Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
Vicerrectoría de Investigación y Posgrado
Fondo de Apoyo a la Investigación
FA104. INFORME FINAL

TÍTULO

Diagnóstico situacional de la violencia social en el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN

SOCIOLOGÍA CRÍTICA

COORDINADORA:

Dra. Paola C. Bulnes García

ESTUDIANTES:
Jenifer Zelaya
Karla Mencia

COLABORADORES:
MSc. Guillermo A. Pineda
Lic. Graciela B. Reyes

Agosto, 2019

Dedicatoria

Este estudio se dedica a todos los colectivos que tradicionalmente han estado excluidos del sistema educativo, quienes se incorporaron tardíamente al nivel superior gracias a la constante lucha social liderada por los diversos movimientos sociales. Considerando que la discriminación y la exclusión social no son características exclusivas de los niveles medios o básicos educativos del país; al contrario, son factores que se encuentran en el nivel superior y que tienen una eficacia simbólica al perpetuar los estereotipos y tabúes que presuponen desigualdades en las relaciones sociales, más específicamente en la cotidianidad universitaria.

En este sentido, a esos colectivos, a esas mujeres, pueblos étnicos, personas con discapacidades y a la diversidad sexual se le dedica este proyecto de investigación, con la total convicción de que las autoridades generen un proceso de cambio en las mentalidades y en las percepciones sociales, instaurando un imaginario colectivo más incluyente y humano, en donde todos y todas tengamos cabida sin ser sujetos(as) a señalamientos y exclusiones que nada positivo generan, ni para la institución ni para la humanidad.

Agradecimientos

En primer lugar, se agradece a la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado que a través del Fondo de Apoyo a la Investigación (FAI) ha concedido financiamiento en esta tarea de emprender una investigación de gran envergadura e impacto social.

A las Autoridades de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y direcciones de los centros regionales por abrir sus puertas y contribuir en la aplicación de instrumentos y otras gestiones.

A la Directora Especial del Centro Universitario Regional de San Pedro Sula, la doctoranda Lexy Medina por su apoyo incondicional y ardua labor que realiza para enaltecer la universidad.

A la Jefa del Departamento de Ciencias Sociales la magíster Cecibel Orellana por su fidelidad y confianza en el trabajo que realiza este equipo de trabajo integrado por docentes y estudiantes del área que lidera.

Al estudiantado de la sede central y de los centros regionales partícipes de un proceso que sentará, sin duda alguna, las bases para una mejor praxis y toma de decisiones que permitan eliminar toda forma de violencia social en la institución.

A los familiares, hijos, amigos y colegas que están presentes en la vida personal, gracias por entender que la vida académica a veces priva de vivencias irremplazables.

Tabla de contenido

A. Descripción del proyecto. 13

1. Título 13

2. Línea de investigación institucional a la que pertenece 13

3. Entidad financiadora 13

4. Equipo de Investigación 13

5. Resumen ejecutivo 13

6. Planteamiento del problema 16

6.1. Formulación del problema 18

6.2. Preguntas y objetivos de investigación 18

6.3. Justificación de la problemática 19

7. Objetivos 21

B. Fundamentación teórica 22

B.1. La violencia social como categoría de análisis. 22

B.1.1. Revisión epistemológica del concepto de violencia social 23

B.1.2. La violencia social en las instituciones de educación superior 30

B.1.3. Relaciones de poder como propiciadoras de violencia social: una mirada desde la teoría de Michael Foucault 33

B.1.4. La violencia simbólica y de género: una mirada desde la teoría de Pierre Bourdieu 38

B. 2. Grupos vulnerables en las instituciones de educación superior 42

B.2.1. Vulnerabilidad de la población étnica y afrodescendientes en las universidades 44

B. 2.2. La desigualdad de género en las universidades 48

B.2.3. Estigmas y exclusión del colectivo LGTBIQ en las universidades 53

B.2.4. Estigmas y exclusión de las personas con discapacidad en las universidades 58

B. 3. Marco contextual: Aspectos generales de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán 61

C. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 72

C.1. Enfoque y tipo de estudio 72

C.2. Diseño del estudio 73

C.3. Operacionalización de variables y categorías de análisis 74

C.4. Fuentes primarias y secundarias 75

C.5. Población y muestra 76

C.6. Técnicas de recolección y análisis de la información 77

D. Análisis de resultados 78

D.1. Análisis de resultados cuantitativos de la Sede Central (Tegucigalpa) 80
D.1.1. Datos generales de la muestra estudiada en la sede central.....80
D.1.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución. 83
D.1.3. Incidencia de la UPNFM en la inclusión social de los grupos vulnerables. 98
D.1.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables. 105
D.2. Análisis de resultados cuantitativos del CURSPS.....114
D.2.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURSPS.....115
D.2.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución. 119
D.2.3. Incidencia del CURSPS en la inclusión social de los grupos vulnerables. 134
D.2.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables. 141
D.3. Análisis de resultados del CURCEI.....150
D.3.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURCEI.....150
D.3.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución 153
D.3.3. Incidencia del CURCEI en la inclusión social de los grupos vulnerables. 167
D.3.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables. 173
D.4. Análisis de resultados del CURSRC.....181
D.4.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURSRC 181
D.4.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución. 184
D.4.3. Incidencia del CURSRC en la inclusión social de los grupos vulnerables......196
D.4.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables. 203
D.5. Análisis de resultados del CURGL.....211
D.5.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURGL 211
D.5.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución. 214
D.5.3. Incidencia del CURGL en la inclusión social de los grupos vulnerables. 225
D.5.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables. 231
D.6. Análisis de resultados del CUR-Juticalpa.....239
D.6.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CUR-Juticalpa 240
D.6.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución. 243
D.6.3. Incidencia del CUR-Juticalpa en la inclusión social de los grupos vulnerables......254

D.6.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables. 261

D.7. Análisis de resultados cualitativos (Grupos de discusión-Sede Central).....268

D.7.1. Grupo de discusión de estudiantes con discapacidad (sordos)......268

D. 7.1.1. Conocimiento sobre violencia social 268

D. 7.1.2. Colaboración de compañeros y docentes.....268

D.7.2. Grupo de discusión de estudiantes Misquitos......269

D. 7.2.1. Conocimiento sobre violencia social 269

D. 7.2.2. Colaboración de compañeros y docentes. 270

D. 7.2.3. Papel de la DISE 272

D. 7.3. Grupo de discusión sobre el acoso sexual. 272

D.8. Análisis de resultados cualitativos (grupos de discusión-CURSPS) 276

D.8.1. Grupo de discusión sobre la violencia hacia los estudiantes con discapacidad 276

D.8.2. Grupo de discusión sobre la violencia por origen étnico 278

D.8.3. Grupo de discusión sobre el acoso sexual 280

D.8.4. Grupo de discusión sobre la diversidad sexual y desigualdad de género 283

D. 8.4.1. Conocimientos sobre violencia social.....283

D. 8.4.2. Aceptación y participación de la diversidad de género en el CURSPS.....284

D. *8.4.3. Discriminación de la diversidad de género en el CURSPS*.....284

D. 8.4.4. ¿El CURSPS facilita herramientas o campañas para evitar la discriminación de género? 285

D. 8.4.5. Consideraciones hacia las diferencias de género 285

E. Conclusiones 287

F. Líneas de mejoramiento.....297

G. BIBLIOGRAFÍA 299

H. ANEXOS 308

H.1. Presentación de la investigación en el XVIII Seminario Internacional de Investigación (CURSPS) 308

