-141.

ARROYO Navarrete, Larissa. El Estado no puede tener una fe. **Semanario Universidad**, San José, 11 nov. 2015, p.10. Entrevista concedida a María Florez Estrada. Disponible en: <<http://semanariouniversidad.ucr.cr/pais/el-estado-no-puede-tener-una-fe/>>. Acceso en: 25 sep. 2016.

BERNÁ, David ; CASCONI, Michele ; PLATERO, Raquel (Lucas). ¿Qué puede aportar una mirada *queer* a la educación? Un estado de la cuestión sobre los estudios sobre la LGTBfobia y educación en el Estado español. **The Scientific Journal of Humanistic Studies**, Rumania, v.3, n.5, p.1-11, oct.2011.

BUTLER, Judith. **El género en disputa: el Feminismo y la subversión de la identidad**. 1 ed. México: Paidós Mexicana, 2001.

CARVALHO, Natália Silveira de. Género e sexualidade: interseções em disputa. In: Jaqueline Gomes de Jesus. **Transfeminismo: teorías e prácticas**. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015, p.83-98.

CORNEJO Espejo, Juan. Componentes ideológicos de la homofobia. **Límite, Revista de Filosofía y Psicología**, Chile, v.7, n.26, p.85-106, 2012. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83625847006>>

COSTA RICA. Constitución (1949). **Constitución Política de la República de Costa Rica** : promulgada el 8 de noviembre de 1949. Disponible en: <<http://sitios.poder-judicial.go.cr/salaconstitucional/Constituci%C3%B3n%20Política.htm>>. Acceso en: 10 ago. 2016.

_____. Decreto Ejecutivo n. 34399-S, de 12 de febrero de 2008. Declara el 17 de mayo como Día Nacional contra la Homofobia. **Diario Oficial La Gaceta**, San José, n.58, 25 mar. 2008. Imprenta Nacional.

_____. Decreto Ejecutivo n. 37071-S, de 9 de marzo de 2012. Declara el 17 de mayo como Día Nacional contra la homofobia, lesbofobia y transfobia (emenda al Decreto Ejecutivo n. 34399-S). **Diario Oficial La Gaceta**, San José, 26 abr 2012. Imprenta Nacional.

DOEBBER, Michele Barcelos ; GRISA, Gregório Durlo. Ações afirmativas: o critério racial e a experiência da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 92, n. 232, p. 577-598, set./dez. 2011.

DUSSEL, Enrique. **Filosofia da Libertação na America Latina**. São Paulo: Loyola, 1977.

EISENHARDT, Kathleen. Building theories from case study research. **Academy of Management Review**, New York, v.14, n.4, p.532-550, oct.1989.

FISCHER, Rosa Maria Bueno. Foucault e a análise do discurso em educação. **Cadernos de Pesquisa**, Brasil, n.114, p.197-223, nov.2001.

FLOREZ-ESTRADA, María. El Estado no puede tener una fe. **Semanario Universidad**, San José, 11 nov. 2015, p.10. Entrevista realizada a Larissa Arroyo Navarrete. Disponible en:<<http://semanariouniversidad.ucr.cr/pais/el-estado-no-puede-tener-una-fe/>>. Acceso en: 25 sep. 2016.

FORNET-BETANCOURT, Raúl. Filosofía e interculturalidad: una relación necesaria para pensar nuestro tiempo. In: **La interculturalidad a prueba**. Aachen: Concordia, 2006. Tomo 43, p.45-63.

_____. Interculturalidad o barbarie. 11 tesis provisionales para el mejoramiento de las teorías y prácticas de la interculturalidad como alternativa de otra humanidad. **Comunicación: Revista Internacional de Comunicación Audiovisual, Publicidad y Estudios Culturales**, Sevilla-España, n.4, 2006, p.27-49.

_____. Lo intercultural: El problema de y con su definición. In: **Filosofar para nuestro tiempo en clave intercultural**. Aachen: Concordia, 2004. Tomo 37, p.9-14.

_____. **Transformación Intercultural de La Filosofía**. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, 2001.

FOURNIER-PEREIRA, Mar. **Interseccionalidad: la fibra que teje lo abyecto. Aportes para pensar las zonas del ser y del no-ser con el feminismo decolonial**. No prelo (Artículo sin publicar).

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, 2006.

_____. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007.

GARCÍA Ferrando, Urko Álex. Teoría de los marcos de género. In: Asun Pié y Jordi Planella (coords.). **Políticas, prácticas y pedagogías traNs**. Barcelona: Editorial UOC, 2015, p.41-61.

GONZÁLEZ, Yamileth. Equidad de género e inclusión social como tareas inconclusas de la Universidad de Costa Rica. In: **Educación y Universidad**. San José, Costa Rica: Editorial UCR, 2006, p. 271-281.

