

## Población LGBTIQ+ en Costa Rica: avances en derechos (nacionales e institucionales) y perspectivas para las universidades

## LGBTIQ+ population in Costa Rica: advances in (national and institutional) rights and prospective for universities

**María del Carmen Acuña-Rodríguez**

Universidad de Costa Rica, ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0001-7727-7305> Correo electrónico: [mariadelcarmen.acuna@ucr.ac.cr](mailto:mariadelcarmen.acuna@ucr.ac.cr)

**Fecha de recepción:** 26 de agosto de 2022 **Fecha de aceptación:** 7 de octubre de 2022

### Resumen

El artículo presenta un panorama general de las condiciones jurídicas de la población LGBTIQ+ en Costa Rica: existe el matrimonio civil y el reconocimiento de las identidades trans, pero por mandato de una instancia internacional, pues se carece todavía de legislación nacional (apartado 2). Luego, se presenta la situación específica de la Universidad de Costa Rica (apartado 3), la mayor institución de educación superior en el país, en cuanto a sus avances en la materia, generados en la década anterior (2010-2020). Previo a todo ello, a modo de preámbulo (apartado 1), se alude al contexto de discriminación y falta de derechos que ha vivido esta población históricamente excluida. Unido a esto, en respuesta a las realidades adversas que se han enfrentado, surgen las *iniciativas de reconocimiento y afirmación* generadas por las mismas personas con sexualidades disidentes. Como punto de énfasis (apartado 4), se brindan recomendaciones para las universidades de acciones a desarrollar, con la intención de que puedan convertirse en espacios respetuosos, inclusivos y libres de discriminación. Se culmina con reflexiones finales en la línea de la transformación universitaria y del cambio social.

**Palabras clave:** Diversidad sexual y de género; Acciones Afirmativas; Educación Superior; Costa Rica; Políticas Públicas.

## Abstract

The paper presents a general overview of the legal conditions of the LGBTIAQ+ population in Costa Rica. Civil marriage and trans identities are legally recognized but were achieved through an international ruling; thus, there is still no national legislation on the matter (section 2). Then, the situation of the University of Costa Rica (section 3), the country's largest higher education institution, is addressed in terms of the advances in sexual and gender issues in the previous decade (2010-2020). Previously, as a preamble (section 1), the context of discrimination and lack of rights experienced by this historically excluded population is discussed. In addition, *Recognition and Affirmation Initiatives (IRA* in Spanish) arise as a response to the adverse realities faced by sexually diverse people (*IRA* is a concept proposed by the author, also presented in this article). The main emphasis of the paper (section 4) consists of recommendations for universities concerning actions with the purpose of fostering respectful, inclusive, and discrimination-free spaces. The last section contains a final reflection about the transformation of the university and social change.

**Keywords:** Sexual-Gender Diversity; Affirmative Actions; Higher Education; Costa Rica; Public Policies.

## Introducción

Este artículo aborda la situación actual en Costa Rica relativa a los derechos civiles de la población LGBTIQA+; asimismo, acciones gestadas en la Universidad de Costa Rica (UCR) en esa línea, bajo el concepto *Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación (IRA)* (Acuña, 2021a). Luego, brindo recomendaciones para la administración universitaria de la UCR o cualquier otra institución de educación superior (IES), orientadas a transformar la universidad en un espacio inclusivo, seguro, de respeto y sin discriminación hacia la población que encarna diversidades sexuales y de género. Previo a ello, contextualizo el trabajo que respalda dichas ideas, así como el entorno de discriminación y falta de derechos que las ha generado.

En ese sentido, aclaro que desde el año 2014, en el ámbito específico de la UCR, he investigado acerca de la disidencia sexual y de género (DSG), impulsando políticas al respecto y generado acciones encaminadas a reducir la discriminación hacia las personas LGBTIQA+ dentro del espacio universitario<sup>1</sup>. Es por ello que, en mis textos científicos, escribo en primera persona (singular o plural), pues soy una investigadora que forma parte de la población bajo análisis; entonces, el tema que trabajo me atraviesa personalmente<sup>2</sup>. Pienso que podría cruzarse esta información con los estudios auto etnográficos. Por ende, este tipo de redacción es parte de mi posicionamiento reivindicativo dentro de la academia (Acuña, 2021b). En la misma línea, hago (hacemos) un uso político de la letra “e” en los plurales de artículos, sustantivos y adjetivos, como parte del lenguaje inclusivo con género neutral (es decir, que no es masculino ni femenino, sino que engloba todas las identidades de género, incluyendo las no binaries). Las colocamos como conjugaciones y nuevas correspondencias gramaticales para los pronombres *elles* y *nosotres* que actualmente son utilizados e impulsados desde el activismo por la diversidad sexo-genérica.

---

<sup>1</sup> Fuera del ámbito académico, he sido activista LGBTIQA+ y en cierto punto decidí ejercer mi incidencia política también dentro de la UCR. Entonces comencé a realizar investigación, *ad honorem*; luego, pasé a integrar a la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual (CIDS), desde la cual realizamos varias acciones durante los años 2017 a 2020.

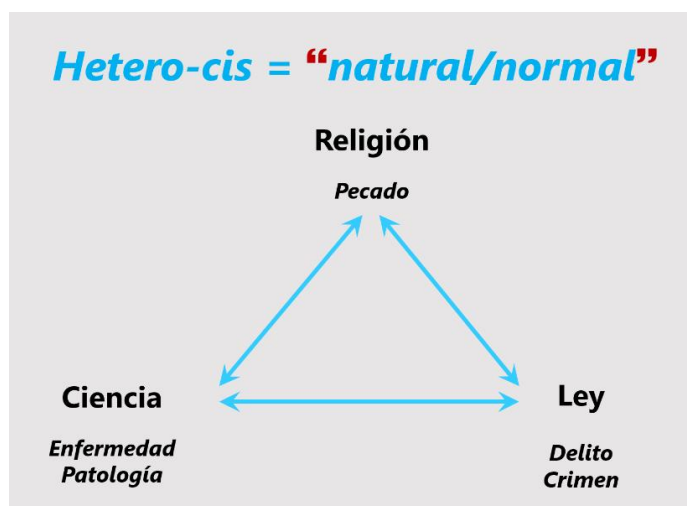
<sup>2</sup> Al respecto, comparto mis posturas en el artículo “*Reflexiones ético-metodológicas de la investigación sobre disidencia sexual y de género en un contexto universitario*” (Acuña, 2021b).

## Preámbulo: la discriminación y falta de derechos como contexto para las IRA

La heterosexualidad y la cisgeneridad han sido establecidas como lo obligatorio, basándose en una división de las personas en hombres y mujeres, según características biológicas. La heterosexualidad es la atracción erótica y afectiva hacia personas de un género distinto al propio; esta orientación sexual es tenida como estabilidad para el orden social, como civilidad y decencia (Sfeir, 2014). La cisgeneridad hace alusión a las personas cuya identidad de género corresponde con su sexo registral (es decir, el sexo que les fue anotado en los registros cuando nacieron); como lo explican Schilt y Westbrook (2009), el término proviene del prefijo *cis* que significa “del mismo lado”, y refiere a “las personas que poseen una coincidencia entre el género que les fue asignado al nacer, sus cuerpos y su identidad personal” (Schilt y Westbrook, 2009, p. 461; traducción mía del original en inglés).

A ambas (la heterosexualidad y la cisgeneridad) les acompañan los adjetivos bueno, natural y normal, amparados por los beneficios y el estatus reconocido (Planella y Pié, 2015). Es así como la categoría cis-hetero tiene el lugar del privilegio y todo “el resto” tiene el lugar de la marginalidad. Esto se entiende como la heterosexualidad obligatoria (Butler, 2001), la heterosexualidad cisgénera o la heterocisexualidad (García, 2015), que configuran la heteronormatividad. Fuera de ellas está lo que es considerado anómalo, antinatural, enfermo, pecaminoso (inclusive, todavía en ciertos lugares del mundo, criminal). En esto, existen tres tipos de instituciones sociales que se han encargado de patologizar y criminalizar a las sexualidades que se escapan de la norma hetero-cis, yo les llamo “el triángulo del mal” (Figura 1).

**Figura No. 1** El triángulo del mal: triada de instituciones (aparatos sociales) que han patologizado y criminalizado las sexualidades disidentes de la norma heterosexual-cisgénero



**Fuente:** Elaboración propia.

En ese sentido, es bien sabido que, hasta 1990, la ‘homosexualidad’ figuró como una categoría en la Clasificación Internacional de Enfermedades, pues fue así eliminada por la Organización Mundial de la Salud. Es decir, hasta hace 32 años fue considerada “enfermedad mental”. En el caso de las identidades de género disidentes, todavía en este año 2022 aparece la categoría ‘disforia de género’ en el *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (DSM, por sus siglas en inglés) de la *American Psychiatric Association*.

En el ámbito legal, en muchos países se ha criminalizado la homosexualidad como *conducta homosexual*. En Costa Rica, hubo cambios en la legislación nacional, particularmente en el Código Penal, según lo siguiente (Chinchilla, Valenciano y Hernández, 2018):

- En 1971 se elimina como delito la homosexualidad entre dos adultos
- Hasta el 2002 existió en el Código Penal la figura de ‘sodomía escandalosa’
- Hasta el 2013 había incisos que mencionaban el ‘homosexualismo’ como enfermedad mental para inimputabilidad.