H.2. Presentación de la investigación en el CURCEI 309

H.3. Evidencias de la aplicación de grupos de discusión y cuestionario 314

H.4. Instrumento (cuestionario) 317

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Páginas
Gráfica No. 1. Sexo de la muestra estudiada (Tegucigalpa)	80
Gráfica No. 2. Edad de la muestra estudiada según su sexo	80
Gráfica No. 3. Sexo de la muestra estudiada según su etnia	81
Gráfica No. 4. Carreras que estudia la muestra según su etnia	82
Gráfica No. 5. Entre todos sus compañeros/as de estudios de la UPNFM, ¿hay alguno/a que tenga…?	83
Gráfica No. 6. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades?	84
Gráfica No. 7. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución	85
Gráfica No. 8. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica.	86
Gráfica No. 9. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la UPNFM por…?.	87
Gráfica No. 9.1. Continuación	88
Gráfica No. 10. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en la institución?	89
Gráfica No. 11. Tipo de violencia que más visualiza usted en la UPNFM	90
Gráfica No. 12. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en la UPNFM?	91
Gráfica No. 13. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente en la institución?	92
Gráfica No. 14. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado en la institución?	93
Gráfica No. 15. ¿Qué favorece el acoso sexual en la institución?	94
Gráfica No. 16. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la UPNFM?	95
Gráfica No. 17. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (de la UPNFM)?	96
Gráfica No. 17.1. Continuación	97
Gráfica No. 18. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	98
Gráfica No.19. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?	99
Gráfica No. 20. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas?	100
Gráfica No. 21. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas?	101
Gráfica No. 22. ¿La UPNFM tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente?	102
Gráfica No. 23. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en la UPNFM.	103
Gráfica No. 23.1. Continuación.	104
Gráfica No. 24. Opiniones varias de la muestra estudiada	105
Gráfica No. 25. Otras opiniones varias.	107
Gráfica No. 26. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia?	109
Gráfica No. 27. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?	110
Gráfica No. 28. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?	111
Gráfica No. 28.1. Razones del SI	112
Gráfica No. 28.2. Razones del NO	112
Gráfica No. 29. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?	113
Gráfica No. 30. Sexo de la muestra estudiada (CURSPS)	115
Gráfica No. 31. Edad de la muestra estudiada según su sexo	116

Gráfica No. 32. Sexo de la muestra estudiada según su etnia	117
Gráfica No. 33. Carreras que estudia la muestra según su etnia	117
Gráfica No. 33.1. Carreras que estudia la muestra según su etnia (Continuación)	118
Gráfica No. 34. Entre todos sus compañeros/as de estudios de del CURSPS, ¿hay alguno/a que tenga…?	119
Gráfica No. 35. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades?	120
Gráfica No. 36. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución	121
Gráfica No. 37. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica.	123
Gráfica No. 38. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURSPS por…?.	124
Gráfica No. 38.1. Continuación	124
Gráfica No. 39. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CURSPS?	125
Gráfica No. 40. Tipo de violencia que más visualiza la muestra en el CURSPS	126
Gráfica No. 41. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURSPS?	127
Gráfica No. 42. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente?	128
Gráfica No. 43. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado?	129
Gráfica No. 44. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURSPS?	130
Gráfica No. 45. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CURSPS?	130
Gráfica No. 46. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CURSPS)	131
Gráfica No. 46.1. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CURSPS)? Continuación	133
Gráfica No. 47. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	134
Gráfica No.48. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?	135
Gráfica No. 49. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas?	136
Gráfica No. 50. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas?	137
Gráfica No. 51. ¿El CURSPS tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente?	138
Gráfica No. 52. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURSPS	139
Gráfica No. 52.1. Continuación	140
Gráfica No. 53. Opiniones varias de la muestra estudiada	141
Gráfica No.54. Otras opiniones de la muestra estudiada	143
Gráfica No. 55. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia?	144
Gráfica No. 56. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?	145
Gráfica No. 57. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?	146
Gráfica No. 57.1. Razones del SI	147
Gráfica No. 57.2. Razones del NO	148
Gráfica No. 58. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?	149
Gráfica No. 59. Sexo de la muestra estudiada (CURCEI)	150
Gráfica No. 60. Edad de la muestra estudiada según su sexo	151
Gráfica No. 61. Sexo de la muestra estudiada según su etnia	151
Gráfica No. 62. Carrera que estudia la muestra según el grupo étnico al que pertenece	152
Gráfica No. 63. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURCEI, ¿hay alguno/a que	153

tenga…?	
Gráfica No. 64. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades?	155
Gráfica No. 65. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución	156
Gráfica No. 66. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica	157
Gráfica No. 67. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURCEI por…?	158
Gráfica No. 67.1. Continuación	159
Gráfica No. 68. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CURCEI?	160
Gráfica No. 69. Tipo de violencia que más visualiza usted en el CURCEI	161
Gráfica No. 70. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURCEI?	161
Gráfica No. 71. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente?	162
Gráfica No. 72. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado?	163
Gráfica No. 73. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURCEI?	164
Gráfica No. 74. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la institución?	165
Gráfica No. 75. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CURCEI)?	166
Gráfica No. 75.1. Continuación	166
Gráfica No. 76. ¿Cree Ud. que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	167
Gráfica No.77. ¿Cree Ud. que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?	168
Gráfica No. 78. ¿Cree Ud. que en la institución se hacen esfuerzos para que las personas de la diversidad sexual no sean discriminadas?	168
Gráfica No. 79. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas?	169
Gráfica No. 80. ¿El CURCEI tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente?	170
Gráfica No. 81. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURCEI	171
Gráfica No. 81.1. Continuación	172
Gráfica No. 82. Opiniones varias de la muestra estudiada	173
Gráfica No. 83. Otras opiniones varias	174
Gráfica No. 84. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia?	175
Gráfica No. 85. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?	176
Gráfica No. 86. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?	177
Gráfica No. 86.1. Razones del SI	178
Gráfica No. 86.2. Razones del NO	179
Gráfica No. 87. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?	180
Gráfica No. 88. Sexo de la muestra estudiada del CURSRC	181
Gráfica No. 89. Edad de la muestra estudiada según su sexo	181
Gráfica No. 90. Sexo de la muestra estudiada según su etnia	182
Gráfica No. 91. Carrera que estudia la muestra según su etnia	183
Gráfica No. 92. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURSRC, ¿hay alguno/a que tenga…?	184
Gráfica No. 93. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades?	185
Gráfica No. 94. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la	186

institución	
Gráfica No. 95. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica	187
Gráfica No. 96. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURSRC por…?	187
Gráfica No. 96.1. Continuación	188
Gráfica No. 97. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en la institución?	189
Gráfica No. 98. Tipo de violencia que más visualiza usted en el CURSRC	190
Gráfica No. 99. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURSRC?	190
Gráfica No. 100. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente?	191
Gráfica No. 101. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado?	192
Gráfica No. 102. ¿Qué favorece el acoso sexual en la institución?	193
Gráfica No. 103. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la institución?	194
Gráfica No. 104. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CURSRC)?	195
Gráfica No. 105. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	196
Gráfica No.106. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?	197
Gráfica No. 107. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas?	198
Gráfica No. 108. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas?	199
Gráfica No. 109. ¿El CURSRC tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente?	200
Gráfica No. 110. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en la institución	201
Gráfica No. 110.1. Continuación	202
Gráfica No. 111. Opiniones varias de la muestra estudiada	203
Gráfica No. 112. Otras opiniones varias	204
Gráfica No. 113. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia?	206
Gráfica No. 114. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?	207
Gráfica No. 115. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?	208
Gráfica No. 115.1. Razones del SI	209
Gráfica No. 115.2. Razones del NO	210
Gráfica No. 116. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?	210
Gráfica No. 117. Sexo de la muestra estudiada del CURGL	211
Gráfica No. 118. Edad de la muestra estudiada según su sexo	212
Gráfica No. 119. Sexo de la muestra estudiada según su etnia	212
Gráfica No. 120. Carrera que estudia la muestra según etnia a la que pertenece	213
Gráfica No. 121. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURGL, ¿hay alguno/a que tenga…?	214
Gráfica No. 122. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades?	215
Gráfica No. 123. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución	215
Gráfica No. 124. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica	216
Gráfica No. 125. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la CURGL por…?	217