HERNÁNDEZ, Roberto ; FERNÁNDEZ, Carlos ; BAPTISTA, Pilar. **Metodología de la investigación**. 3. ed. México: McGraw-Hill/Interamericana, 2003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC). **Censo 2011: X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda**. San José, Costa Rica: INEC, 2013. Disponible en: <<http://www.inec.go.cr/Web/Home/GeneradorPagina.aspx>>. Acceso en: 20 ago. 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU). **Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica**. 1 ed. San José, CR: Instituto Nacional de las Mujeres, 2015.

_____. **Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica**. 1 ed. San José, CR: Instituto Nacional de las Mujeres, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Interloquções teóricas do pensamento transfeminista. In: Jaqueline Gomes de Jesus. **Transfeminismo: teorias e práticas**. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015, p.17-32.

JIMÉNEZ Bolaños, José Daniel. Temáticas en construcción: el desarrollo de los estudios BLGTI en Costa Rica, 1980-2013. **Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe**, Costa Rica, v.11, n.2, p.91-116, jul./dic. 2014.

JODELET, Denise. La representación social: fenómenos, concepto y teoría. In: Serge Moscovici (comp.). **Psicología Social, II**. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales. Barcelona: Ediciones Paidós, 1986, p.469-494.

KUSCH, Rodolfo. **Esbozo de una antropología filosófica americana**. Buenos Aires: San Antonio de Padua, 1978.

_____. **Obras completas. Tomo II**. La seducción de la barbarie. Primera edición 1953. Rosario, Argentina: Fundación Ross, 2000.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 16 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

LUGONES, María. Subjetividad esclava, colonialidad de género, marginalidad y opresiones múltiples. In: **Pensando los feminismos en Bolivia**, 1. ed. La Paz, Bolivia: Conexión Fondo de Emancipación, 2012, p.129-139.

MAFFESOLI, Michel. **Elogio da razão sensível**. 4. ed. Petrópolis, RJ, Brasil: Vozes, 2008.

MARGULIS, Mario. Cultura y discriminación social en la época de la globalización. **Nueva Sociedad**, Buenos Aires, n.152, p.37-52, nov./dic. 1997.

MARTÍNEZ, Pilar Cristina. El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. **Pensamiento & Gestión**, Barranquilla-Colombia, n.20, p.165-193, jul.2006.

MEYER, Dagmar Estermann. Gênero e educação: teoria e política. In: LOURO, Guacira Lopes; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana Vilodre (orgs.). **Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013, p. 11-29.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Brasil, v.17, n.3, p.621-626, 2012. Recuperado de <http://148.215.2.11/articulo.oa?id=63023334009>

MOLINA Jiménez, Iván. **Costarricense por dicha: identidad nacional y cambio cultural en Costa Rica durante los siglos XIX y XX**. 1. ed., 5a. reimpr. San José, CR: Editorial UCR, 2015.

NICHOLSON, Linda. Interpretando gênero. **Estudios Feministas**, v.8, n.9, p.91-108, 2000. Disponible en: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/ref/v08n02/v08n02a02.pdf>>

OBSERVATORIO URBANO DE LA GRAN ÁREA METROPOLITANA (OUGAM). **La Gran Área Metropolitana**. San José: Universidad de Costa Rica, 2015. Disponible en: <<http://ougam.ucr.ac.cr/index.php/la-gam>>. Acceso en: 20 ago. 2015.

PAUTASSI, Laura C. ¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas. **Sur, Revista Internacional de Derechos Humanos**, São Paulo, v.4, n.6, p.70-93, 2007. Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452007000100005&lng=en&nrm=iso>

PERRY, Chad. Processes of a case study methodology for postgraduate research in marketing. **European Journal of Marketing**, v.32, n.9/10, p.785-802, 1998.

PIERUCCI, Antônio Flávio. Do feminismo igualitarista ao feminismo diferencialista e depois. In: BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino. **Gênero e educação: lutas do passado, conquistas do presente e perspectivas futuras**. São Paulo: Ícone, 2007, p.30-44.

PIÑA Osorio, Juan Manuel ; AGUAYO Roussell, Hilda Berenice. Homofobia en estudiantes universitarios de México. **Región y Sociedad: Revista de El Colegio de Sonora**, México, v.27, n.64, p.5-35, 2015.

PLANELLA, Jordi. Corpografías: dar la palabra al cuerpo. **Artnodes, Revista de intersecciones entre Artes, Ciencias y Tecnologías**, Barcelona, n.6, p.13-23, 2006.

_____. Educación social, acompañamiento y vulnerabilidad: hacia una antropología de la convivencia. **Revista Iberoamericana de Educación**, Madrid/Buenos Aires, n.46/5, p.1-14, 2008.

_____. Pedagogía y hermenéutica del cuerpo simbólico. **Revista de Educación**, Madrid, n.336, p.189-201, 2005.

PLANELLA, Jordi; PIÉ, Asun. Pedagogías transfronterizas: cuerpo, cultura y teoría queer. In: Asun Pié y Jordi Planella (coords.). **Políticas, prácticas y pedagogías traNs**. Barcelona: Editorial UOC, 2015, p.15-40.