Todo esto ha permitido innumerables manifestaciones de exclusión de la población LGBTIQ+, tanto en niveles institucionales como interpersonales. Entre la discriminación institucional (e institucionalizada) se puede mencionar:

- Ausencia de legislación y políticas inclusivas
- Documentación oficial y formularios que solo contemplan opciones para la heterosexualidad y cisgeneridad
- Ambivalencia en universidad en cuanto a que existen contradicciones en la garantía de derechos dependiendo del espacio donde se esté, y a que no se mantiene o ejecuta los avances en la materia
- Falta de formación obligatoria para el funcionariado de las universidades (e instituciones), particularmente cuando son públicas.
- Por su parte, ejemplos de la discriminación interpersonal son:
- Bajo formas directas y explícitas: ataques físicos, insultos, burlas, represión de muestras de afecto entre personas del mismo sexo, hostigamiento, lenguaje no verbal despectivo, aislamiento y trato diferencial hacia personas LGBTIQ+
- Desde maneras implícitas y sutiles: desinterés, negligencia y silencios; hipocresía y dobles discursos, supuesta neutralidad ante situaciones; habladurías a espaldas de las personas.

Ante tales formas de violencia desde la población LGBTIQ+ surgen las *iniciativas de reconocimiento y afirmación (IRA)*, un concepto propuesto por mí (Acuña, 2021a). Estas son:

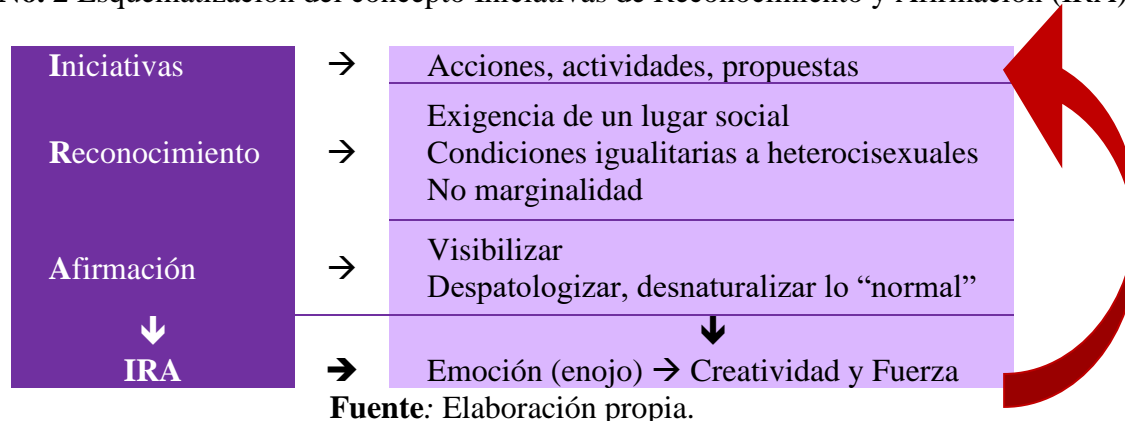
[...] acciones pensadas y desarrolladas por los sujetos, han sido generadas desde adentro (a lo interno de la universidad) y no desde las autoridades (de ‘arriba hacia abajo’). Es decir, somos las mismas personas discriminadas quienes generamos formas de resistencia y transformación, en los distintos espacios del mundo universitario. Son maneras de incidir en el cambio que queremos ver y tener (Acuña, 2021 b, p. 6)

En la Figura 2 brindo una síntesis al respecto<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Para profundizar en el tema, sugiero leer el artículo “*Las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación de la población LGBTIQ+ en la Universidad de Costa Rica*” (Acuña, 2021a).

**Figura No. 2** Esquematación del concepto Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación (IRA)



Valga señalar que las personas LGBTIQ+ que dentro del contexto universitario han generado las IRA han sido parte también del movimiento activista en CR por los derechos de la diversidad sexo-genérica. Esto permite entender la incidencia del activismo en el ámbito académico, al menos en el caso de la UCR (que ha sido mi contexto de estudio y de injerencia). Las acciones han sido promovidas a nivel individual o colectivo, según el espacio de incidencia donde fueron desarrolladas. Algunos ejemplos son (Acuña, 2021a):

- La declaratoria de la universidad como espacio libre de discriminación (año 2011), que fue promulgada por el Consejo Universitario, pero quienes llevaron la discusión al seno de este órgano fueron las dos representantes estudiantiles del momento
- Dos resoluciones de la Rectoría universitaria, una que establece el día 17 de mayo como fecha de interés institucional (año 2016) y otra que emite acciones contra la discriminación (año 2017), las cuales fueron recomendadas por mí al entonces rector
- Las resoluciones, también de la Rectoría, para brindar reconocimiento de identidad a las personas trans (años 2016 y 2018), las cuales fueron impulsadas por docentes, estudiantes y activistas trans, pertenecientes a diferentes colectivos
- El *Festival Interuniversitario por la Diversidad Sexual*, realizado desde el 2009, que empezó como una iniciativa en la Facultad de Ciencias Sociales, para luego extenderse al resto de la universidad (incluyendo sedes regionales) y a las demás universidades públicas; este festival tiene reconocimiento institucional, es coordinado por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR) y co-organizado junto con asociaciones estudiantiles de distintas facultades
- Cursos universitarios y proyectos de acción social (incluyendo el Trabajo Comunal Universitario) que son gestionados y facilitados por docentes LGBTIQ+ o aliados, en los cuales se aborda la diversidad sexo-genérica como tema de estudio o de incidencia en la sociedad;
- Docentes LGBTIQ+ que están fuera del clóset en las unidades académicas donde laboran y sus identidades sexuales o de género son respetadas (por ejemplo, en la Escuela de Psicología y la Escuela de Lenguas Modernas), inclusive promoviendo el uso de nombre en el caso de personas trans (en lo cual se contempla también al estudiantado).

Todas las anteriores iniciativas tienen reconocimiento institucional, pues ostentan carácter oficial. Por una parte, todas, el pronunciamiento y las resoluciones, fueron emitidas por instancias del gobierno institucional (el Consejo Universitario y la Rectoría, respectivamente, ver más adelante Tabla 3). Por otra, el festival interuniversitario, las asignaturas y la acción social son

desarrollados bajo las estructuras formales que existen en la institución. Como se denota en lo explicado previamente, algunas acciones son realizadas en un lugar específico de la universidad (por ejemplo, una escuela o facultad), mientras que otras tienen un alcance general (como los documentos institucionales o el festival); por lo tanto, son convocadas de forma individual o colectiva, según su naturaleza.

Respecto a la existencia de IRA en otras universidades del país, sea públicas o privadas, dado mi vínculo con otras personas activistas, tengo conocimiento de algunas acciones que se han desarrollado en otras IES, especialmente estatales. Por ejemplo: las declaratorias o pronunciamientos de la universidad como espacio libre de discriminación en la Universidad Nacional (UNA), el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED), o la existencia de baños género neutrales en una universidad privada (la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT). Sin embargo, no he investigado la realidad de otras universidades, pues mi énfasis ha sido la UCR.

Con este preámbulo, paso a referirme a la situación del país en la materia.

### **Situación actual de derechos civiles para la población lgbtqi+ en Costa Rica**

En Costa Rica, desde mayo 2020, existe el matrimonio civil entre personas de un mismo sexo, así como el reconocimiento de la identidad y el nombre para personas trans (se puede realizar el cambio de nombre, aunque no el sexo registral; este únicamente en el pasaporte). Sin embargo, esto se dio no porque el país haya legislado al respecto, sino por indicación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, gracias a la *Opinión Consultiva OC-24D/17* (CIDH, 2017).

Dicha Opinión Consultiva lleva como subtítulo *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. Fue emitida porque, en mayo de 2016, el Estado de Costa Rica (representado por el entonces gobierno de la república) realizó una solicitud pública ante la CIDH, preguntando tres asuntos (Artavia y Chinchilla, 2018):

- La protección de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* en torno al cambio de nombre de las personas según su identidad de género,
- La compatibilidad del Código Civil costarricense ante solicitudes de las personas que deseen optar por un cambio de nombre en los registros nacionales y,
- La protección de la misma Convención para reconocer derechos patrimoniales originados en un vínculo entre personas del mismo sexo.

Las opiniones consultivas de la CIDH son de acatamiento obligatorio. En esta, que la CIDH otorgó a Costa Rica 18 meses para hacer efectivas las obligaciones estatales que fueron indicados en el texto de dicho documento, los cuales van en la línea de: la igualdad y no discriminación para personas LGBTI, el derecho a la identidad de género (para personas trans) y la protección de los vínculos de parejas del mismo sexo (CIDH, 2017). En la Tabla 1 se sintetizan los principales títulos y apartados que integran la OC-24D/17.