Gráfica No. 125.1. Continuación	217
Gráfica No. 126. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CURGL?	218
Gráfica No. 127. Tipo de violencia más visualizados en el CURGL	219
Gráfica No. 128. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURGL?	220
Gráfica No. 129. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente en el CURGL?	220
Gráfica No. 130. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado en la institución?	221
Gráfica No. 131. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURGL?	222
Gráfica No. 132. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CURGL?	223
Gráfica No. 133. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CURGL)?	224
Gráfica No. 134. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	225
Gráfica No.135. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?	226
Gráfica No. 136. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas?	227
Gráfica No. 137. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas?	228
Gráfica No. 138. ¿El CURGL tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente?	228
Gráfica No. 139. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURGL.	229
Gráfica No. 139.1. Continuación	230
Gráfica No. 140. Opiniones varias de la muestra estudiada	231
Gráfica No. 141. Otras opiniones varias	233
Gráfica No. 142. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia?	234
Gráfica No. 143. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?	235
Gráfica No. 144. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?	236
Gráfica No. 144.1. Razones del SI	237
Gráfica No. 144.2. Razones del NO	238
Gráfica No. 145. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?	238
Gráfica No. 146. Sexo de la muestra estudiada del CUR-Juticalpa	240
Gráfica No. 147. Edad de la muestra estudiada según su sexo	241
Gráfica No. 148. Sexo de la muestra estudiada según su grupo étnico	241
Gráfica No. 149. Carreras que estudia la muestra según el grupo étnico al que pertenece	242
Gráfica No. 150. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CUR-Juticalpa ¿hay alguno/a que tenga…?	243
Gráfica No. 151. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades?	244
Gráfica No. 152. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución	245
Gráfica No. 152.1. Continuación	246
Gráfica No. 153. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la institución por…?	246
Gráfica No. 153.1. Continuación	247
Gráfica No. 154. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CUR-Juticalpa?	248
Gráfica No. 155. Tipo de violencia que más visualiza usted en el CUR-Juticalpa	248
Gráfica No. 156. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CUR-Juticalpa?	249
Gráfica No. 157. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente en el CUR-Juticalpa?	250
Gráfica No. 158. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has	250

observado?	
Gráfica No. 159. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CUR-Juticalpa?	251
Gráfica No. 160. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CUR-Juticalpa?	252
Gráfica No. 161. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CUR-Juticalpa)?	253
Gráfica No. 162. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	254
Gráfica No.163. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?	255
Gráfica No. 164. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas?	256
Gráfica No. 165. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas?	257
Gráfica No. 166. ¿El CUR-Juticalpa tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente?	258
Gráfica No. 167. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CUR-Juticalpa	259
Gráfica No. 167.1. Continuación	260
Gráfica No. 168. Opiniones varias de la muestra estudiada	261
Gráfica No. 169. Otras opiniones varias	262
Gráfica No. 170. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia?	263
Gráfica No. 171. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?	264
Gráfica No. 172. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?	265
Gráfica No. 172.1. Razones del SI	266
Gráfica No. 172.2. Razones del NO	266
Gráfica No. 173. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?	267

A. Descripción del proyecto.

1. Título

Diagnóstico situacional de la violencia social en el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

2. Línea de investigación institucional a la que pertenece

Inclusión social.

3. Entidad financiadora

Fondo de Apoyo a la Investigación (FAI). Vicerrectoría de Investigación y Posgrado, UPNFM.

4. Equipo de Investigación

- Investigadora principal: Dra. Paola C. Bulnes García.
- Investigadores: MSc. Guillermo Pineda - Lcda. Graciela Reyes.
- Estudiantes (pregrado): Jenifer Zelaya - Karla Mencía. Carrera: Profesorado de Educación en Ciencias Sociales en el Grado de Licenciatura.

5. Resumen ejecutivo

La investigación consiste en un diagnóstico situacional sobre la violencia social que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables de la UPNFM y sus centros regionales. El tema como tal ocupa amplios debates en la literatura internacional y en los campos académicos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades. Cabe destacar, que la inclusión social y las diversas formas de violencia en los espacios universitarios también son objeto de análisis y esfuerzos para que las instituciones de educación superior sean permeables y generen políticas en aras de favorecer a los estudiantes que pertenecen a grupos sociales vulnerables (mujeres, grupos étnicos, diversidad sexual y estudiantes con discapacidades, entre otros).

Referente a la metodología del trabajo, el estudio está enmarcado en el paradigma mixto porque trata de una investigación cuali-cuantitativa, haciendo uso de la técnica del

grupo de discusión y aplicando un cuestionario estructurado. La investigación se define como exploratoria-descriptiva pero también interpretativa. Así, tomando en consideración la riqueza de los estudios cualitativos, no se hará únicamente la descripción de los resultados encontrados, sino una interpretación del fenómeno a estudiar desde las teorías sociológicas que permiten comprender la conformación de las percepciones sociales y cómo el actuar de una persona está sujeta al rol o papel que desempeña en el entramado de dispositivos de poder[1]que "consienten" ciertas acciones que –en muchos casos- pueden traducirse en violencia social.

Los resultados obtenidos demuestran que en todos los centros regionales y sede central de la UPNFM se manifiestan varios tipos de violencia, cuyos actores señalados circundan a los docentes, estudiantes y personal administrativo. El tipo de violencia que más prevalece -a nivel consolidado- es la violencia verbal, luego el abuso de poder y, por último, las burlas/chistes discriminativos por razón de orientación sexual.

Como conclusión principal se puede aseverar que, a través de las percepciones sociales de los estudiantes, se refleja la existencia de estigmas, tabúes y creencias erróneas sobre las personas de la diversidad sexual, las mujeres, las etnias y las personas con discapacidad. Por otro lado, prevalece la desconfianza hacia las instancias de la universidad como entes receptores de denuncias, así como la ignorancia que tienen los estudiantes acerca de cómo proceder en caso de ser objeto de acoso sexual u otro acto violento. Este estudio servirá como instrumento para la toma de decisiones por parte de las autoridades de la UPNFM, la necesidad de un abordaje serio y responsable de las problemáticas que se viven en torno a la violencia social en la universidad, es una exigencia que se apega al cumplimiento de los derechos humanos de los ciudadanos.

Abstracts

The investigation consists of a situational diagnostic about the social violence confront by the student population from vulnerable groups of the UPNFM in their regional campus. The Topic itself are debating in the international literature and in the academic campus of diverse disciplines

[1] Se toma el concepto de Michel Foucault sobre dispositivos de poder. Para ampliar se recomienda el texto Foucault, M. (2002). Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión, 1ra edición, Siglo XXI editores Argentina.

of the social sciences and the humanities. It should be noted, that social inclusion and diverse forms of violence in the university spaces are objected to analyze and the effort for the high-level educational institutions to be permeable and generate politics to favor the students that are from vulnerable social groups (females, ethnic groups, sexual diversity and students with disabilities, among others).

Regarding the methodology of the work, the study is a frame of a mixed paradigm because is about a qualitative and quantitative investigation, making use of the group discussion and applying structure questionaries techniques. The investigation is defined as exploratory-descriptive but also interpretative. So taking in consideration the richness of the qualitative studies, not only the description of the results will be made, also a interpretation of the phenomena of studying from the sociological theories that allow understand the conformation of the social perspectives and how a person´s actions adjusted to the role or role that performs in the framework of power devices[2] that "consent" certain actions that- in such cases- can be translated in social violence.

The results indicate that the regional centers and the headquarters of the UPNFM had manifested multiple types of violence, which are indicated surrounding teachers, students, and administrative personnel. The type of violence that prevails at a consolidated level is verbal violence, then abuse of power and, finally, discriminative jokes based on sexual orientation.

As a main conclusion, it can be asserted that, through the students' social perceptions, the existence of stigmas, taboos and erroneous beliefs about people of sexual diversity, women, ethnic groups and people with disabilities is reflected. On the other hand, distrust of the instances of the university as receiving entities of complaints prevails, as well as the ignorance that the students have about how to proceed in case of being subjected to sexual harassment or another violent act. This study will serve as a tool for decision making by the UPNFM authorities, the need for a serious and responsible approach to the problems that are experienced around social violence in the university is a requirement that adheres to the compliance with the human rights of citizens

[2] The concept is taken from Michel Foucault about the power mechanism. To expand the text Foucault, M. (2002). Watch and Punish: Birth of Prison, 1st edition, Century XXI editors Argentina.

6. Planteamiento del problema

La inclusión social es una variable que ha adquirido mucha significancia en las reformas e innovaciones educativas inherentes al curso de la vida moderna (o postmoderna para otros), en la que categorías como violencia social y violencia de género han influido –aunque no lo suficiente- dentro de la Política Educativa Nacional de Honduras, adquiriendo un protagonismo transcendental en el nuevo contexto global y desarrollo de cualquier sociedad. Lamentablemente, en muchos países todavía no se ha comprendido a cabalidad las palabras que desde décadas pasadas dijera uno de los máximos representantes de la institución política de la Unión Europea, "la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social" (Delors, 1996, p. 93).