_____. Pedagoqueer: resistencias y subversiones educativas. **Educación XX1**, España, v.15, n.1, p.265-283, 2012.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). **Diccionario de la lengua española (versión en línea)**. 23.ed. Madrid: RAE, 2014. Disponible en: <<http://dle.rae.es/>>

RODRÍGUEZ, Gregorio ; GIL, Javier ; GARCÍA, Eduardo. **Metodología de la investigación cualitativa**. España: Aljibe, 1996.

ROSABAL-COTO, Guillermo. **Music learning in Costa Rica: A postcolonial institutional ethnography**. Finlandia: The Sibelius Academy of the University of the Arts Helsinki. *Studia Musica* 68, 2016.

SALAS, José Manuel; CAMPOS, Álvaro. Psicoerectus: los hombres y su vivencia cotidiana de la sexualidade. In: José Manuel Salas y Álvaro Campos (comps.). **Masculinidades en Centro América**. 1. ed. San José, Costa Rica: Lara Segura Editores, 2002, p. 201-217.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Seis razões para pensar. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n.54, p.11-42, 2001. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452001000300003&lng=en&tlng=pt

SARAIVA, Márcio Sales. Gênero e orientação sexual: uma tipologia para o movimento transfeminista. In: Jaqueline Gomes de Jesus. **Transfeminismo: teorias e práticas**. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015, p.57-82.

SARANGO, Luis Fernando. **Saberes otros e interculturalidad**. Ponencia presentada en el Encuentro Internacional de Interculturalidad organizado por la Universidad Pedagógica Nacional y Universidad Central de Colombia, celebrado en Bogotá del 28 al 30 de octubre del 2009.

SEGATO, Rita. Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales. In: 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, 2007, p.63-89.

SFEIR Younis, Luis. De actos e identidades: la homosexualidad en la construcción de la Modernidad. **Revista Corpo-grafias, Indagaciones del sentir**, Colombia, v.1, n.1, p.78-91, 2014.

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

SOUZA, Ricardo Timm de. O século XX e a desagregação da Totalidade. In: **Totalidade e Desagregação: sobre as fronteiras do pensamento e suas alternativas**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1996, p.15-29.

TORO-ALFONSO, José ; BORRERO BRACERO, Néstor ; NIEVES LUGO, Karen. De la exclusión al estilo universitario: la homofobia en la Universidad de Puerto Rico. **Revista Análisis**, San Juan-Puerto Rico, v.IX, n.1, p. 269-295, 2008.

TUBINO, Fidel. Las ambivalencias de las acciones afirmativas. In: 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, 2007, p.91-110.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. Consejo Universitario. **Convención Colectiva de Trabajo**. San José: Universidad de Costa Rica, 1992. Disponible en: <http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/convencion_colectiva.pdf>

_____. Consejo Universitario. **Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica**. San José: Universidad de Costa Rica, 1974. Disponible en: <http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf>

_____. Consejo Universitario. **Ley Orgánica de la Universidad de Costa Rica**. San José: Universidad de Costa Rica, 1940.

_____. Consejo Universitario. **Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2016-2020** (aprobadas en la sesión extraordinaria N°5884). San José: Universidad de Costa Rica, 2015. Disponible en: <http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas_institucionales_2016-2020.pdf>

_____. Consejo Universitario. **UCR, un espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia** (Acuerdo firme de la sesión extraordinaria N°5554). San José: Universidad de Costa Rica, 2011. Disponible en: <http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/pronouncement/pronun40.pdf>

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

VALLESCAR, Diana de. **Hacia una racionalidad intercultural: cultura, multiculturalismo e interculturalidad**. Madrid, 2000, 425f. Tesis (Doctorado en Filosofía) - Facultad de Filosofía, Universidad Complutense de Madrid.

YIN, Robert. **Case study research: design and methods** (applied social research methods, vol. 5). California: Sage Publications, 1994.