**Tabla No. 1** Principales contenidos que integran la Opinión Consultiva OC-24D/17 de la CIDH

<b>Título (numeral)</b>	<b>Apartados que lo conforman</b>
VI. El derecho a la igualdad y a la no discriminación para personas LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación para personas LGBTI</li> <li>B. Sobre el derecho a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género como categorías protegidas por el artículo 1.1 de la Convención [la <i>Convención Americana sobre Derechos Humanos</i>]</li> <li>C. Sobre las diferencias de trato que resultan discriminatorias</li> </ul>
VII. El derecho a la identidad de género y los procedimientos de cambios de nombre	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sobre el derecho a la identidad</li> <li>. Sobre el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, el derecho al nombre y el derecho a la identidad de género</li> <li>. Sobre el procedimiento de solicitud de adecuación de los datos de identidad de conformidad con la identidad de género auto-percibida, el cual contempla: <ul style="list-style-type: none"> <li>-la adecuación integral de la identidad de género auto-percibida</li> <li>-basarse en el consentimiento libre e informado sin exigir requisitos como certificaciones médicas, psicológicas u otras que puedan resultar patologizantes</li> <li>-la confidencialidad en los procedimientos y cambios en los registros</li> <li>-procedimientos que sean expeditos y tender a la gratuidad</li> <li>-exigencia de acreditación de operaciones quirúrgicas y/o hormonales</li> <li>- procedimientos referidos a niñas y niños</li> </ul> </li> <li>. Sobre el artículo 54 del Código Civil de Costa Rica [refiere al cambio de nombre por jurisdicción voluntaria, con autorización del Tribunal Supremo de Elecciones]</li> </ul>
VIII. La protección internacional de los vínculos de parejas del mismo sexo	<p>La protección convencional del vínculo entre parejas del mismo sexo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>B. Los mecanismos por los cuales el Estado podría proteger a las familias diversas</li> </ul>

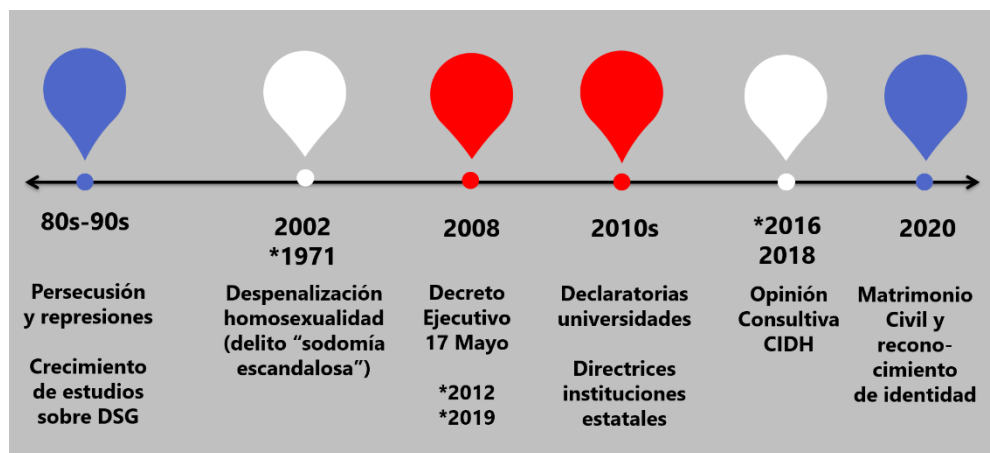
**Fuente:** Elaboración propia, con base en CIDH, 2017.

Previo a esta indicación internacional, no se contaba con legislación nacional en la materia (tampoco todavía), debido a la oposición y falta de aprobación en la Asamblea Legislativa de los Proyectos de ley que se habían presentado. Ahora bien, en las décadas de 2000 y 2010, los gobiernos nacionales de turno fueron aprobando decretos ejecutivos<sup>4</sup> (emitidos por la Presidencia

<sup>4</sup> En Costa Rica, un decreto ejecutivo es un acto administrativo que otorga oficialidad a una decisión tomada por autoridades gubernamentales, con el propósito de normar alguna materia que es de su competencia. Como su nombre lo indica, son emitidos por instancias que pertenecen al Poder Ejecutivo (la presidencia del país y sus ministerios).

de la nación) y directrices en ciertas instituciones públicas para, de esa manera, procurar la garantía de algunos derechos civiles para la población LGBTIQ+ (Figura 3).

**Figura No. 3** Algunos hitos importantes respecto a la población LGBTIQ+ en Costa Rica



Fuente: Elaboración propia<sup>5</sup>

A manera de contextualización, vale acotar que políticamente la tradición en Costa Rica fue el bipartidismo<sup>6</sup>, hasta inicios del siglo XXI. Así, nuevos partidos políticos lograron obtener lugares en la Asamblea Legislativa, siendo de diversas corrientes ideológicas: centro, derecha e izquierda, inclusive algunos de corte religioso (cristiano). En el año 2014, en segunda ronda, las elecciones presidenciales fueron ganadas por una opción relativamente nueva que llegó a romper con el bipartidismo, el Partido Acción Ciudadana (PAC), creado en el año 2000. A medida que este nuevo partido de gobierno comenzó a implementar estrategias para otorgar condiciones más equitativas a la población LGBTIQ+, surgió también un movimiento fundamentalista religioso que ha amenazado y obstaculizado la obtención y garantía de derechos civiles para nosotros. Ello considerando que en el parlamento nacional han logrado colocarse diputaciones de partidos políticos evangélicos (tal como ha sucedido en otros países latinoamericanos).

Seguidamente, resumo el marco normativo nacional que nos ha protegido, ante la carencia de legislación específica.

- **Constitución Política:** nuestra carta magna establece que *“toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”* (Art. 33).
- **Código de Trabajo:** con la Reforma Procesal Laboral del año 2016 (Ley No. 9343), se modificó el artículo n°404 que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral, para ampliar las categorías de protección ante la discriminación. Dentro de estas se incluyó la orientación sexual.

Dada su formalidad, tienen carácter reglamentario, con nivel jerárquico inferior a las leyes de la república (pues estas únicamente pueden ser aprobadas por la Asamblea Legislativa).

<sup>5</sup> Aclaro que esta síntesis es una puntualización de los principales hitos históricos según mi perspectiva. Quien tenga interés de conocer un panorama completo de los eventos jurídicos acaecidos en el país, puede revisar la línea del tiempo publicada por el Frente por los Derechos Igualitarios & Hivos (2018), la cual está disponible en digital.

<sup>6</sup> Los partidos hegemónicos eran Liberación Nacional (PLN) y Unidad Social Cristiana (PUSC).



- **Decretos presidenciales conmemorativos del 17 de mayo:** establecen esta fecha como *Día Nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia* (según detalle en Tabla 2).

**Tabla No. 2** Decretos Ejecutivos que establecen el 17 de mayo como Día Nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia

<b>Año</b>	<b>Menciona</b>	<b>Decreto Ejecutivo</b>	<b>Fecha</b>
2008	Homofobia	N° 34399-S	12 febrero
2012	Lesbofobia y transfobia	N° 37071-S	9 marzo
2019	Bifobia	N° 41313-S	25 enero

**Fuente:** Elaboración propia

Esta es quizá la mayor política nacional que sienta un precedente para trabajar en la materia, pues insta a las instituciones públicas a generar acciones. Gracias a ella, varias instituciones del Estado han ido emitiendo declaratorias de ‘espacio libre de discriminación’ y disposiciones para otorgar derechos civiles y condiciones equitativas para la población LGBTIQ+.

**Directrices de instituciones estatales en sus materias específicas:** en temas relativos a la educación pública, la salud y la seguridad social, las instancias regentes emanaron documentos oficiales específicos a nuestro favor (Tabla 3).

**Tabla No. 3** Documentos oficiales de instituciones del estado que constituyen avances en derechos para la población LGBTIQ+, antes de la existencia del matrimonio civil y el reconocimiento de identidad para personas trans

<b>Año</b>	<b>Institución</b>	<b>Documento emitido</b>
2002	Asamblea Legislativa	Reforma de la <i>Ley General de la Persona Joven</i> , para reconocer las uniones de hecho entre personas del mismo sexo menores de 35 años
2008	Ministerio de Educación Pública (MEP)	Manual de Buenas Prácticas para la no discriminación de personas en el sistema educativo
2010	Tribunal Supremo de Elecciones (TSE)	Reglamento de Fotografías para la cédula de identidad, permite a las personas trans aparecer en su foto como desean (Decreto No. 08-2010)
2015	Presidencia de la República	Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la para discriminación hacia la población LGBTI (Decreto Ejecutivo No. 38999)
2017	Municipalidades	Declaratorias de ‘cantón libre de discriminación’ (ver Figura 4)

Año	Institución	Documento emitido
2018	Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)	Lineamiento para el trato digno e igualitario en los servicios de salud hacia mujeres lesbianas y bisexuales (Lineamiento Técnico LT.GM.DDSS. AAIP.010218). Protocolo médico de atención integral de personas trans para la hormonización en la red de servicios de salud (DT.GM.DDSS.AAIP.231118)
2018	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Directriz que otorga pensión por muerte a parejas del mismo sexo dentro del Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional (Directriz N°MTSS-DMT-DR-5-2018)

**Fuente:** Elaboración propia

**Declaratorias municipales:** de los gobiernos locales existentes en el país, 32 de ellos se promulgaron como cantón ‘libre de discriminación’, desde los Concejos Municipales, en seis de las siete provincias del país (Figura 4).

**Figura No. 4** Mapa del país con los cantones, por provincia, que se han declarado libres de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género



**Fuente:** Frente por los Derechos Igualitarios, 2018, <https://www.fdi.cr/cantones>

Finalmente, otro hecho necesario de destacar son los trabajos de investigación que, a partir de la década de 1980, se empezaron a desarrollar en temáticas de DSG. De todos los estudios existentes en el país, el 42% constituyen tesis<sup>7</sup> realizadas en universidades, especialmente las públicas (Jiménez, 2014). La UCR es quien suma más trabajos científicos y su población LGBTIQA+ ha generado aportes significativos, tanto a lo interno de la institución como a nivel de incidencia política en distintos espacios del gobierno central. De ahí la importancia de referirme a ella.

De tal manera, según un levantamiento bibliográfico (revisión documental) realizado por Jiménez Bolaños (2014), entre los años 1980 y 2013, se identifican 130 investigaciones bajo las categorías orientación sexual (lesbianas, gays, bisexuales) e identidades de género (transgénero, transexuales); la intersexualidad no estuvo presente en los estudios encontrados por el autor. De los trabajos hallados, las tesis corresponden al 42% (54 de 130), lo cual evidencia que en la educación superior existe un interés en el tema (Jiménez, 2014). La mayoría de investigaciones provienen de las universidades públicas, siendo la UCR quien suma más tesis. El autor las contabiliza de la siguiente manera: 46 tesis en la UCR, 6 en la Universidad Nacional (UNA), 2 en la Universidad Internacional de las Américas (UIA), 1 en la Universidad Veritas y 1 en la Universidad de Ámsterdam (Jiménez, 2014). En cuanto a las temáticas investigadas, en la Tabla 4 se brinda una síntesis, con base en el análisis de Jiménez Bolaños (2014).