La educación guía, construye y presenta el mundo en sociedad. La educación es el eslabón intermediario entre el ser humano y el mundo social, en un doble sentido fomenta en primer lugar la adaptación al entorno, para más tarde, descubrir sus cortezas provisionales y convencionales.

Por ello se pretende abordar una temática muy discutida en los debates sociales, políticos y educativos, remitiendo a las diversas problemáticas de violencia social que padece el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables en su vida universitaria. Tomando en consideración los aportes que se puedan brindar en lo que se refiere a las líneas teóricas de investigación innovadoras que requiere la UPNFM en sus líneas institucionales investigativas. Ello significa, que referirse a la violencia social no solo aplica a una línea de investigación de la UPNFM (inclusión social), sino una implicación personal y una actitud crítica ante las desigualdades que se manifiestan en una institución que por su naturaleza, de efecto multiplicador (formadora de formadores), le añade más relevancia al estudio.

Los resultados de las investigaciones realizadas en diversos contextos, Dekeseredy y Schwartz (1998) en Canadá; Herreras (2002) en Alicante; Smith, White y Holland (2003) en Estados Unidos; Bianco, Oliva, Sutz y Tomassini (s/f) en Uruguay; Ramírez (2014) en Barcelona; Montesinos y Carrillo (2011), Ordorika (2015), Casillas, Dorantes y Ortiz

(Coord, 2017) en México; Larena y Molina (2010) en Valladolid; entre otros, muestran las diversas formas de violencia social que se reflejan en las universidades americanas y europeas.

De estas referencias, algunas abordan las desigualdades de género, el acoso sexual, la violencia simbólica, la discriminación de la diversidad sexual, el racismo, la exclusión de etnias y de personas con discapacidad; variables que forman parte del objeto de estudio en esta investigación. Sin embargo, otros estudios de los mencionados se refieren a las desigualdades socioeconómicas, culturales, generacionales, etc., variables que en esta investigación no forman parte del problema a investigar; empero, es relevante mencionar que también se hacen presente estos tipos de violencia en los entornos universitarios. Por ello, son líneas potenciales de investigación para estudios futuros en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM).

En Honduras, pocas veces la institución superior se ha sometido a una reflexión en torno a la violencia que se produce en su propio seno. La Universidad Autónoma de Honduras es la institución superior que lidera el proceso de saneamiento en temas de equidad de género (ofrece una asignatura de estudios de la mujer), tiene un observatorio de la violencia; ha trabajado el tema de la inclusión étnica y de discapacidad; aborda abiertamente y toma medidas legales sobre el acoso sexual y la discriminación a la diversidad sexual (existe una unidad para denuncias oficiales), entre otros avances.

En el caso de la UPNFM, se han tenido avances significativos –aunque no suficientes- en la inclusión étnica y de personas con discapacidad. Empero, en el tema de género, de acoso sexual y de diversidad sexual se ha quedado rezagada. Sobre esta realidad se ha legitimado una especie de omisión escurridiza que provoca la no revisión ni análisis de las formas de violencia que se producen en el marco de estos temas prioritarios; lo cual evita entender que la universidad debe ser vista desde la autocrítica constructiva inmersa en un entorno social cambiante que exige cada vez más el respeto a los derechos humanos y la eliminación de todas las formas de violencia. La UPNFM no puede tolerar ni ser partícipe de ninguna forma de violencia, pues su accionar pedagógico debe enmarcarse en el manto de la tolerancia a la diferencia, no en el manto de la violencia social.

Finalizando, la UPNFM posee instancias donde los estudiantes pueden denunciar algún tipo de maltrato, violencia o discriminación percibida por ellos. En ese sentido, la Dirección de Servicios Estudiantiles (DISE) actúa como un canal para atender ese tipo de situaciones. Sin embargo, falta mucho por hacer en materia de difusión y prevención acerca de temáticas que contribuyan a una sana convivencia. Entendiendo además, que es pertinente no solo atender reclamos o demandas de los estudiantes, sino también contar con mecanismos idóneos para divulgar las buenas prácticas que en materia de inclusión, respeto, convivencia y solidaridad realiza la institución.

6.1. Formulación del problema

Hablar de violencia social implica un compromiso ecuánime significativo; la violencia es sufrida y practicada –a su vez- por personas. En ello consiste precisamente la paradoja del tema. Por un lado, existen colectivos que son excluidos diariamente, y, por otro lado, personas o grupos que ejercen la violencia social de forma consciente o inconsciente.

Así, pareciera que las universidades son apáticas a los problemas sociales, se perciben como espacios académicos de producción científica, como *templos del conocimiento*. Sin embargo, en la vida universitaria se evidencian desigualdades económicas, étnicas, de género, generacionales, entre otras, que expresan las diversas formas de violencia social y simbólica a las que se enfrentan los actores involucrados. En este sentido, se hace necesario abordar la problemática desde uno de los actores involucrados: el estudiantado. Al punto que se ha definido la siguiente pregunta problema: **¿Cuáles son las diversas problemáticas en torno a la violencia social que afronta el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán?.**

6.2. Preguntas y objetivos de investigación

Las preguntas de investigación deben dar respuesta a la pregunta problema, interrogante principal que determina toda la estructura del trabajo. Por ello, las siguientes cuestiones son las que operacionalizan la pregunta central definida en la introducción y en el apartado anterior.

a) ¿Cuáles son los tipos de violencia más comunes a los que se enfrenta el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la UPNFM en su vida universitaria?
b) ¿Qué incidencia tiene la DISE u otras unidades administrativas y académicas en la atención de las necesidades y demandas del estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la UPNFM?
c) ¿Cómo se manifiesta la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables por parte de compañeros(as), docentes y personal administrativo de la UPNFM?

6.3. Justificación de la problemática

> La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas
> (Bourdieu, 2000, p. 173).

Es muy significativo el interés y la relevancia que ha alcanzado en la educación superior el tema de la violencia de género, violencia social, la inclusión y la exclusión de grupos vulnerables. También es razonable que en décadas anteriores estas temáticas hayan tenido poco interés, ya que se supone en los imaginarios de muchas personas y de la sociedad en general que en los espacios académicos de la educación superior los abusos, el rechazo, el estigma y la discriminación son poco frecuentes y por ende no se visibilizaban al interior del ámbito universitario.

En consecuencia, se considera sumamente importante realizar un diagnóstico situacional que permita conocer sobre las diversas formas de violencia social que enfrenta el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la UPNFM; saber las demandas y necesidades que padecen; y, desde esa realidad, se puedan crear políticas institucionales que con su desarrollo favorezcan la inclusión y el pleno goce de los derechos. En esa misma idea el PNUD (2000) ratifica que,

> Los sistemas de educación superior son equitativos si sus instituciones contribuyen a igualar la formación de los sujetos, garantizando los aprendizajes y la titulación oportuna de los grupos más vulnerables de la

> población, mediante acciones que compensen las desventajas acumuladas en trayectorias educativas diferenciadas. (p. 49)

Con el abordaje de la violencia social y de género en el estudiantado de la UPNFM se pretende establecer nuevas líneas de indagación que fortalezcan los ejes de investigación institucional de la universidad. Las líneas institucionales de investigación se definen como un constructo multidimensional de la gestión de la investigación y, a su vez, estrategia institucional diseñada para estimular, organizar y coordinar la actividad investigativa.