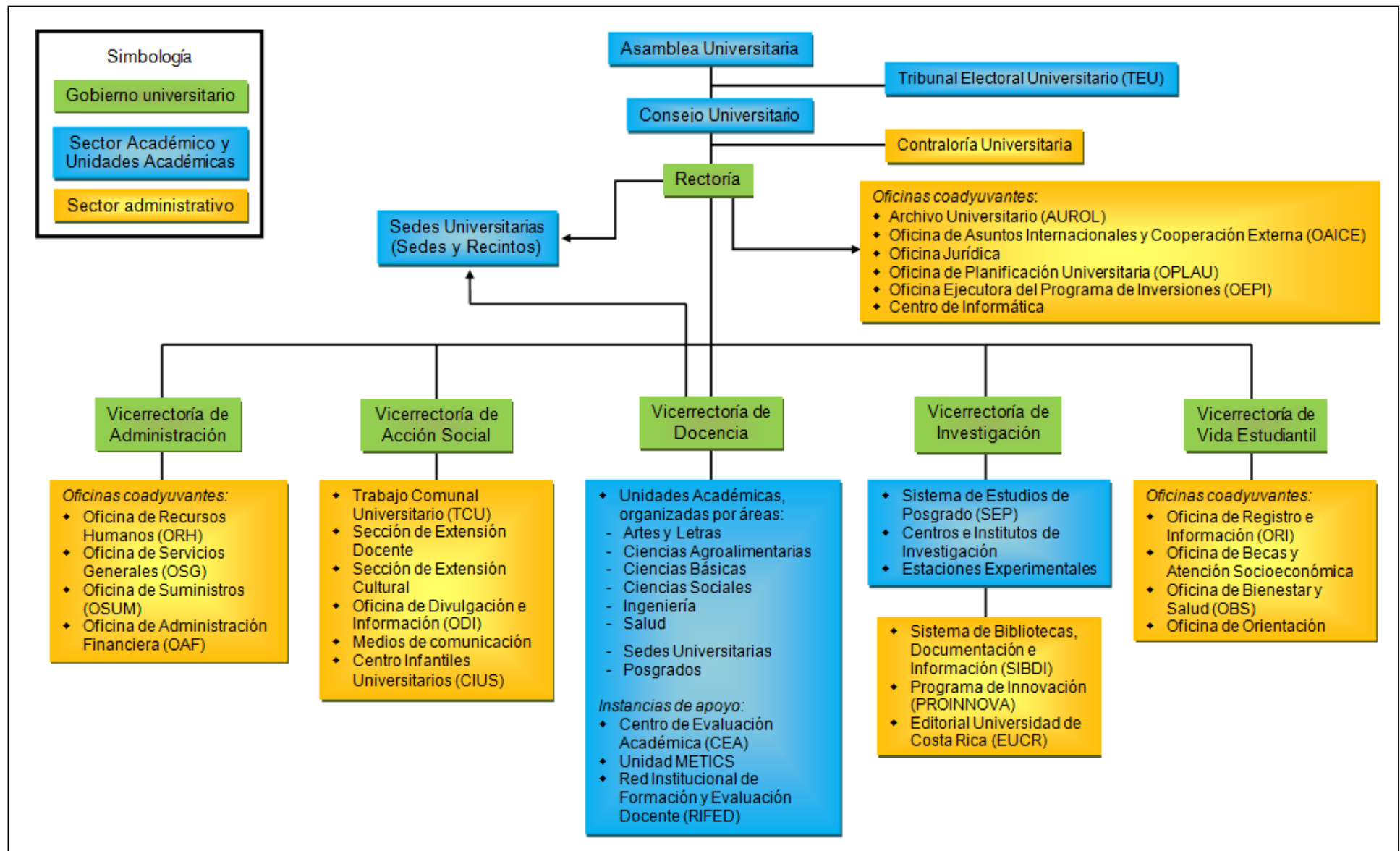
ZAPPAROLI Zecca, Mayra. Concepciones teóricas metodológicas sobre la investigación. **Revista Girasol**, Costa Rica, n.5, p.191-198, 2003.

ZEA, Leopoldo. **A Filosofia na América Latina como problema do homem**. In: A Filosofia latino-americana como filosofia pura e simplesmente. Rio de Janeiro: Garamond, 2005, p.355-373.

APÉNDICES

APÉNDICE 1

Estructura organizativa (organigrama institucional) de la Universidad de Costa Rica



APÉNDICE 2

Fórmula de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

Universidad de Costa Rica
Vicerrectoría de Investigación
Comité Ético Científico



Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO¹⁴⁰ para ser sujeto de investigación (*Termo Consentimento Livre e Esclarecido*)

Proyecto:

**La población LGBTI de la Universidad de Costa Rica:
vivencias en el mundo universitario**

Investigadora: *María del Carmen Acuña Rodríguez*

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO: Esta investigación es realizada por María del Carmen Acuña Rodríguez, como tesis de maestría en el Programa de Posgrado en Educación, de la Universidad Federal do Rio Grande do Sul (Brasil). El propósito es: conocer el estado actual de la Universidad de Costa Rica respecto al tema de las disidencias sexuales y de género, en términos de la vivencia que personas no heterosexuales han tenido dentro del espacio universitario. Con ello lo que busco es estudiar la experiencia de la población LGBTI que pertenece a la UCR, respecto a cómo vive a lo interno de la universidad. Para ello, se contempla la perspectiva de quienes son parte de la universidad: estudiantes, docentes y funcionarixs administrativxs, aunque no necesariamente estén "fuera del closet". El proyecto está siendo desarrollado durante todo este año 2016, por lo que la participación será en momentos específicos previo acuerdo entre la investigadora y las personas participantes.

B. ¿QUÉ SE HARÁ? Se realizarán entrevistas, individuales o grupales, con una duración de aproximadamente dos horas. Se harán de manera presencial o virtual, en horarios a convenir. Serán espacios de diálogo sobre asuntos relacionados con la universidad, a partir de temas generadores que la investigadora irá proponiendo durante la conversación. La investigadora solicitará autorización a las personas para grabar en audio los diálogos. Posteriormente, las grabaciones serán transcritas para el eventual análisis de los datos. La participación es anónima, a menos que alguna persona quiera que su nombre aparezca, lo cual deberá pedirme explícitamente; por lo tanto, si usted desea que en los resultados se utilice su nombre o un pseudónimo, deberá indicarlo al final de este documento. Toda la información obtenida es confidencial, los datos sólo los manejará la investigadora, para efectos de control y para saber cómo contactar a lxs participantes.