**Tabla No. 4** Resumen de los estudios en temáticas LGBTIQA+ en Costa Rica, para el periodo 1980-2013

<b>Período</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Temáticas abordadas</b>
Década 1980	9 textos	Primeros trabajos en la materia, cuyo eje de análisis fue el VIH/SIDA, desde una perspectiva médica-biologicista. Trataron temas como la relación entre comportamientos de riesgo y consumo de drogas, conductas sexuales y proyecciones de cuán grande podía ser la epidemia. Dos temas que aparecieron sucintamente al final de la década fueron el diagnóstico del pseudohermafroditismo y la transexualidad, bajo el enfoque del Derecho Penal
Década 1990	32 textos	Estudios sobre: sida (desde la salud pública y uso de preservativos), legislación costarricense frente a la transexualidad, activismo lésbico (una comparación entre Costa Rica y Nicaragua), discriminación laboral por orientación sexual, la comunidad bisexual, y vivencias de parejas del mismo sexo
2000-2009	53 textos	Estudios sobre VIH/SIDA y transexualidad; toma fuerza como objetos de estudio el lesbianismo y experiencias de vida de mujeres lesbianas. Otros temas analizados fueron: prostitución, suicidio, travestismo y literatura homoerótica en Costa Rica. La mayoría de investigaciones fueron sobre las parejas del mismo sexo y su relación con la legislación costarricense y los derechos civiles. En

<sup>7</sup> Cabe aclarar que en Costa Rica se llama tesis a todos los trabajos finales de graduación, sea de grado o posgrado. Por tanto, incluye los niveles de licenciatura, maestría y doctorado (y, en algunos casos, también de bachillerato universitario).

Período	Cantidad	Temáticas abordadas
		la segunda mitad de la década, aumentaron las producciones y la diversidad de temas analizados: aspectos de la sexualidad no normativa, organización politizada y activismo, desarrollo de grupos organizados, estudios con perspectiva histórica, pronunciamientos institucionales sobre diversidad sexual, derechos civiles y asuntos jurídicos (como recursos de amparo, debates legislativos y posicionamientos de figuras públicas)
2010-2013	34 textos	La producción científica incorporó nuevas miradas: lingüística, el tema <i>trans</i> desde diferentes perspectivas, Derechos Humanos, organización activista, historias de vida y estudios de caso, la lucha por la despatologización, y asuntos legislativos

**Fuente:** Elaboración propia, con base en Jiménez Bolaños (2014).

### Un caso específico: la Universidad de Costa Rica

En el país existen actualmente 59 universidades, públicas y privadas. Las estatales son cinco (Tabla 5) y son regidas por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE); las privadas suman 54 (dado que son tantas, no serán mencionadas), las regula el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP).

**Tabla No. 5** Universidades públicas de Costa Rica y año en que fueron creadas

Universidades públicas	Años de creación
Universidad de Costa Rica (UCR)	1940
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC o ITCR)	1971
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	1973
Universidad Estatal a Distancia (UNED)	1977
Universidad Técnica Nacional de Costa Rica (UTN)	2008

**Fuente:** Elaboración propia

### Contextualización de la Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica (UCR) es una institución de educación superior, pública y autónoma, la más antigua del país. Fue creada en 1940, aunque tuvo como antecesoras, en el siglo XIX, a la Casa de Enseñanza de Santo Tomás, posterior Universidad de Santo Tomás, fundadas en los años 1814 y 1843 respectivamente. Es también la más grande: posee 12 sedes y recintos universitarios en todo el territorio nacional (Figura 5).

**Figura No. 5** Sedes y recintos de la Universidad de Costa Rica

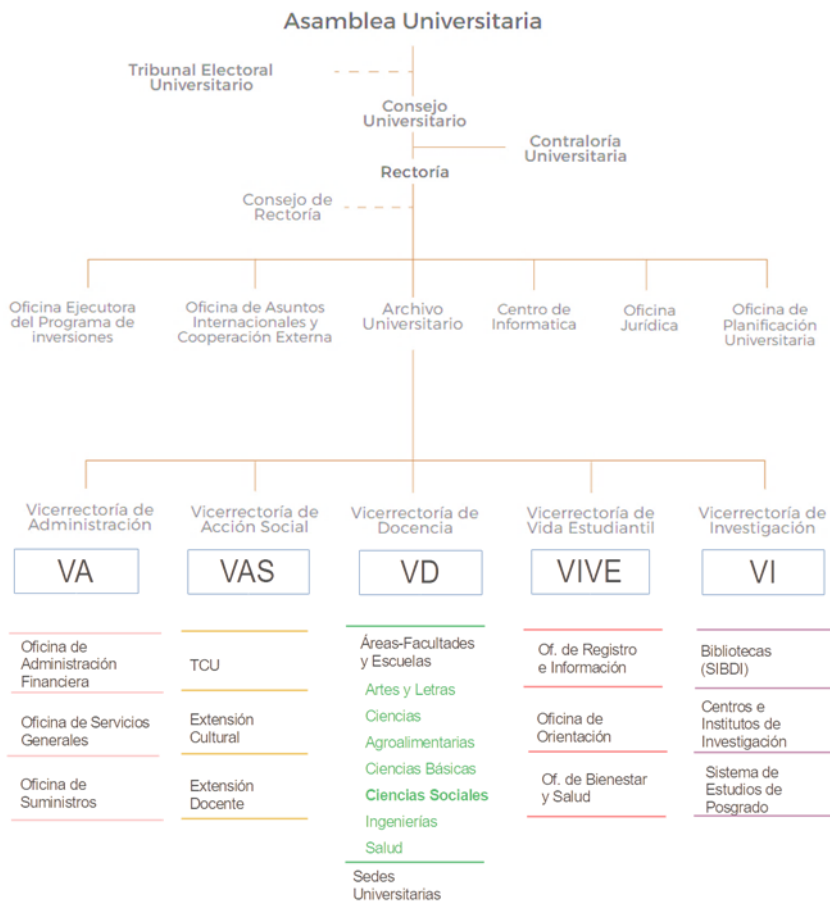


**Fuente:** Elaboración propia, con base en el mapa disponible en <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>

Según datos actualizados al 2020, la institución alberga alrededor de 50 mil estudiantes de grado y 3 mil de posgrado (UCR, 2020c). Por su parte, a este año 2022, laboramos en ella 4591 docentes, 4069 administrativos y 98 personas con ambas funciones, para un total de 8758 personas trabajadoras (Oficina de Recursos Humanos, comunicación personal, 1 de abril de 2022).

Las actividades sustantivas de la UCR son la docencia, investigación y acción social. En su estructura organizativa, se busca la participación democrática en la toma de decisiones, para lo cual se cuenta con órganos decisorios: la Asamblea Universitaria (llamada también Asamblea Colegiada Representativa), el Consejo Universitario y las Asambleas de cada unidad académica (escuelas, facultades y sedes regionales). Para su gestión, en la Universidad las figuras administrativas son la Rectoría, las vicerrectorías y las oficinas coadyuvantes que le pertenecen a cada una. Todo ello se encuentra establecido en el Estatuto Orgánico de la universidad; en la Figura 6 se brinda un organigrama para esta.

**Figura No. 6** Estructura organizativa de la Universidad de Costa Rica



**Nota:** A la imagen original se le agregaron las oficinas pertenecientes a cada Vicerrectoría; se destaca en **negrita** el área de Ciencias Sociales, que es a la cual pertenezco, dada mi formación en Psicología y Educación.

**Fuente:** Elaboración propia, con base en el organigrama institucional disponible en: <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/marco-estrategico/organigrama-institucional.html>

Por otra parte, en el Estatuto Orgánico se establece que la Universidad está compuesta por seis áreas académicas, las cuales están integradas por Facultades y Escuelas (Tabla 6). En las Sedes Regionales se contemplan también dichas áreas, pero estas se encuentran adscritas a la Rectoría.

**Tabla No. 6** Áreas de conocimiento, facultades y escuelas que conforman la UCR

Áreas académicas	Facultades que las integran	Escuelas que componen cada facultad
Artes y Letras	Facultad de Bellas Artes	Escuela de Artes Dramáticas Escuela de Artes Musicales Escuela de Artes Plásticas

<b>Áreas académicas</b>	<b>Facultades que las integran</b>	<b>Escuelas que componen cada facultad</b>
	Facultad de Letras	Escuela de Filosofía Escuela de Filología, Lingüística y Literatura Escuela de Lenguas Modernas
Ciencias Básicas	Facultad de Ciencias	Escuela de Biología Escuela Centroamericana de Geología Escuela de Física Escuela de Matemática Escuela de Química
	Sistema de Educación General	Escuela de Estudios Generales
Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias Económicas	Escuela de Administración de Negocios Escuela de Administración Pública Escuela de Economía Escuela de Estadística
	Facultad de Ciencias Sociales	Escuela de Antropología Escuela de Cs. de la Comunicación Colectiva Escuela de Ciencias Políticas Escuela de Geografía Escuela de Historia Escuela de Psicología Escuela de Sociología Escuela de Trabajo Social
	Facultad de Educación	Escuela de Administración Educativa Escuela de Bibliotecología y Cs. Información Escuela de Educación Física y Deportes Escuela de Formación Docente
	Facultad de Derecho	Escuela de Orientación y Educación Especial
Ingeniería	Facultad de Ingeniería	Escuela de Arquitectura Escuela de Cs. de la Computación e Informática Escuela de Ingeniería Agrícola y Biosistemas Escuela de Ingeniería Civil Escuela de Ingeniería Eléctrica Escuela de Ingeniería Industrial

Áreas académicas	Facultades que las integran	Escuelas que componen cada facultad
		Escuela de Ingeniería Mecánica Escuela de Ingeniería Química Escuela de Ingeniería Topográfica
Salud	Facultad de Medicina  Facultad de Farmacia Facultad de Microbiología Facultad de Odontología	Escuela de Enfermería Escuela de Medicina Escuela de Nutrición Escuela de Salud Pública Escuela de Tecnologías en Salud
Ciencias Agroalimentarias	Facultad de Ciencias Agroalimentarias	Escuela de Agronomía Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios Escuela de Tecnología de Alimentos Escuela de Zootecnia

**Fuente:** Elaboración propia

El quehacer de la UCR está regido por principios humanistas, todo lo cual se ha establecido en el Estatuto Orgánico (Universidad de Costa Rica, 1974), que es su documento fundacional. De hecho, uno de los pilares institucionales es el “*respeto a las personas y a la libre expresión*” (UCR, 1974, p. 1). Adicionalmente, en el Plan Estratégico actual (periodo 2021-2025), se busca promover el bienestar biopsicosocial de la comunidad universitaria. Y, en las Políticas Institucionales vigentes para el mismo periodo se incluyó un eje titulado “*Igualdad e inclusividad*” cuyas políticas son:

8.1 Construirá una cultura inclusiva, basada en los valores y principios humanísticos con perspectiva de género, que considere la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos y la dignidad de las personas. (UCR, 2020a, p. 14)

8.2 Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación. (UCR, 2020a p. 15)

Este contexto de universidad humanista ha sido favorable para la DSG.