Otro de los aspectos por los cuales es valioso y pertinente este estudio es lo relacionado a las exigencias que a nivel internacional se demanda de las universidades en materia de derechos humanos e inclusión social, lo cual resulta indispensable si estas aspiran a la acreditación; lo que conlleva a la formulación de políticas institucionales y unidades que desarrollen las temáticas de derechos humanos e inclusión a grupos vulnerables de estudiantes en los ámbitos universitarios. En consecuencia, al realizar este estudio la UPNFM estaría dando un paso importante para cumplir con las aspiraciones antes descritas. En esta línea de pensamiento, Hernández (2006) sostiene que,

> De manera creciente se observa que, con mayor frecuencia, tanto las instituciones de educación superior como los programas académicos de licenciatura y de posgrado, son sometidos a procesos de acreditación para valorar sus condiciones de operación y obtener el reconocimiento público de que se cumple con determinado conjunto de estándares de calidad o excelencia. (p. 52)

Lo anterior se convierte en un imperativo categórico en las instituciones de educación superior y particularmente en la UPNFM y sus centros regionales, con fines claros de asegurar condiciones de equidad e igualdad en el estudiantado. La universidad necesita desmontar los pilares de dominación, eliminar toda forma de violencia física o simbólica e iniciar un proceso de visibilización y debates académicos, para construir espacios de reflexión, discusiones, prácticas e interacciones sociales que florezcan en el

marco del respeto, la tolerancia y la diversidad; pilares esenciales para una sana convivencia.

Los estudiantes que ingresan a la UPNFM provienen de distintos estratos sociales y poseen perfiles socioeconómicos, demográficos, sociales y culturales también heterogéneos. Tener conocimiento de lo anterior es indispensable para comprender la dinámica social de estos estudiantes en su trayectoria de la vida universitaria. Por lo tanto, los retos que implica la atención a una población estudiantil diversa y compleja que pertenece a grupos sociales vulnerables constituyen un verdadero desafío para los tomadores de decisiones. En esta línea de análisis, la naturaleza de este estudio no solo dará insumos teóricos de la realidad que viven los estudiantes que pertenecen a grupos vulnerables en su vida universitaria, sino que será el punto de partida para generar posteriormente una propuesta para la creación de una unidad de igualdad en la UPNFM que sirva de catalizadora de las demandas y necesidades del conglomerado estudiantil.

Se espera que el estudio genere conciencia social y sobre todo, un proceso de autorreflexión a nivel institucional. La violencia social también genera exclusión social, y esta no viene dada solamente por factores económicos, sino también por factores sociales, culturales y simbólicos. Las prácticas y relaciones interpersonales entre el personal universitario y los estudiantes se entretejen en una red simbólica que puede ser positiva pero también negativa, sobre todo si no se reflexiona sobre aquellas praxis que contienen cierta violencia social, en ocasiones de forma consistente o a veces producto del desinterés sobre las dimensiones de dicha categoría de análisis.

7. Objetivos

En consistencia con la pregunta problema, se ha definido el siguiente objetivo general:

Conocer las diversas problemáticas en torno a la violencia social que afronta el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Los objetivos específicos que operacionalizan el objetivo anterior y que muestran total consistencia con las preguntas de investigación, son los siguientes:

a) Identificar los tipos de violencia más comunes a los que se enfrenta el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la UPNFM en su vida universitaria.
b) Describir la incidencia que tiene la DISE u otras unidades administrativas y académicas en la atención de las necesidades y demandas del estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la UPNFM.
c) Interpretar la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables por parte de compañeros(as), docentes y personal administrativo de la UPNFM.

B. Fundamentación teórica

B.1. La violencia social como categoría de análisis.

La violencia ha sido objeto de reflexión científica al ser parte de las realidades cotidianas, se puede esperar que su conceptualización en el marco de la academia esté ya clarificado, o por lo menos que las disciplinas científicas que comparten su campo de estudio se hayan tomado el costo de integrar su conceptualización en la consolidación del ámbito académico. Así mismo, los términos que tienden a relacionarse sin denotar sus aspectos diferenciales debidamente categorizados y separados -los unos de los otros- para evitar errores en su utilización.

Desafortunadamente, desde los debates científico-sociales todavía hace falta la distinción entre los términos violencia y agresión o agresividad. En este sentido, Moreno (2002) afirma que no existe un acuerdo razonable sobre cuándo emplear «violencia» y cuándo «agresión» al describir conductas interpersonales que generan daño. El escenario se torna aún más complejo cuando quienes realizan la acción violenta son actores con características propias diversas.

Por lo tanto, en este capítulo se hará una revisión epistemológica sobre la violencia como una categoría de análisis. Resulta indispensable entender la violencia social como un fenómeno que se ha visto manifestado en el ámbito educativo pero que va aún más allá de

esta dimensión. De esta forma, implica que estas maneras de interacción social se dan en un determinado trasfondo histórico-social que resulta propio del tipo de sociedad actual.

B.1.1. Revisión epistemológica del concepto de violencia social

La sociedad actual produce un tipo de violencia como respuesta a las nuevas exigencias de competitividad que acentúan diferencias en el uso y abuso del poder, u otras formas de dominio social. “Es posible pensar que la violencia que se produce en el ámbito escolar tendrá una relación directa con situaciones de violencia (directa o estructural) generadas en el exterior de los mismos establecimientos educacionales” (Valdivieso, 2009, p.22). Desde esta perspectiva, se traslada la *violencia social* como categoría de análisis a una dimensión más amplia involucrándola como un fenómeno histórico, social y político.

“La violencia es tan vieja como el mundo; cosmogonías, mitologías y leyendas nos la muestran vinculada a los orígenes, acompañando siempre a los héroes y a los fundadores” (Domenach, 1981, p.33). Por ello, se comprende la violencia como parte de las relaciones sociales de la historia de las sociedades. Sin embargo, aunque haya formado parte desde mucho tiempo atrás, sus formas de concebirla e interpretarla han variado con el contexto y momento histórico dado. Por ejemplo, en la Edad Media los escritos de Huizinga (1961) indican que los hombres eran los culpables de la miseria del mundo porque la concepción de un Dios bueno y perfecto presupone que las cosas que provienen de él son buenas.

Así, la violencia en la época medieval era de necesidad vital, las guerras, la santa inquisición, entre otros, son un buen ejemplo para reflejar que la violencia y sus manifestaciones fueron socialmente permitidas. Al respecto, Bloch (1958) asevera que el ser humano medieval vivía en un estado de dolorosa inseguridad en donde la violencia se instaló en las profundidades de la estructura social del feudalismo.

Es hasta el renacimiento donde se inician teorizaciones sociales y políticas que nutren de alguna forma la discusión del poder y la política. Con ello, el renacimiento disfraza un poco el matiz negativo de la violencia y la acopla a la dinámica de la vida política de las sociedades. “Una manifestación de esta nueva concepción puede encontrarse

en los escritos de Maquiavelo en donde la lógica instrumental adquiere fuerza y la violencia se instala como un medio del poder y la política" (Valdivieso, 2009, p.24).

Esto implica que la violencia puede manifestarse en el seno político y a su vez en las relaciones de poder, ya sea en el espacio público o en el ámbito privado. De acuerdo con esto, la edad moderna instala una visión histórico-integradora de la violencia que por un lado no olvida su vínculo negativo, pero a su vez resuena su parte instrumental y su legalidad en torno al poder.

Así mismo, la época contemporánea es caracterizada por "una tendencia propia de una ciencia positivista que es hablar progresiva y preferentemente de violencias específicas más que de violencia en general" (Valdivieso, 2009, p.24). De esta manera, el momento histórico resulta relevante para comprender la trayectoria de la violencia social y resulta importante profundizar en cómo estas diferentes facetas de un mismo concepto han ido modificándose con el paso del tiempo.

Lipovetzky (2000, p.174) propone que "la violencia debe entenderse como un comportamiento dotado de un sentido articulado con el tejido social". El autor no se aísla del carácter histórico de este fenómeno y lo acopla construyendo posteriores profundizaciones sobre significaciones históricas y nuevas formas de definirlas. La violencia social puede ser manifestada en una gama de matices dependiendo de las acciones y/o dimensiones que la misma implique.

Ampliando el panorama, Galtung (2003) plantea un modelo triangular que contribuye a esquematizar las relaciones entre los tres tipos de violencia que engloban, desde su perspectiva, el conjunto de violencias: "la violencia directa, la violencia estructural y la violencia cultural" (p.4). A pesar de encontrar otras variantes desde otros autores, se ha visto un común denominador entre ellos con relación a los tipos de violencia.