C. RIESGOS:

1. La participación en este estudio puede significar cierto riesgo o molestia para usted porque se conversará sobre asuntos de índole personal, que podrían afectar su emocionalidad. Por ende,

¹⁴⁰ Consentimiento elaborado con base en el formato establecido por la Universidad de Costa Rica y por la Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

se prevé como riesgos la pérdida de privacidad (al hablará de asuntos personales), incomodidad o ansiedad. No existe ningún riesgo previsto para su salud física.

2. Si sufriera algún daño psicológico como consecuencia de las entrevistas, la investigadora le brindará el tratamiento necesario para su total recuperación o le contactará con profesionales o servicios respectivos.

D. BENEFICIOS: Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo. Sin embargo, es posible que los investigadores aprendan más acerca de la situación actual de las personas sexualmente diversas en la UCR y este conocimiento le beneficie a usted y a otras personas en el futuro.

E. Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con María del Carmen Acuña Rodríguez, investigadora principal, sobre este estudio y ella debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información posteriormente, puede obtenerla con ella misma vía virtual, en las siguientes opciones: correo electrónico mc.acuna.r@gmail.com, Skype [maria.acuna.r](https://www.skype.com/join/maria.acuna.r), o WhatsApp al teléfono +506 89266219, en horario que sea acordado entre las partes. Además, puede consultar sobre los derechos de los Sujetos Participantes en Proyectos de Investigación a la Dirección de Regulación de Salud del Ministerio de Salud, al teléfono 2257-2090, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica **a los teléfonos 2511-4201 ó 2511-5839**, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

F. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

G. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la atención de otra índole que requiera, ni su vínculo con la Universidad de Costa Rica.

H. Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en publicaciones científicas o ser divulgados en actividades académicas pero de manera anónima. La información obtenida se utilizará únicamente para fines de investigación.

I. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Autorizo la utilización de datos obtenidos a través de mi entrevista, así como la divulgación de estos en la investigación titulada *“La población LGBTI de la Universidad de Costa Rica: vivencias en el mundo universitario”*, desarrollada por María del Carmen Acuña Rodríguez, bajo orientación de la profesora Dra. Magali Mendes de Menezes.

Participante (nombre completo, cédula y firma) fecha

María del Carmen Acuña Rodríguez, cédula 1-1211-0295
Investigadora que solicita el consentimiento fecha

Magali Mendes de Menezes, CI 3036588766
Orientadora, PPGEdu-Universidade Federal do Rio Grande do Sul fecha

Para la divulgación de los resultados, quiero que se utilice (favor elegir una opción y especificar):

mi nombre (o alguna parte de él): _____

un pseudónimo: _____

APÉNDICE 3

Preguntas para re-pensar (en) las universidades desde una mirada intercultural

Tesis	Idea-síntesis	Preguntas para las universidades
1ª	Diversidad y diálogo	<ul style="list-style-type: none"> • Las ideas que propone la interculturalidad –tales como diversidad, diferencia, diálogo, contraste y contradicción–, en contraposición a la lógica de las evidencias y verdades absolutas, ¿existen en las intenciones filosóficas y éticas que guían el quehacer de la universidad? ¿Están consignadas en los documentos oficiales? • ¿Cómo se traducen esas ideas o principios en la cotidianidad que se vive dentro del mundo universitario? De todo ello, ¿qué se ha logrado y qué está pendiente? • ¿Cuáles estrategias se están diseñando y desarrollando para que los principios orientadores del quehacer universitario sean reales en el vivir diario de la IES?
2ª	Retomar las contextualidades (los mundos contextuales)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se tiene en cuenta dentro de la universidad las contextualidades de las personas que estudian o trabajan en ella? • ¿Existen procesos de diálogo al interior de la universidad? ¿Cómo se desarrollan? ¿Qué procesos deberían generarse en la universidad para lograr el diálogo? • ¿Cómo las experiencias y vivencias concretas de estudiantes y docentes son tomadas en cuenta en los planes de estudio? • ¿Cómo se garantiza el ‘vivir con dignidad’ de las personas que pertenecen a la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, funcionarixs)?
3ª	Develar la fragilidad humana y la injusticia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las condiciones de fragilidad humana que se viven en nuestro contexto (pensando en los contextos país, provincia, ciudad; pero también en los grupos que componen una sociedad)? • ¿Cómo la universidad está promoviendo el análisis de las estructuras injustas de la sociedad? • ¿Se garantiza que dentro del espacio universitario no se reproduzcan las injusticias sociales? ¿Cómo? • ¿Cuál o cuáles visiones sobre el ser humano se tienen dentro de la universidad?
4ª	Promover el pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El pensamiento crítico generado en y por la universidad está siendo llevando a la sociedad? ¿Cómo? • ¿Cuáles movimientos sociales, políticos y culturales han surgido en el seno de la universidad, o gracias a sus aportes? • ¿Cómo se vincula la universidad con los movimientos sociales, políticos y culturales?
5ª	Convivir entre tradiciones culturales	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles tradiciones culturales se están incluyendo dentro de las universidades, tanto en lo que refiere a epistemologías como a grupos humanos tomados en cuenta? • ¿Existe convivencia intercultural en el interior de la universidad? ¿Cuáles condiciones son o serían necesarias para que se dé? • ¿Cuáles propuestas y alternativas están naciendo en las universidades? • ¿Cómo <i>desde</i> y <i>en</i> la universidad se está trabajando en la protección del medio ambiente? ¿Existen prácticas de reciclaje, reutilización de “desechos” y de reducción de consumo en la universidad? ¿Existen políticas institucionales y estrategias que conduzcan a transformar la universidad en una organización carbono neutral?
6ª	Crear comunidad (incluyendo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La universidad está promoviendo conciencia crítica respecto a la diversidad de sujetos y realidades? ¿Cómo lo está haciendo? ¿Los esfuerzos realizados son suficientes? • ¿Esa diversidad está presente en el mundo universitario? ¿De qué manera? ¿Cuáles grupos están representados y cuáles no? ¿Por qué?