### **Marco normativo institucional e IRAs en la UCR**

En la década anterior (años 2010), la Universidad comenzó a emitir políticas específicas para su población sexualmente diversa, las cuales fueron impulsadas por las mismas personas LGBTIQ+ pertenecientes a la comunidad universitaria. Todo esto fue publicado en un artículo anterior (Acuña, 2021a); en caso de querer ahondar al respecto, pueden remitirse a dicha publicación. En la Tabla 7 se brinda un resumen de las políticas.



**Tabla No. 7** Documentos institucionales oficiales que existen en la UCR a favor de su población LGBTIQ+

<b>Año</b>	<b>Documento normativo institucional</b>	<b>Instancia emisora</b>
2011	Pronunciamiento de la UCR como un “espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia”	Consejo Universitario (aprobado en sesión N°5554 del 30/6/2011)
2016 (marzo y octubre)	Resoluciones que instauran el uso del <i>Conocido Como</i> en la universidad (primer reconocimiento del nombre elegido para personas trans)	Rectoría (R-64-2016 y R-239-2016)
2016 (mayo)	Declaratoria del 17 mayo como fecha de interés institucional	Rectoría (R-103-2016)
2017	Resolución sobre acciones contra la discriminación en la universidad	Rectoría (R-156-2017)
2018	Resolución que instaura la corrección de nombre registral (cambio de nombre) en la UCR	Rectoría (R-124-2018)
2020	Reglamento contra la Discriminación (menciona la identidad de género y la orientación sexual específicamente)	Consejo Universitario (Aprobado en sesión N°6368 del 16/4/2020)

**Fuente:** Elaboración propia, con base en la normativa institucional

Valga señalar que el *Reglamento de la UCR en contra de la Discriminación* (UCR, 2020b) es la norma más reciente, y brinda una protección real a la población LGBTIQ+ institucional. Contempla el concepto de discriminación, las manifestaciones y conductas discriminatorias, las acciones preventivas, sanciones y faltas al respecto, el procedimiento para presentar denuncias ante una instancia universitaria competente. En ese sentido, instaura también la creación de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI).

Por otro lado, en la universidad existen instancias que han realizado esfuerzos a nuestro favor: el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, la Federación de Estudiantes de la UCR y la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual (Acuña, 2021a). Esta última funcionó entre los años 2017 y 2019, pero actualmente se encuentra inactiva. Sus principales labores fueron las siguientes (Tabla 8):

**Tabla No. 8** Labores realizadas por la CIDS de la UCR

<b>Año</b>	<b>Labores desarrolladas por la CIDS</b>
2017	Reuniones organizativas y de planificación de acciones (inició labores en noviembre)
2018	Talleres de sensibilización, dirigidos a autoridades universitarias y personal administrativo

2019	Campaña informativa visual en los campus y creación del micro-sitio <a href="#">UCR Diversa</a> dentro de la página principal de la universidad
2020	Cese de labores, debido a la creación de la CICDI (por un traslape de funciones) y a cambios internos en la administración universitaria

**Fuente:** Elaboración propia

Se denota entonces que, desde un marco institucional y con carácter oficial, la CIDS había comenzado a realizar una importante labor en cuanto a generar, atender y dar seguimiento a acciones respecto a la población LGBTIQ+ universitaria. No obstante, desde el año 2020, debido al contexto mundial de la pandemia por el COVID-19 y al cambio en la administración superior en la UCR (la rectoría, vicerreorías y jefaturas de oficinas coadyuvantes), la existencia y funcionamiento de la CIDS se vio pausada. (Aparentemente será reactivada entre los años 2022 y 2023, con nuevas personas integrantes).

Finalmente, las IRA gestadas en el seno universitario son las múltiples acciones individuales de docentes, estudiantes y personal administrativo. De las que tengo conocimiento:

- cursos de la universidad donde docentes incluyen contenidos o actividades sobre DSG (aunque la mayoría son optativos), o donde estudiantes deciden realizar trabajos en esta materia
- investigaciones de docentes (muchas *ad-honorem*), y tesis de grado y posgrado
- proyectos de acción social, en sus ejes de Trabajo Comunal Universitario (TCU), Extensión Docente y Extensión Cultural; actualmente se registran cuatro proyectos vigentes en temáticas de derechos humanos, que mencionan la diversidad sexual (Vicerreoría de Acción Social, 2022).
- docentes y personal administrativo que, como reivindicación política, deciden estar “fuera del clóset” en sus unidades académicas y oficinas.

Sin embargo, quedan invisibles pues no existe un registro o mapeo de ellas, tampoco una articulación que les permita tener mayor alcance y potencia.

Todo lo descrito en este apartado es una breve muestra a la realidad del tema de la DSG en la UCR, teniendo como base los logros alcanzados. Realidad que lleva, seguidamente, a reflexionar y proponer las ideas de cara a mejorar la situación presente y futura de la población LGBTIQ+ en la universidad.

### **Hacia una universidad sin discriminación: prospectivas sobre la universidad que queremos**

Bajo las perspectivas de la gestión universitaria (en particular la administración pública) y la reivindicación de derechos, detallaré prospectivas en materia de DSG para el ámbito académico. Si bien fueron concebidas específicamente la Universidad de Costa Rica, valen también para cualquier universidad, sea estatal o privada.

La palabra prospectiva se deriva del latín y significa 'mirar adelante', 'prever' (RAE, 2022). Como adjetivo, una prospectiva 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” (RAE, 2022, párr. 2). Por lo tanto, formular prospectivas constituye un ejercicio de proyectar y soñar la universidad que queremos, desde acciones que se desean para la UCR (u otras IES). La prospectiva general es revertir y eliminar las prácticas discriminatorias que existen en el entorno universitario hacia las personas LGBTIQ+, y transformar la institución en un lugar seguro, inclusivo y respetuoso para nosotres.

En esto, 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 transformar y deconstruir patrones de dominación cultural, irrespeto y desprecio, naturalizados en la cultura nacional y organizacional (Tubino, 2007). Para incidir así, consideramos la injusticia cultural, la violencia simbólica y la inequidad de oportunidades, lo cual implica generar formas de convivencia al interior de las universidades (Tubino, 2007). Ello se puede generar a partir de:

[...] innovaciones en las estructuras curriculares y en las relaciones interpersonales en las universidades. Programas que prevén estrategias orientadas a visibilizar y dismantelar la discriminación institucionalizada, que desarrollen acciones significativas de sensibilización concientizadora y de educación antidiscriminatoria con los sectores discriminadores (Tubino, 2007, p. 101).

Las ideas que expondré son asuntos que urge trabajar en la universidad (como institución, más allá de mencionar alguna en específico). Son, también, propuestas que constituyen aspiraciones y necesidades concretas, las cuales apuntan hacia una transformación organizacional para encaminar a la universidad en convertirse en un espacio libre de discriminación. En esta magna tarea, es necesario un doble trabajo: fortalecer a las personas discriminadas (empoderándolas) y “cambiar las representaciones inconcientes [*sic*] sobre las cuales se han instalado patrones perversos de relación” (Tubino, 2007, p. 96).

Presento una amalgama entre mis propias ideas y las de otras personas universitarias. Ideas que primero sentipensé y luego confirmé, al recibir espontáneamente sugerencias y deseos respecto a cuestiones que quisiéramos en la UCR. Ideas que, si se concretaran, serían verdaderas acciones afirmativas que la institución desarrollaría para su población LGBTIQ+. Las prospectivas son: acciones puntuales a modo de pasos iniciales, creación de un espacio para nosotros, aprobación de un reglamento específico que nos ampare, formación obligatoria para estudiantes, docentes y administrativos, y desarrollo de investigaciones en el área.

## **Pasos iniciales**

Todas las ideas (sueños) que plantearé en este acápite son labores titánicas, destinadas a realizarse en un mediano y largo plazo. Cuando el estado de la universidad en asuntos LGBTIQ+ es incipiente (o nulo), requiere grandes acciones para mejorar. Para comenzar este camino, hay gestiones concretas que se pueden realizar desde la administración universitaria, las cuales no requieren de gran coordinación y, por ende, son viables a corto plazo. Ahora bien, no son pasos consecutivos ni lineales, sino las primeras tareas necesarias.