La violencia directa es notoria en el entorno, se manifiesta en hechos que se dirigen contra la marea de necesidades fundamentales. Refiriéndose con este caso a:

> (…) la necesidad de supervivencia, el maltrato, el desprecio, la descalificación, el acoso; contra la necesidad de una identidad, la alienación

> identitaria por imposición de un modelo estereotipado o por reducción al varón, y en cualquier caso con consideración de ciudadanía de segunda; y contra las necesidades de libertad, la negación de derechos y la disminución de opciones vitales. (Galtung, 2003, p.5)

Desde la Sociología, es pertinente analizar hasta qué punto lo anteriormente mencionado se torna parte de un acontecimiento esporádico y –en muchos casos- de su cotidianeidad. Por lo tanto, hasta no lograr escapar de ella las personas inmersas en este tipo de violencia lo adoptan como una forma de vida.

Como algo meramente circunstancial se encuentra la violencia estructural, que se ha visto evidenciada en relaciones de dominación ya sea de tipo económica o en des favorecimiento social. Se trata de las distintas estructuras que prevalecen en el medio social que sitúan a un grupo social en una condición des privilegiada. Para el caso más común se menciona la clásica violencia estructural presente en la feminización de la pobreza. Desde este tipo de violencia existe una desigualdad en la estructura de la propiedad y de los salarios. Por lo tanto, se observan mismos puestos laborales con distintas remuneraciones definidas por el género.

Igual que la situación anterior, se percibe una preponderancia hacia el sesgo del poder. Se entiende al hablar del *poder*, como una responsabilidad en la toma de decisiones y la ocupación de cargos relevantes dentro del medio social donde resultan ser los hombres quienes ocupan un número mayoritario en puestos dirigentes de las organizaciones e instituciones. Sumado a este panorama de violencia estructural, en la sociedad hondureña se registra que la mayor parte de familias monoparentales están bajo la responsabilidad única de una mujer.

En esta línea de análisis, la división sexual del trabajo invisibiliza la doble y triple jornada laboral que no es reconocida por la sociedad. A propósito de ello, afirma Magallón (1991),

> Ayer y hoy las mujeres han ofrecido su tiempo para que otros, ellos, se sientan bien. Han sido las escuchadoras, las sanadoras, las repartidoras de equilibrio, las cuidadoras por excelencia. De este modo ellos han podido

> realizarse profesionalmente: viajar, dar conferencias, trabajar en el campo o en la política de sol a sol, escribir libros, llegar a ser célebres, todo sin que les remuerda la conciencia o se cierna sobre ellos la mínima duda en torno a las posibles lagunas que pueda acarrear esta su dedicación en exclusiva, o incluso respecto a la legitimidad de su proceso de desarrollo personal... (p.10)

El autor hace alusión a la idea equivocada de pensar que el mundo público es propio y adecuado para los hombres. La realización y éxito del hombre en el mundo público desconoce o minimiza el aporte significativo de la mujer que se desempeña en el espacio *privado*, el hogar y el cuido de los hijos(as), una función propia de ella sin que la sociedad reconozca el trabajo doméstico como un trabajo importante y es no remunerado. Pero, muy poco se ha indagado sobre el coste que ello representa para la mujer. Así, "(…) los hombres les están extrayendo una plusvalía afectiva que les permite obtener una serie de ventajas de poder y autorrealización" (Magallón, 1991, p. 10). Es mediante esa plusvalía afectiva que se perpetúa los lazos violentos en las relaciones sociales.

Hablar de violencia social como un fenómeno propio de la vida social es reconocer que este trasciende de su legitimidad privada y se manifiesta en la vida pública. Reconociendo que ella nace desde el seno familiar y desde espacios en los cuales no existe intervención externa alguna. Es la Psicología Social desde donde se ha aportado significativamente a los estudios de los comportamientos agresivos y de la violencia social.

Para Doménech y Rueda (2002), el estudio de la violencia social como una categoría de análisis estudiada desde perspectivas y enfoques diversos permite "dar pie a ilustrar las influencias que ejerce el contexto social, histórico e ideológico sobre la comprensión de cualquier proceso social como la agresión y la violencia" (p.1). Por lo tanto, al existir históricamente un gran número de perspectivas psicológico-sociales, son estudiadas en dos momentos: el análisis realizado desde las perspectivas más clásicas y el que se ha realizado contemporáneamente.

En su mayoría, "las primeras explicaciones son de naturaleza instintivista y las últimas de naturaleza ambientalista" (Doménech y Rueda, 2002, p.2). Cabe destacar que la

tesis central de la teoría de Charles Darwin realizó contribuciones pioneras en el campo de la psicología. Y de esta forma se debe tener una mejor comprensión del pensamiento psicológico a través de las tesis darwinianas. Su tratado sobre las emociones y la forma en que estas se expresan las considera como productos de la evolución por selección natural, equivalentes a rasgos anatómicos o fisiológicos (Martínez, 2009).

Consiguiente, está claro que existe un estrecho vínculo entre el darwinismo con todas las demás teorías psicológicas y sociales que de alguna forma se vieron influenciadas por él. ¿Cuáles serían las funciones de la agresión? Desde esta perspectiva, el comportamiento agresivo se ubicaría adentro de la persona y sus funciones se orientarían hacia la *supervivencia de la especie*, reduciéndose la brecha de posibilidades de modificación. A partir de estas consideraciones, la psicología ha dado a luz una diversidad de explicaciones que han sido adaptadas manteniendo la esencia a este modelo simple.

El asunto es cómo construir una definición sin censurar o acoplarse ideológicamente a la parcialidad del hecho. Se vuelve complejo manifestar la neutralidad cuando la subjetividad predomina en la definición de un concepto. “Si el agresor/a o agresores eligen un objetivo humano y le matan. ¿Se trata de un acto de violencia social?, ¿política?, ¿colectiva?, ¿o deberíamos calificarlo mejor de agresión?” (Moreno, 2002, p.19).

En la línea de la que posiblemente ha sido la más conocida o al menos discutida se encuentra la teoría del psicoanálisis. Ésta última agrega un componente ligado a la personalidad humana redefiniendo sus funciones. Por ello, se afirma que se trata de una redefinición funcional del instinto agresivo (Freud, 1930). Así pues, ubicándose entre lo interno y lo ambiental, se habla de la llamada teoría de la frustración agresión. Este modelo predice que “la agresión es un comportamiento resultante de una pulsión interna pero que esta pulsión depende de un elemento externo: la generación de frustración” (Doménech y Rueda, 2002, p.2).

En virtud de ello, la frustración llega a partir del momento en donde las personas ven impedidas las acciones que se buscan por un medio externo. Así, al incrementarse estos niveles de frustración se llega a lo que podría llamarse un nivel mayor de la misma: la agresión que es desatada. La agresión elimina la frustración y no se producirá nuevamente

hasta que los niveles de frustración sean nuevamente altos (Dollard; Doob; Miller; Mowrer y Sears, 1939). Resulta interesante la fusión teórica de los elementos de la naturaleza interna y externa para poder explicar la agresión.

Y se comprende que de alguna forma las personas pueden llegar a acumular un gran paquete de frustraciones que se resguardan hasta cierto punto, ¿cuál es el límite? La psicología social seguramente se ha cuestionado cuáles son los puntos débiles hasta los que podrá resistirse los niveles de frustración y llegar a manifestarse la agresión. Así, se han generado teorías de aprendizaje social enmarcadas –inicialmente- en el paradigma positivista del Siglo XIX.

El punto central de los comportamientos en las teorías del aprendizaje parte de la asociación de una respuesta designada a un estímulo específico. Esta relación queda de alguna forma concretada por el refuerzo de la manifestación de ese comportamiento. De la misma forma, la psicología afirma que, si esto es lo que sucede para los comportamientos generales, para el comportamiento con una connotación agresiva la dinámica sería la misma.

Ciertos estímulos provocarán ciertos comportamientos agresivos. Estos últimos se tornan permanentes debido al refuerzo que se produce de sus manifestaciones después de cada una de las apariciones del estímulo. En Psicología Social, de todas las teorías que se refieren al comportamiento agresivo la más importante es la del *Aprendizaje social* (Bandura, 1976; Bandura y Ribes, 1975).

Bajo esta teoría, se afirma que al observar el comportamiento se puede imitarlo y de esta forma llegar al aprendizaje del mismo. Para el aprendizaje de un comportamiento agresivo, se analiza que este es repetido debido a la observación en otra persona, aunque no deba necesariamente implicar que deba ejecutarse. En armonía con el pensamiento de Bandura (1976), estos son comportamientos que se aprenden, pero su aprendizaje se aleja sobremanera de concretarse en la acción. De este modo, dependerán de otros tipos de aprendizaje para determinar si serán ejecutados o no.