Tesis	Idea-síntesis	Preguntas para las universidades
	todas las diversidades)	<p>¿Cómo se podría garantizar la inclusión de las distintas poblaciones en la universidad? (Pensando especialmente en poblaciones vulnerables, para la realidad de mi país se encuentran por ejemplo: mujeres, indígenas, afrodescendientes, personas discapacitadas, personas sexual y genéricamente diversas.)</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Existen políticas de cuotas para poblaciones vulnerables y grupos excluidos? ¿Cuáles? ¿Cómo funcionan? ¿Qué impacto se está obtenido a través de ellas? ¿Se garantiza la permanencia de ese estudiantado “especial” en la universidad? ¿Y su graduación? •¿Cómo generar –desde la universidad– encuentros cada vez más comunitarios? ¿Cómo trazar un camino común?
7ª	Multiplicar las voces y ser portavoz	<ul style="list-style-type: none"> •¿Cuáles voces son escuchadas en/por las universidades? ¿Cuáles son las voces que deberían ser escuchadas en las universidades? ¿Cuáles espacios se crearán para escuchar esas voces? ¿Cómo lograr escuchar la diversidad de voces dentro de la universidad? •¿Las universidades están generando formas para contrarrestar la influencia (el poder) de los medios e instrumentos de dominación? ¿Cómo? ¿Son las maneras idóneas? •¿Cuáles aspectos de la cultura dominante son reproducidos dentro del mundo universitario? ¿Qué de ello debería modificarse?
8ª	Impulsar la justicia y la solidaridad entre los pueblos	<ul style="list-style-type: none"> •¿Cómo las políticas económicas internacionales están incidiendo en las universidades latinoamericanas (pensando particularmente en organismos como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional)? ¿Cómo ello afecta a 'mi' universidad en particular? •¿Cuáles alternativas económico-culturales están naciendo en el seno de la universidad? •¿Cómo la universidad está entendiendo la internacionalización? ¿Cómo se desarrollan los procesos de intercambio (académico, científico, estudiantil) entre universidades? •¿Los procesos de intercambio académico están incluyendo el intercambio cultural? ¿Cómo cada país está siendo (re)presentado? ¿Estamos aprendiendo de otras culturas (o prácticas culturales)? ¿Cómo?
9ª	Articular la pluralidad y propiciar la convivencia	<ul style="list-style-type: none"> •¿Se está rescatando, manteniendo y transmitiendo la diversidad cultural del país dentro de la universidad? ¿Cómo? ¿Están presentes todos los grupos étnicos? •¿Se está manteniendo, rescatando y resguardando la memoria histórica del país y de los grupos que han en él? ¿De qué manera? •¿Qué se dice en torno a la identidad nacional (la identidad-país)? ¿Qué rol ha desempeñado la universidad en ello? •¿Cuáles iniciativas interdisciplinarias existen en la universidad? ¿en lo curricular? ¿en investigación? ¿en acción social? ¿Existen espacios de articulación intra-institucional?
10ª	Convertir la universidad actual en universidad contextual	<ul style="list-style-type: none"> •Los conocimientos que se generan en la universidad, ¿a quién están beneficiando? ¿al servicio de quién están? ¿qué impacto tienen? •¿Cómo se está desarrollando el vínculo universidad-sociedad? •¿En la ideología, principios (propósitos) o políticas institucionales de la universidad se contempla la relación entre esta y su contexto? ¿Qué se establece al respecto? •¿Cuáles iniciativas de relación entre la universidad y su contexto existen? ¿Cuáles pendientes y vacíos tienen? ¿Qué se está haciendo para disminuir las brechas? •¿Cómo se está desarrollando y cumpliendo la función social de la universidad?
11ª	Comprometerse y actuar	<ul style="list-style-type: none"> •¿Se está caminando hacia la transformación de la sociedad en que la universidad está inmersa? ¿Y hacia la transformación del mundo más allá de su contexto inmediato? •¿Cómo las intenciones universitarias están siendo puestas en práctica (es decir, convertidas en acciones)?