- Hacer efectivos los acuerdos que están en el pronunciamiento que declara a la UCR “libre de discriminación y respeto a la diferencia”, dándoles seguimiento y procurando que realmente se cumplan. A saber: determinar el estado de las prácticas de discriminación en la universidad; generar procesos de reflexión en la comunidad universitaria para promover el respeto hacia la DSG; declarar de interés institucional las actividades conmemorativas del 17 de mayo (que las unidades académicas u oficinas administrativas puedan realizar).
- Reconocer institucionalmente las identidades sexuales y de género diversas: por una parte, reconocimiento para las identidades trans, no binarias e intersexuales (lo cual implica cambio de nombre y de sexo en los registros y sistemas que maneja la UCR); por otra, reconocimiento para las parejas no heterosexuales. Esto debería ser de aplicabilidad en todas las oficinas, gestiones y trámites universitarios que se deba realizar, instaurado formalmente mediante algún documento oficial, emitido sea por el Consejo Universitario (bajo la figura de pronunciamiento o de reglamento) o por la Rectoría (como una resolución). En cualquier caso, el documento que oficialice estos reconocimientos deberá establecer con claridad la operacionalización de tal política interna; es decir, indicar los mecanismos para que funcione, cuidando que no queden vacíos o portillos para

interpretaciones. Ello incluye la mención específica a las instancias institucionales que tendrán responsabilidades en implementar y asegurar los reconocimientos.

- Otorgar carácter institucional a actividades conmemorativas de la DSG. Además, organizar -desde la administración universitaria y con carácter de obligatoriedad- acciones institucionales al respecto. Por ejemplo, para el 17 de mayo, realizar espacios de sensibilización en todas las oficinas universitarias (así como es tradición que oficinas administrativas cierran una tarde completa, sin atender al público, para hacer el “rezo del niño”<sup>8</sup> deberían cerrar también para reflexionar sobre la diversidad sexo-genérica y otros temas conexos).

- Brindar atención psicológica especializada para personas LGBTIQ+ desde la Oficina de Bienestar y Salud (OBS), considerando la discriminación y las crisis específicas que se viven. Esto se puede coordinar articulando recursos que la universidad posee. La UCR brinda servicios de Psicología y Psiquiatría a la población estudiantil, que podrían extenderse al funcionariado (es decir, administrativo y docente); pero –sobre todo- tener profesionales con especialización en este tipo de atención.

- Crear grupos de apoyo (y redes) para personas LGBTIQ+, con la participación de docentes, funcionaries y estudiantes. Esto en la línea del movimiento internacional “*It gets better*”<sup>9</sup>. Tales grupos de apoyo podrían ser creados o iniciados en la universidad por las mismas personas con sexualidades diversas, con la colaboración de colectivos o individuos activistas por la DSG que existen en el país.

- Revisar los procesos de contratación de personal, buscando la eliminación de preguntas o pruebas (psicométricas) que contengan sesgos y elementos hetero-cis-normativos discriminatorios (tal como la *Escala de Masculinidad-Feminidad del Mini-Mult* o MMPI).

- Revisar el proceso de admisión (ingreso) estudiantil, de manera que se garantice el reconocimiento de las identidades trans y se revisen prácticas discriminatorias que puedan ocurrir desde ese primer contacto con la universidad. Para ello, capacitar –al menos– a todo el personal que labora en la Oficina de Registro e Información (en otras universidades sería el departamento de matrícula, de servicios estudiantiles o su equivalente).

- Divulgar las actividades y espacios que haya en la universidad en materia de DSG, destinando para ello campos específicos en los medios de comunicación y divulgación institucionales.

## Un espacio para nosotros

Un espacio exclusivo para asuntos LGBTIQ+ es una idea recurrente, que muestra la necesidad de su creación. Existen 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 universidad; otros, acerca de las funciones que debería desarrollar. Por ende, la propuesta es un

---

<sup>8</sup> En Costa Rica se llama “rezo del niño” a la tradición religiosa católica de rezar un rosario por el nacimiento de Jesús (a quien también se le llama “Niño Dios” o “el Niñito”); esto tiene lugar en la época de la Navidad, en los meses de diciembre o enero de cada año.

<sup>9</sup> Se trata de un proyecto que busca motivar y empoderar a jóvenes LGBTIQ+, bajo la idea principal que, si se enfrentan dificultades debido a la orientación sexual o identidad de género, la vida va a mejorar. De hecho, la traducción de *It gets better* en español es ‘Todo mejorará’, lo cual constituye el mensaje principal de esta iniciativa. El proyecto inició en Estados Unidos, impulsado por una organización sin fines de lucro, y se ha extendido a un total de 19 países; en América Latina existe en México, Guatemala y Argentina. Puede encontrarse más información en el sitio web <https://itgetsbetter.org/>

‘espacio’ para no decidir de qué manera debería organizarse o crearse; también, porque ‘espacio’ es un lugar donde se puede *estar*, desde el sentirse bien.

En cuanto a la forma podría ser un Centro de Asuntos LGBTIQ+. 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, en universidades fuera de Costa Rica donde existen espacios así (por ejemplo, en el contexto anglosajón), ‘centro’ es el nombre que comúnmente se utiliza. Otras opciones serían una comisión institucional o una oficina encargada de la materia. Como parte de ello, es deseable crear una red para conectar a todas las personas que están generando IRA en la universidad.

Un detalle primordial es que esta instancia ostente carácter institucional y recursos asignados: presupuesto, carga académica docente y horas de asistencia estudiantil. Institucional, no para que tenga una estructura rígida, sino para que posea el carácter formal y la importancia que merece. En general, que presente una combinación entre estructura administrativa y funcionalidad, de modo que no se entorpezcan las labores.

Precisamente, respecto a las tareas\_o funciones que desarrollaría, se resumen en cuatro grandes ejes (propósitos): estudio-investigación, activismo, apoyo-atención y socialización. La finalidad principal sería coordinar, desarrollar y reunir todos los ‘asuntos’ de DSG de la universidad. Es decir, un ‘ente’ donde se concentren todas las IRA que actualmente están aisladas y desperdigadas por la universidad, para saber lo que estamos trabajando en la universidad, tener contacto entre las personas y ver qué podemos hacer en común. Veamos cada tipo de función.

- **Estudio-investigación:** reunir proyectos de investigación, acción social y docencia que se estén realizando, pero trascendiendo a los institutos (o centros) de investigación donde los conocimientos generados se reservan a la intelectualidad, sin que lleguen a la sociedad en general. En esa línea, sitúo juntos los estudios y el activismo, visualizándolos interligados y en diálogo, tal como debería ser -en la práctica- el vínculo entre la investigación, la acción social y la docencia. Es decir, las tres actividades sustantivas universitarias desarrollándose fusionadas (como una amalgama) en torno al tema de la DSG para generar una transformación de la universidad y, con ella, proyectar el cambio hacia la sociedad. 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. A esto me referiré luego.

- **Activismo:** un espacio de incidencia política real, dentro y fuera de la universidad. Según vimos, las IRA han surgido de personas y grupos, mas no de la institución. Como ejemplos de acciones en esta línea (algunos tomados de experiencias en otras universidades) se pueden mencionar: una actividad de salida del clóset, donde personas universitarias cuenten su historia; festivales de cine (incluyendo cineforos) con temáticas específicas; festivales artístico-culturales diversos; entrega de un diploma arco iris (una ceremonia de graduación especial como acto de reconocimiento); incidencia concreta en la política y la legislación nacional (por ejemplo: la ley de identidad de género y una ley antidiscriminación).

- **Apoyo-atención:** cualquier persona LGBTIQ+ universitaria debería tener un espacio donde llegar a conversar, solicitar apoyo psicoemocional y recibir acompañamiento en las dificultades que esté pasando, debido a cuestiones vinculadas con su sexualidad; contar con la posibilidad de recibir atención individual y participar en grupos de apoyo. Cabe aclarar que como población sexo-genéricamente diversa no tenemos ninguna condición especial que genera problema *per se*, sino que la sociedad lo entiende de esa forma y establece que pertenecer a este grupo es tener y ser un problema. Es decir, la atención especializada que se debería ofrecer 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. De hecho, pensando en las crisis (por ejemplo, la salida del clóset), el espacio debería brindar primeros auxilios psicológicos específicos. El apoyo profesional involucra también ofrecer consejería a docentes para que puedan orientar a sus estudiantes, pues es una estrategia que algunas personas utilizan para lidiar con sus crisis. Evidentemente, esto requiere profesionales con especialidades en la materia.

Por otro lado, en este eje se incluiría la recepción y atención a denuncias. Dado que dentro de la universidad las personas viven discriminaciones, podría acudir al centro para que se generen las acciones legales o administrativas correspondientes (además del acompañamiento emocional). Es claro que sería un espacio seguro, completamente confidencial y con especialistas en cada área (derecho y psicología).

▪ **Socialización-recreación:** un lugar de encuentro, distinto a los lugares de socialización habituales para la población LGBTIQ+ (tales como bares y discotecas). Esto, pues los llamados lugares de ambiente son los únicos espacios que existen dedicados intencionalmente a la DSG y para que esta interactúe, sin riesgo a ser juzgada por sus identidades sexuales y de género. En ellos hay una fuerte tendencia al coqueteo o la búsqueda de pareja; además, para ingresar o permanecer en ellos involucra costos económicos, pues se requiere pagar una entrada (en la mayoría) o bien, consumir en el lugar. Conjuntamente, debido a la venta de licor y a algunos espectáculos o actividades que se realizan en ellos, los bares y discotecas tienen como público-meta personas mayores de edad (18 años en adelante), con lo cual se excluye en automático a niñas y adolescentes; también, a personas adultas y adultas mayores que no tienen interés en este tipo de dinámicas. Por lo tanto, es necesario contar con espacios con opciones recreativas y de socialización para todas las edades, pues las personas LGBTIQ+ existimos en todos los rangos etarios y provenimos de múltiples contextos donde se cruzan interseccionalidades, ante lo cual se requiere contemplar distintas necesidades. Aún no ha llegado el día en que podemos convivir en espacios públicos sin tener que separarnos del mundo hetero-cis; de ahí la importancia de tener lugares de encuentro para nosotres, que con frecuencia organicen actividades para diversos públicos.