En un segundo momento, se sitúan fielmente nuevos elementos que corresponden a un determinado momento histórico. La psicología social contemporánea ha introducido

nuevos aspectos con relación al descifre de la agresión que se desprenden tanto de las explicaciones de la naturaleza interna como externa. Mejor aún, involucran al contexto relacional en el que se produce cada uno de los comportamientos agresivos y violentos. De esta forma, se perfila la agresión como una acción o un acto en la que se da siempre contra alguien siendo también ejecutada por alguien. Esto implicaría que debe existir agresor (a) y agredido (a). Sin importar qué tipo de naturaleza tenga, simbólica o no, debe mediar esta relación (Muñoz, 1990).

A partir de las valoraciones esbozadas desde la psicología del concepto de agresión, se presentan una serie de supuestos teóricos que están de alguna forma implicados en la referencia de la agresión como categoría de análisis. En este sentido, Lubek (1979) identifica:

1. Se asume que la violencia y la agresión deben ser explicadas a nivel individual dejando de lado el papel de los grupos mayores o las instituciones.

2. Se asume que la violencia es perjudicial para la sociedad y se identifica como violento aquello que atenta contra el poder establecido.

3. Se asume que controlar, reducir y reprimir la violencia es un objetivo válido en cualquiera de los casos.

Sin embargo, todas estas explicaciones convencionales que han abordado la agresividad como categoría de análisis, bajo estos supuestos teóricos, evitan el cuestionamiento del orden social imperante. Así como lo señalan Stainton, Stenner, Gleason y Stainton (1995), definitivamente cumplen con su rol reforzador del status quo por medio de un discurso ideológico que enseña dos caras diferentes basados en conveniencia ideológica. Al plantearse la agresión como un problema individual se está desligando su cuestionamiento como un término político.

Y en caso contrario, al tomarse en consideración la agresión como conducta socialmente desviada, suele evitarse la cuestión de la violencia institucional ya que está vinculada con los grupos sociales vulnerables obviando hacer referencia a las acciones violentas que el poder institucionalizado lleva a cabo.

Hasta este punto, se puede aseverar que los discursos basados en la violencia social van condicionados a los tiempos y tipos de sociedades específicos, generando modalidades y diversos valores que contribuyen a definir nuevos discursos y nuevos rasgos culturales. Con relación a lo anterior, Stainton y otros (1995) afirman que "no hay una única o simple entidad a la que podamos llamar agresión sino un complejo abanico de diferentes acciones que bajo las circunstancias locales apropiadas llevarán a que se use el término agresión en la explicación" (p.169).

B.1.2. La violencia social en las instituciones de educación superior

Hoy día, el estudiantado de educación superior se caracteriza por una pluralidad de perfiles que se han ido concretando por contingentes sociales y culturales. En el contexto de esta heterogeneidad se encuentran grupos sociales que se van tipificando, basados en diversas variables o categorías que pueden ser: ingreso económico, estado civil, preferencia sexual, procedencia natal, etnia, discapacidad, entre otros.

Tomando en cuenta estos aspectos, es notorio que "el crecimiento de la cobertura de este nivel coexiste, no obstante, con la marginación de los sectores de menores recursos y los grupos étnicos. Esto plantea un problema de equidad referido a la distribución social de los bienes educativos" (Rezaval, 2008, p.4). En este sentido, entran en juego una serie de posibilidades a las que no se tiene acceso desde todas las esferas sociales. Se esconde un proceso de exclusión altamente selectivo que acentúa la problemática de equidad en relación al acceso a la universidad como bien social. Las instituciones del nivel superior han prestado atención –en los últimos años- a la inclusión en el proceso de admisión, esta entrada no garantiza las siguientes etapas en la vida estudiantil.

Luego "entran en juego el rendimiento y las posibilidades de permanecer o abandonar la carrera en una institución determinada" (Rezaval, 2008, p.4). Con relación a esto, las universidades deben garantizar la inclusión desde su cotidianidad.

Así, la fuerza de la demanda de la educación superior influyó en la dilatación y a su vez diversificación del estudiantado ofertante lo cual, a su vez, facilitó el paso de pequeñas instituciones que con el paso del tiempo se han nutrido de una multiplicidad de rasgos y denotan hoy en día heterogeneidad en su composición social. Esta diversidad de perfiles

presentes en el sistema educativo superior ha asociado complejos escenarios que han cuestionado la relación entre gobiernos y sus centros de enseñanza. “La preocupación por la equidad aparece en forma asociada al fenómeno de la masificación y plantea el dilema de cómo distribuir equitativamente el bien educativo y sus beneficios.” (Rezaval, 2008, p.10). En la línea del autor, cada país a partir de la década de los ochenta y principalmente noventa, fue estructurando sus propias políticas públicas para la educación superior, con una serie de variables a considerar.

En consecuencia, otros componentes empezaron a cobrar vida en las agendas del sistema educativo superior incluyendo el presupuesto, la calidad y ahora la equidad. Asimismo, se expresa inquietud por la garantía de la calidad y orientar la oferta educativa para que cumpla con los roles que se espera en función de las exigencias económicas, sociales y culturales de cada país (Schwartzman, 1993). Esta preocupación asegura que a pesar de la masificación de la cobertura del sistema educativo superior, surge la problemática de la distribución balanceada de la educación como bien social y todas las ventajas que esta conlleva.

El debate sobre equidad en el nivel superior educativo se aborda en función de una perspectiva de “méritos”. La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI que tomó lugar en 1998, retoma el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en que se declara que el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. Las capacidades académicas particulares, el empeño y sacrificio son considerados requisitos para el acceso a la educación superior. A su vez, el mérito es el preámbulo sobre el cual se constituye la configuración reflexiva que permite el proceso de admisión del estudiantado por parte de las instituciones educativas.

Sin embargo, ¿qué se espera que cumpla la educación superior? Si lo que se pretende es la producción de seres humanos con conciencia social y crítica que se cultiven a sí mismos para desarrollarse en espacios profesionales a fin de contribuir al mejoramiento del bienestar común en una sociedad. Parece ser una tarea ardua para una institución que acoge bajo un mismo sistema una composición heterogénea de estudiantes.

Así, las universidades también se configuran como espacios productores y reproductores de violencia. Como afirma Abramovay (2006) citado en Montesinos y Carrillo (2011)

> (…) La idea de que la escuela es un sitio que debe ofrecer protección, y de que también es un lugar que tiene que ser preservado por la sociedad, ya no corresponde a la realidad de la mayoría de los establecimientos escolares. (p. 49)

Las relaciones sociales presuponen conflictos de diversas índoles que se manifiestan en cualquier espacio e institución. Por ello, la escuela y universidades son espacios donde también se encuentra la violencia física, simbólica, estructural, robos, abusos, acoso, amenazas, lenguaje nocivo, abuso de poder, exclusión, discriminación, homofobia, racismo, desigualdad económica, de género, entre otras.

Sobre esa violencia que se vive en las universidades se han referido diversos autores que la han estudiado desde sus contextos. Algunos estudios son: Amórtegui (2005) en Colombia; Abramovay (2006) en Brasil; Debarbieuxy Catherine (2001) en Francia; Valls (Coord, 2009) en España; Velázquez (2005), Serrano (2006) y Vera (2011) en México.

En Honduras el tema de la violencia en las universidades se ha manejado desde datos cuantitativos proporcionados por el observatorio de la violencia de la Universidad Autónoma de Honduras (UNAH) que reflejan los delitos u homicidios de universitarios ocurridos, pero no se ha abordado como una línea de investigación o un estudio que refleje y analice la violencia desde las relaciones sociales de los principales actores en cualquier universidad: profesores, alumnos, administrativos, trabajadores. Para efectos de este estudio la muestra tomada serán los estudiantes, quienes proporcionarán información valiosa para continuar otras rutas de investigación enfocados desde la perspectiva del resto de los actores involucrados.