Fuente: Elaboración mía, con base en las ideas de Raúl Fornet-Betancourt (2006). *Interculturalidad o barbarie. 11 tesis provisionales para el mejoramiento de las teorías y prácticas de la interculturalidad como alternativa de otra humanidad.*

ANEXOS

ANEXO 1
Resolución R-64-2016



Rectoría

Resolución R-64-2016

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES, San Pedro de Montes de Oca, a las trece horas con treinta minutos del día siete de marzo del año dos mil dieciséis. Yo, Henning Jensen Pennington, Rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico y,

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que las políticas institucionales 2016-2020 establecen en el punto 7.3.1 que la Universidad de Costa Rica promoverá activamente el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y de discriminación, así como estrategias de acción afirmativa, para superar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto de la población estudiantil como del talento humano docente y administrativo.

SEGUNDO: Que la Ley orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y del Registro Civil, en el artículo 90, señala que cuando se solicita la cédula de identidad la persona debe indicar su nombre y apellidos legales y si fuere conocido con nombres y apellidos diferentes lo hará constar así.

TERCERO: Que la comunidad LGBT ha sido objeto de discriminación y de exclusión en la sociedad, por lo que es necesario establecer acciones que posibiliten el reconocimiento de sus derechos y el ejercicio pleno de su personalidad.

POR TANTO
LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA:

RESUELVE:

1. Solicitar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil que por medio de la Oficina de Registro e Información se tomen las medidas necesarias para que a las personas transgénero en cuya cédula de identidad aparezca consignado además de su nombre legal aquel por el cual son conocidas, sea reconocido este último en la documentación oficial de la Universidad.
2. Solicitar al Centro de Informática que en conjunto con las instancias correspondientes, procedan a incorporar en los formularios y documentos oficiales de la Universidad la opción para definir el nombre por el cual son conocidos los miembros de la comunidad universitaria.



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

Rectoría

Resolución R-64-2016

Página 2 de 2

3. Hacer un llamado a la comunidad universitaria, para que de acuerdo con los valores y principios que rigen su vida institucional, respeten el derecho de las personas a decidir y utilizar el nombre por el que desean ser conocidas.

NOTIFÍQUESE:

1. A la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.
2. A la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.
3. Al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer.
4. Al Centro de Informática.
5. A la comunidad universitaria.


Dr. Henning Jensen Pennington
Rector



PSB
C. Archivo

ANEXO 2

Correo electrónico enviado al rector de la universidad



María Acuña Rodríguez <mc.acuna.r@gmail.com>

Diversidad sexual en la UCR

María Acuña Rodríguez <mc.acuna.r@gmail.com>
Para: Henning Jensen <hjensenp@gmail.com>

24 de febrero de 2016, 16:58

Hola don Henning,

Muchas gracias por su respuesta, por sus buenos deseos para mí y por su interés en el tema y en mi trabajo.

Pido disculpas por la respuesta tardía, pero estuve en proceso de mudanza; además, quería responderle con calma, por la importancia del tema.

Le comento que cuando yo regrese, el próximo año, pretendo realizar una presentación de mi trabajo en la UCR (aproximadamente en el mes de marzo), entonces lo invitaré.

Procedo entonces a puntualizar algunos asuntos en esta materia, tratando de ser lo más sintética posible.

- El vocablo **tolerancia** es incorrecto usarlo, si bien hace muchos años era lo que se expresaba, ha sido fuertemente criticado y revisado. Entre los motivos se encuentra que manifiesta actitudes que denotan superioridad por parte de quien habla, que no deja de tener en el fondo la idea que unas personas son mejores que otras, o merecen más que otras. Como explica la autora Guacira Lopes Louro (quien es uno de los mayores referentes en el tema en Brasil), tolerancia se relaciona con "concedencia, permiso, indulgencia". Yo agregaría generosidad, falsedad y, a veces, incluso hipocresía. Tiene cierta violencia implícita, en especial si pensamos en términos de subordinación, dominio y hegemonía de unas personas sobre otras.

Lo que se debe hablar es de respeto, aceptación y reconocimiento, particularmente cuando se trata de políticas públicas y acciones afirmativas (y también cuando se está en puestos de autoridad, como en su caso).