### **Un reglamento específico**

Otra idea reiterada es crear un reglamento institucional que regule la situación de las personas no heterocissexuales y (nos) proteja contra la discriminación, incluyendo sanciones para las prácticas discriminatorias que ocurren dentro de la universidad. Deberá ser emitido por el Consejo Universitario (o su equivalente), y abarcar a la universidad en su totalidad (contemplando todas sus sedes). Vinculado a él, podrían crearse protocolos o procedimientos específicos que coadyuven en su implementación. La necesidad de instrumentos jurídicos para el ámbito universitario queda demostrada con todas las formas de discriminación y diversofobia presentes. Las IES deberían tener regulaciones para estas violencias.

### **Formación obligatoria para la comunidad universitaria**

En toda universidad debería existir una cultura organizacional que promueva el respeto hacia la DSG, apuntando a convertirse en espacios seguros y de aceptación para la población LGBTIQ+. Una de las vías necesarias para lograrlo son los procesos formativos dirigidos tanto a la población estudiantil, como al profesorado y al personal administrativo.

▪ **Formación para estudiantes desde currículo oficial:** la aspiración es que, como parte de la currícula universitaria obligatoria (al menos en pre-grado y grado) se eduque a la

población estudiantil en torno a la DSG. El primer paso sería analizar de qué manera se puede introducir el tema oficialmente en el currículo. Labor para la cual las instancias institucionales correspondientes tendrían la responsabilidad de apoyar –y exigir– una revisión de los planes de estudio y las metodologías de enseñanza que se utilicen. Por ejemplo, en la UCR, le competiría al Centro de Evaluación Académica y al Departamento de Docencia Universitaria.

En el contexto de las universidades públicas en Costa Rica (y la UCR en particular), esto debería trabajarse en los Estudios Generales (las Humanidades), pues son las primeras materias que se matriculan obligatoriamente en la universidad. Su particularidad reside en que abarcan a todo el estudiantado universitario, sin distinción de la carrera (programa) que cursa; por ende, son la oportunidad perfecta para abordar estas cuestiones.

▪ **Formación para docentes y personal administrativo, técnico y de apoyo como capacitación institucional:** se requiere formación que también sea obligatoria para estas otras poblaciones; es decir, quienes laboran en la universidad (incluyendo el personal tercerizado, si se tiene). En el caso de la UCR, existen varias oficinas prioritarias para sensibilizar a su personal, debido al contacto directo que tienen con las distintas poblaciones que son atendidas en la institución, a nivel interno y externo. Estas son: Recursos Humanos, Registro e Información (responsable del ingreso, matrícula, expedientes y demás servicios a estudiantes), Seguridad y Tránsito (encargada de “los guardas de la U”), Servicios Generales, y el servicio de buses dentro y fuera del campus. Este es el funcionariado que diariamente atiende personas y es una cara importante de la universidad ante la sociedad. Para otras universidades, recomiendo buscar los departamentos o instancias equivalentes a estas.

▪ **Metodologías para la formación:** los temas (contenidos) mínimos que es recomendable incluir son género, derechos humanos y diversidades sexo-genéricas (partiendo de conceptos básicos como: sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, prácticas sexuales, con todas sus desagregaciones). La experiencia dicta que, metodológicamente, es necesario abordar tales temas no solo desde aspectos teóricos, sino desde vivencias reales, haciendo énfasis en la desestigmatización de la población LGBTIQ+. Desarrollar procesos (trans)formativos, de sensibilización y deconstrucción de prejuicios e ideas arcaicas, así como de re-educación y promoción de nuevas actitudes, donde la empatía tenga un lugar central.

Así, a cada sector de la comunidad universitaria un elemento importante es ponerle en contacto con la misma población diversa. Es decir, no hablar de forma ‘abstracta’ sobre personas “x” o “y”, sino que personas reales dentro de la universidad participen. Compartir con nosotres, que conozcan nuestras trayectorias e historias de vida, pero desde la sensibilidad. 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 universitarias– es quizá el desafío más grande y la tarea más difícil (inclusive, la más abrumadora), debido a la cantidad de personas que integran la comunidad universitaria (la UCR engloba, en total, aproximadamente a 61 mil personas). Si queremos cubrirlas a todas–como debería ser– el proceso será lento y largo, durará años y enfrentará obstáculos de diversa índole (incluyendo resistencias de los sectores conservadores que habitan la universidad). Sin embargo, al conseguirlo, llegaremos a tener una nueva era universitaria para la población LGBTIQ+.

## Proyecciones investigativas

En paralelo a los procesos formativos, es imperante realizar varios estudios básicos en el interior de la universidad, orientados a tener un panorama general de su situación con respecto a la DSG. Las investigaciones que sugiero permitirían colocar el tema de la DSG y la población LGBTIQA+ como un asunto importante, que merece y debe ser estudiado dentro de la IES. Y, por supuesto, asignar presupuesto a estos trabajos académicos. Necesitaríamos, para empezar, al menos tres investigaciones.

**a) Censo de la población LGBTIQA+ perteneciente a la universidad:** la primera investigación consiste en elaborar una caracterización y estimación de la población sexo-genéricamente diversa que existe dentro de la institución, abarcando todas sus sedes. Para desarrollarlo, es necesario la participación de profesionales en Estadística. La idea inicial sería realizar un censo poblacional; no obstante, debido a dos condiciones importantes -los recursos y el anonimato de las personas- lo que se podría desarrollar es una caracterización sociodemográfica, a partir de una estimación, basada en la información que se llegue a obtener. El propósito sería determinar quiénes somos, dónde estamos y qué hacemos las personas LGBTIQA+, desde lo cuantitativo y lo cualitativo.

Ineludiblemente, este estudio debería ser de naturaleza mixta, integrando los enfoques *cuanti* y *cuali*. Por una parte, la información cuantitativa (i.e. expresada en porcentajes absolutos y relativos, y números ordinales) es importante para obtener datos concretos que ayuden a promover políticas públicas y acciones afirmativas, porque los números hablan; es decir, son un respaldo objetivo para fundamentar y justificar necesidades de grupos específicos. Por otro lado, la información cualitativa se requiere para aproximarnos a las realidades, vivencias, condiciones que tenemos en la universidad y situaciones que vivimos dentro del ambiente académico, las distintas identidades que conformamos la población LGBTIQA+. Todo ello, en su conjunto, brindaría un panorama concreto para que la universidad se piense a sí misma como institución, en el sentido de analizar necesidades y plantear recomendaciones y acciones de mejora, tomando la información obtenida como base fundamental para generar acciones y crear redes (construir puentes, tejer lazos). Inclusive, sería posible así formar una red de las personas LGBTIQA+ a lo interno de la UCR, a partir de la cual organizar y unir esfuerzos para generar más IRA.

Por ende, un trabajo de tal magnitud requiere ser desarrollado por un equipo interdisciplinario, que permita una vasta estrategia metodológica, complementada por una amplia interpretación de los resultados. Asimismo, debería ser respaldado por las autoridades universitarias y contar con fondos institucionales (presupuesto oficial) que permitan una adecuada planificación y ejecución del proyecto.

**b) Percepción sobre la población LGBTIQA+ por parte de las personas heterocissexuales:** un segundo paso para construir un estado de la cuestión en la materia es conocer la “contraparte”<sup>10</sup>, para explorar las ideas (favorables y prejuiciosas) respecto a la DSG y las personas con sexualidades disidentes, identificando personas aliadas y detractoras. Esto con el propósito de tener un estado de la cuestión en torno al apoyo y aceptación de la población LGBTIQA+, así como a los estereotipos y posturas opositoras existentes, todo lo cual brindaría una base para generar estrategias orientadas hacia lograr, paulatinamente, en la sociedad costarricense, el total reconocimiento y respeto para todas las orientaciones sexuales e identidades

---

<sup>10</sup> Coloco la palabra contraparte entre comillas pues precisamente la idea sería identificar a personas que se oponen a la diversidad sexo-genérica, a quienes la apoyan y a quienes muestran una aceptación relativa, tanto desde lo cuantitativo (en términos de cantidades porcentuales y ordinales de población), como desde todo el detalle cualitativo de las ideas que sustentan las tres posturas.



y expresiones de género, con igualdad y equidad de condiciones y derechos, tal como los poseen las personas heterosexuales-cisgénero. Tal estudio debería incluir un análisis específico por cada una de las siglas que conforman las identidades que se salen de la norma hetero-cis (y de otras no incluidas en esas siete letras, que representan a grupos subalternizados), y cómo estas son construidas. De tal manera, si queremos desarrollar procesos de sensibilización, un estudio acerca de las percepciones constituiría un diagnóstico, previo o complementario, para (re)diseñar y (re)orientar procesos formativos y de incidencia política.

**c) Evaluación institucional con indicadores especializados:** realizar una evaluación global de la UCR (o cualquier IES) como organización respecto al tema de la DSG. En esto, visualizo el elemental diseño de indicadores de discriminación y diversofobia, así como de inclusión-equidad, respeto y protección (en el sentido de espacio seguro), los cuales se requieren en esta (auto)evaluación institucional. Dichos indicadores servirían de modelo para cualquier universidad que quiera desarrollar un análisis similar.

En el país, la UCR es un referente en educación superior, 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 la materia, le brindaría una perspectiva realista como organización. Ello permitiría calificar su estado en el tema y, a partir de ahí, establecer cómo quisiera estar en el futuro, fijando metas con plazos definidos y acciones institucionales a desarrollar para la mejora de las condiciones identificadas (es decir, un ‘plan de mejoramiento’ institucional en asuntos de DSG).