- La declaración que usted menciona es un **pronunciamiento** del Consejo Universitario, donde efectivamente declara a la **UCR como un espacio libre de discriminación y de respeto a la diferencia**. Se la anexo para que la tenga a mano, por si la necesita. Ciertamente es la única iniciativa institucional en la materia, que lamentablemente es más buenas intenciones por parte de la universidad que acciones reales. Es decir, obtener ese pronunciamiento fue un logro sí, porque sienta una base y un marco para actuar, pero institucionalmente no se ha realizado nada en este tema. Pensando en su pregunta sobre los próximos pasos en la universidad, resalto tres acuerdos que están en el pronunciamiento:

- determinar el estado de las prácticas de discriminación en la UCR (mi trabajo será una contribución importante en ese sentido);
- generar procesos de reflexión en la comunidad universitaria para promover el respeto a la diversidad sexual;
- declarar de interés institucional las actividades conmemorativas del 17 de mayo (luego me referiré a esto).

- Durante este mes de febrero realicé entrevistas grupales e individuales para mi tesis. Todas las personas que he contactado y entrevistado mostraron una enorme apertura y disponibilidad para participar en mi estudio. Es decir, hay un gran **interés en la población LGBTI** de la UCR y una enorme **necesidad de trabajo** en este tema. Ello evidencia la carencia de acciones por parte de la UCR como institución. Lo que se encuentran son iniciativas aisladas de docentes y algunos sectores del movimiento estudiantil. Estas respuestas fueron generalizadas (compartidas) en estudiantes, docentes y personal administrativo. Hubo mucha coincidencia entre los grupos, entre lo que plantea cada uno.

- Como parte de lo que quiero desarrollar cuando regrese, es realizar un censo de la población sexualmente diversa de la UCR. De hecho, justo el día antes de irme, entregué un proyecto de investigación en el INIE, el cual está en proceso de revisión. El proyecto está pensado para dos años: el primero, sería este 2016, donde desarrollaría mi investigación de maestría; el segundo, 2017, sería llevar a cabo el censo, para lo cual espero tener apoyo de profesionales en Estadística del CEA.

A partir de los resultados de este proyecto, se podrían pensar los pasos siguientes. De todas formas, yo ya tengo varias ideas para futuros proyectos de investigación y de acción social que podría desarrollar.

- Por último, pensando precisamente en las acciones que la UCR debería realizar, volviendo a su pregunta de los pasos a seguir, *grosso modo* propongo las siguientes. Aclaro que no son pasos, en tanto no siguen un orden lineal, sino que se trata de tareas importantes y necesarias que están pendientes; la UCR estaría a la vanguardia si desarrollara una o varias de ellas (son parte de lo que voy a proponer a partir de mi investigación):

- **Reconocer institucionalmente las identidades sexuales y de género no heterosexuales.** Es decir, reconocimiento para las identidades trans y las parejas homoafectivas en todas las oficinas universitarias y en todas las gestiones o trámites que se deban realizar. Por ejemplo: usar en los registros el nombre que aparece en las cédulas de identidad con el 'conocido como'; reconocer las relaciones de pareja entre personas del mismo sexo (la única instancia universitaria que lo hace es la Junta de Ahorro y Préstamo, se podría analizar y tomar como modelo).
- **Crear una instancia universitaria -institucional-** que coordine y centralice los 'asuntos' de diversidad sexual y de género. No sé cuál sería la mejor figura para hacerlo (si una oficina, comisión, programa u otra), pero sí debería tener presupuesto asignado y carga académica para quienes la integren. Realmente el trabajo que se podría o debería realizar dentro la universidad y desde ella es inmenso.
- **Desarrollar procesos de sensibilización** en el tema con las personas que brindan diferentes servicios en la universidad. Especialmente con oficiales de seguridad, choferes de buses, funcionarios de Servicios Generales, personal de las Oficinas de Registro y de Recursos Humanos, pues son quienes -al parecer- cometen mayor cantidad de actos de discriminación.
- **Brindar atención psicológica especializada** para personas sexualmente diversas, desde la Oficina de Bienestar y Salud, considerando las crisis específicas que se viven (por ejemplo, el "salir del clóset") y la discriminación que se sufre.
- **Revisar los procesos de contratación de personal**, pues entre las pruebas que se aplican existe un formulario explícitamente homofóbico.
- **Revisar el proceso de admisión para estudiantes**, de manera que se garantice el reconocimiento de las identidades trans y se revise si hay prácticas discriminatorias desde ese primer contacto con la universidad.
- Analizar de qué manera se puede **introducir el tema oficialmente en el currículo**. Varias personas plantean que se debería trabajar en Estudios Generales.
- **Dar carácter institucional a las actividades 'conmemorativas'** en la materia. Es decir, para las conmemoraciones específicas que se tienen, es necesario organizar institucionalmente actividades (como se realiza para el 5 de junio, Día del Medio Ambiente), pues hasta el momento lo que ha realizado ha sido únicamente por iniciativa del movimiento estudiantil. Por ejemplo, para el 17 de mayo que es el Día Nacional e Internacional contra la Homo-lesbo-bi-transfobia, se debería realizar actividades de sensibilización respecto al tema en todas las oficinas universitarias (así como las oficinas cierran cuando tienen rezos, deberían hacerlo para reflexionar sobre este tema y otros importantes).

Si quisiera ampliar la información sobre alguno de los puntos, quedo a disposición.

Saludos cordiales,

María