Tal evaluación institucional deberá contemplar el análisis minucioso de todas las unidades administrativas, académicas y de investigación que componen la universidad, para determinar la calidad de los servicios y el trato que reciben las personas LGBTIQ+A: qué trato nos están brindando, cuáles necesidades específicas tenemos y cómo incluirlas. Se debe enfatizar en aquellas instancias universitarias cuyo quehacer posee un vínculo directo con las realidades que vivimos.

Todas estas proyecciones investigativas evidencian (y reafirman) la necesidad de que la universidad cuente con una entidad ‘monitora’ para este tema<sup>11</sup>. De igual manera, debería ser una monitoría oficial-institucionalizada, legitimada, con presupuesto y recursos. Podría ser una parte o sub-eje en el área de investigación y activismo del Centro de Asuntos LGBTIQ+A expuesto antes. Trabajos de tal magnitud requieren un equipo investigativo interdisciplinario (y no de una o pocas personas que los realicen voluntariamente). La gran pregunta es: ¿está la universidad dispuesta a hacerlo?

Para culminar este apartado, la prospectiva general es una universidad que nos reconozca, respete y luche por nosotres. La universidad que queremos y soñamos es un espacio donde todas las personas podamos *estar*, con las particularidades y características que se configuran en nosotres (en nuestra individualidad), como seres humanos únicos y diversos que somos.

## Reflexiones finales

*« En la vida vale soñar,  
pero mucho más importante que soñar  
es pelear por los sueños »*  
José Mujica

Las culturas tienen una biografía social y, una condición indispensable para (re)definir su rumbo es reconstruir su historia (Silva, 2009). Considero que esa biografía social no

---

<sup>11</sup> En la UCR instancias análogas, en otros temas, son: la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), la Unidad de Gestión Ambiental (UGA), o el Centro de Informática (CI) respecto al software libre.

necesariamente debe ser póstuma: hay biografías que se pueden elaborar y escribir (también re-elaborar y re-escribir) cuando ese ‘ser’ aún está vivo. ‘Ser’, que puede ser un individuo o un grupo social. Con mi trabajo de investigación (y mis publicaciones), he querido contribuir en la construcción de una biografía social respecto a la realidad LGBTIQ+ en mi país y, específicamente, en la UCR.

Frente a todas las imposiciones sociales que existen, 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: “*los cambios lo han hecho los pueblos con la luz de sus sueños y de sus utopías*” (Sarango, 2009, p. 1). La población LGBTIQ+ es un claro ejemplo de ello: tenemos sueños y utopías, con nuestras luchas de décadas hemos alcanzado logros importantes y, todavía no dejamos ni dejaremos de luchar. Porque persisten obstáculos, inequidades y discriminaciones; no hemos alcanzado aún las condiciones equitativas que merecemos:

[...] todavía son necesarias acciones afirmativas que permitan garantizar la igualdad de facto de todas las personas, no solo es garantizar el cumplimiento de los derechos que todavía no se han garantizado sino acciones afirmativas contra la discriminación, persisten identidades invisibilizadas y sobre las que no se ha trabajado al respecto (...)

Los pendientes son extensos y la garantía de lo que ya existe también, no obstante, los avances en los últimos años dan cuenta que la lucha sigue y que la situación va avanzando para la consecución de la garantía de todos los derechos para todas las personas (Chinchilla, Valenciano y Hernández, 2018, p. 97).

Nuestras luchas son muy amplias y, en ocasiones, debemos enfocarnos (y abocarnos) en espacios o contextos específicos; en este caso, el mundo universitario. Hemos comprobado que dentro de la universidad pueden gestarse cambios significativos: construir espacios de respeto, diálogo y desobediencia cultural, transformadores de la idiosincrasia que nos excluye). Sin embargo, no siempre la UCR como institución ha tenido interés en transformarse a sí misma, ni en transformar la sociedad en esta materia. Por consiguiente, la misma población LGBTIQ+ la irá tensionando e impulsando para que lo haga, como ha sucedido hasta ahora.

Las prospectivas planteadas se encaminan 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, que son propias de la humanidad. Si bien el “asunto” abordado en este artículo es la disidencia sexual y de género (o sea, la diferencia en cuanto a la sexualidad hetero-cis), los esquemas y patrones que se rompan (de pensamiento, actitud y sentimiento), no son exclusivos a este. Con las ideas aquí compartidas he pretendido sentar precedentes para otras “temáticas” cuyo punto común es “tener” una característica diferencial respecto a la norma social impuesta.

La comprensión de nuevas éticas y filosofías promoverá su aplicación en otros “casos” de poblaciones excluidas; es decir, personas que también viven algún tipo de exclusión y, consecuentemente, se les ubica en el lugar de la otredad. Todo ello apunta, entonces, hacia la interseccionalidad y el análisis que la UCR (o cualquier IES) debería hacer de sí misma desde una mirada intercultural. Si realmente queremos transformar nuestra universidad, para que se convierta en un verdadero ‘espacio libre de discriminación’ (como se ha proclamado) y para que sea un modelo real en la sociedad costarricense, debemos hacerlo a partir de dichos referentes.

## Referencias bibliográficas

- Acuña Rodríguez, M. C. (2021a). Las Iniciativas de Reconocimiento y Afirmación de la población LGBTIQ+ en la Universidad de Costa Rica. *Revista Estudios*, 1-27. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/46040>
- Acuña Rodríguez, M. C. (2021b). Reflexiones ético-metodológicas de la investigación sobre disidencia sexual y de género en un contexto universitario. *Siwö' Revista de Teología/Revista de Estudios Sociorreligiosos*, 14(1), 111-140. <https://doi.org/10.15359/siwo.14-1.5>
- Artavia, P. y Chinchilla, H. (2018). *Guía sobre la Opinión Consultiva 24 (OC-24D/17) de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre Matrimonio Igualitario y Derecho a la Identidad y nombre de las personas trans*. Asociación Ciudadana ACCEDER / Frente por los Derechos Igualitarios. <https://drive.google.com/file/d/1UeYvaKJ5hlw2bYGPc7qoGD44WiQ7RrSK/view?usp=drivesdk>
- Butler, J. (2001). *El género en disputa: el Feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Constitución Política de la República de Costa Rica [Const]. 8 de noviembre de 1949. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017). *Opinión Consultiva OC-24D/17*. [http://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](http://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)
- Chinchilla, H., Valenciano, L. y Hernández, M. (2018). *Guía: Situación de Derechos Humanos de las personas LGBTI en Costa Rica*. Frente por los Derechos Igualitarios-Hivos. [https://drive.google.com/file/d/1kawHILDr\\_c5ZkQxx2EKz3W2rsjgNzhpN/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1kawHILDr_c5ZkQxx2EKz3W2rsjgNzhpN/view?usp=sharing)
- Frente por los Derechos Igualitarios & Hivos. (2018). *Línea del tiempo de eventos jurídicos mayores para la población LBGTI*. [https://drive.google.com/file/d/1NEy\\_MMRVYA9LM9kN6BCrV22spJOQy81/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1NEy_MMRVYA9LM9kN6BCrV22spJOQy81/view?usp=sharing)
- García, U. Á. (2015). Teoría de los marcos de género. En A. Pié y J. Planella (Coords.), *Políticas, prácticas y pedagogías traNs* (pp. 41-61). Editorial UOC.
- Jiménez Bolaños, J. D. (2014). Temáticas en construcción: el desarrollo de los estudios BLGTI en Costa Rica, 1980-2013. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 11(2), 91-116.
- Ley No. 9343 de 2016. *Reforma Procesal Laboral*. 25 de enero de 2016. D. O. No. 16. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC)
- Planella, J. y Pié, A. (2015). Pedagogías transfronterizas: cuerpo, cultura y teoría queer. En A. Pié y J. Planella (Coords.), *Políticas, prácticas y pedagogías traNs* (pp. 15-40). Editorial UOC.
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. RAE-ASALE. <https://dle.rae.es/prospectivo#UQfWQEp>
- Sarango, L. F. (28-30 de octubre de 2009). *Saberes otros e interculturalidad* [ponencia]. Encuentro Internacional de Interculturalidad, Universidad Pedagógica Nacional y Universidad Central, Bogotá, Colombia.
- Schilt, K., y Westbrook, L. (2009). Doing Gender, Doing Heteronormativity. *Gender & Society*, 23(4), 440-464. <https://doi.org/10.1177/0891243209340034>

- Sfeir, L. (2014). De actos e identidades: la homosexualidad en la construcción de la Modernidad. *Revista Corpo-grafías, Indagaciones del sentir*, 1(1), 78-91.
- Silva, N. (2009). *Teoria da cultura de Darcy Ribeiro e a filosofia intercultural*. Nova Harmonia.
- Tubino, F. (2007). Las ambivalencias de las acciones afirmativas. En J. Ansion y F. Tubino. (Eds.), *Educación en ciudadanía intercultural: experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas* (pp. 91-110). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Universidad de Costa Rica. (1974). Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. *La Gaceta Oficial No. 56*. [https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto\\_organico.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf)
- Universidad de Costa Rica. (2020a). Políticas Institucionales 2021-2025. *La Gaceta Universitaria N°13*.  
[https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas\\_institucionales\\_2021-2025.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas_institucionales_2021-2025.pdf)
- Universidad de Costa Rica. (2020b). Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación. *La Gaceta Universitaria N°15*.  
[https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/normative/discriminacion.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/discriminacion.pdf)
- Universidad de Costa Rica-Oficina de Planificación Universitaria. (2020c). *La UCR en cifras*.  
<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>
- Vicerrectoría de Acción Social, Universidad de Costa Rica. (2022). *Búsqueda de proyectos*.  
[https://bite.ucr.ac.cr/bite/buscador\\_publico](https://bite.ucr.ac.cr/bite/buscador_publico)