B.1.3. Relaciones de poder como propiciadoras de violencia social: una mirada desde la teoría de Michael Foucault

Las relaciones de poder es un tema que ha adquirido gran significancia en la teoría sociológica. En este apartado, se hará un abordaje sobre el poder desde la perspectiva del autor que en el año 2007 fue considerado como el más citado en las ciencias humanas por *The Times Higher Education Guide*. La perspectiva de Michel Foucault es muy reconocida y de extensa importancia en las perspectivas de poder que se utilizan para comprender las relaciones que se dan en la actualidad, en una comunidad tan globalizada. Pero el enfoque del autor no solo se aplica desde la perspectiva global o de sistemas sino también desde los micropoderes que se manifiestan en cualquier tipo de institución. Para efectos de este estudio, la institución de educación superior es la que interesa.

Como dato curioso, Foucault señaló al final de sus días que se había interesado en principio, más que en el tema del poder, en el análisis de la constitución de los sujetos: “Mi objeto ha consistido en crear una historia de los diferentes modos de subjetivación del ser humano en nuestra cultura” (Foucault, 1999, p. 124).

Es imperioso saber que Foucault estudia el poder desde la óptica de los dominadores, no se cuestiona por qué las personas aceptan el sometimiento, sino resalta la construcción de las relaciones de rendición en relaciones concretas. El poder no es propiedad de una clase privilegiada, es una estrategia porque el poder no se posee, se ejerce. El poder como concepto no lo analiza desde la concepción maquiavélica ni de Hobbes, afirma que “el poder es esencialmente lo que reprime” (Foucault, 1999, p. 28). ¿Y qué reprime? Puede ser la naturaleza, una clase social, instintos, individuos.

Es así como el autor afirma que la disciplina, el castigo, el tiempo establecido, los exámenes, la vigilancia, entre otros son elementos propios de instituciones que ejercen y normalizan el poder: cárceles, manicomios, escuelas. Sobre la institución educativa, Foucault (1992) en Urraco y Nogales (2013) asevera que el poder se “ejerce sobre niños colegiales, sobre aquellos a quienes se sujeta a un aparato de producción y se controla a lo largo de toda su existencia” (p. 154). Considerando que la escuela se convierte en un entrenamiento para el mundo capitalista.

Entonces, en el ámbito educativo, las relaciones desarrolladas en el salón de clases estrecharían vínculos entre el docente y el alumno, pero esto sería aplicado como un conjunto de normas occidentales, que no transcienden de la teoría a la práctica. El mismo sistema capitalista basado en la desigualdad y la exclusión es el que desarrolla las estratificaciones como consecuencias del individualismo que arrastra toda corriente económica y política capitalista.

Para Foucault (1999) las relaciones maestro-aprendiz deben involucrar calidad, porque el papel del docente es dirigir a su pupilo no anteponerse al progreso de este. La superioridad en cuanto a poder que tiene el docente frente al estudiante contiene cierta violencia social que debe ser reconocida y analizada desde las propias organizaciones educativas. A partir de reconocer la existencia de un problema originado en el seno de estas instituciones, se podría tomar decisiones que mitiguen o eliminen toda manifestación violenta.

El establecimiento de las instrucciones recibidas por las normas que dictan la sociedad pueden ser cuestionadas por todo aquel que se desenvuelva en acciones autoritarias para otros. ‘‘Asumir una visión de conflicto en las relaciones entre personas y grupos y concebir el poder como una forma de control, no de cooperación, puede llevar, por otro lado, a la destrucción de vecindarios y las redes de apoyo” (Sánchez, 2017, p. 156). Las infracciones cometidas desde la parte que tiene el poder dañan las pequeñas organizaciones dentro de la sociedad incluyendo las educativas.

> ¿Es el poder una relación? Cierto que el poder se manifiesta e intercambia en las relaciones personales y sociales a las que acompaña junto con otros ingredientes de la interacción humana como afectos y deseos, significados, valoraciones y conformidad o disconformidad con la norma social y la cultura que las modula. (Sánchez, 2017, p. 157)

Las estructuras sociales tradicionales indican a los educandos de cualquier nivel, que el docente es un guía o ejemplo, estampa que ha sobrevivido a los diferentes enfoques pedagógicos y que se instala en la formación cultural educativa de todos los estudiantes sin importar su grado. Las decisivas acciones que provocarían entonces la consolidación de las

relaciones de poder de tipo positivas, establecerían algunas acciones justas y con base demócrata que permitirían la igual participación tanto de quien tiene el poder como quien es sometido por el mismo. Excluir los pensamientos de quien es superior (el maestro) entraría entonces en las relaciones de poder positivas, ya que los entes están limitados a guiarse bajo funciones específicas que tienen y deben cumplir un objetivo concreto. Tal como asevera Sánchez (2017),

> Las relaciones se pueden usar, no solo para ejercer el poder y dominar a otros (<<Poder sobre>>) sino, también, para colaborar y compartir algo (Experiencias, problemas, fines, acciones) con ellos, generando comunidad y poder colectivo, <<poder con>>. Y pueden, también, favorecer la *expansión* de las *potencialidades* de vinculación personal o de participación social. Estamos así haciendo una importante enmienda al carácter y uso del poder reconociendo la virtualidad dual de las relaciones humanas como <<medios>> para combatir la dominación pero, *también*, para construir y desplegar las capacidades del sujeto. (p. 157)

Foucault manifiesta que vigilar y castigar ha sido "(…) un método en que distintas sociedades han logrado ejercer control y poder, para ajustar a las personas a normas, valores propios de quienes dominan" (Dávila, 2007, p.127). En tal sentido, la sociedad tiene sus propias instituciones encargadas de normativizar los cuerpos y castigar a todo aquel que se salga de lo normativo o legitimado. De hecho, su tesis central se basa en "las formas de encauzamiento y control social propios de la sociedad industrial, en la cual a partir de su análisis genealógico ubica un momento histórico en el que las formas de vigilar y castigar cambian" (Dávila, 2007, p.127).

Ya Foucault se encarga de entender las formas de control ejercidos por quienes tienen el poder, en ocasiones disciplinario, que puede moldear la concepción de los castigos y justificar el accionar.

Volviendo al ámbito educativo, los modelos pedagógicos también presuponen –según su naturaleza- una concepción diferente del poder. Al respecto, Dávila (2007) manifiesta,

> (…) en la actualidad los gobiernos por medio del currículo han tratado de establecer los modelos más humanistas para que de esta manera no se jerarquice el proceso educativo y ambos actores salgan beneficiados en el cumplimiento de su rol. Es un sistema que se apoya sobre otros: vigilantes, perpetuamente vigilados. A pesar de contar con un jefe, es el aparato entero el que produce poder y distribuye esos individuos en ese campo permanente y continuo. (p.127)

La sistematización de las relaciones depende entonces de la cultura y la aceptación histórica que haya creado del sometimiento irracional ante actos que permiten acceder a la intimidad de cada estudiante o trabajador que es regido por una autoridad superior.

Foucault relaciona la interacción de los poderes gracias a una sociedad más globalizada que permita jerarquizar las acciones distintivas entre cada sujeto. La base de todo accionar de aquel sujeto que disponga del poder le permitirá interactuar con las formas de establecer un control que no distorsione su conducta pero que tenga consecuencias para el o los sujetos que la reciban.

Continuando, la regulación es oportuna pero carece de supervisión en países en vías de desarrollo, donde algunas de las causas de abuso de poder son el personal poco capacitado y agentes de autoridad que distorsionan o evaden sus responsabilidades. Como consecuencia, la inclusión o aceptación de algunas molestias por parte del alumnado no son bien recibidas por parte de los primeros autores dentro de las instituciones educativas.

La intencionalidad de los docentes en la inclusión de los estudiantes no puede comprobarse sino hasta determinar el papel que juegan cada uno dentro del salón de clase. En este accionar se puede analizar la ética de cada profesor y su cumplimiento con las normas sociales. Las relaciones se rigen por moldeamientos y patrones distintivos que enfatizan el papel de cada sujeto en la acción social.

El docente se desenvuelve en su rol como educador y es el encargado de formar e instruir el futuro de la sociedad, aunque los conflictos generales dentro de los centros educativos incluyen las acciones de cada uno de ellos, es muy común ver las diferencias en sus perspectivas. Entonces, la gestión moral de cada educador es distribuida de acuerdo a

las necesidades de las ocasiones, algo esencial para comprenderla es examinar el contexto en el que se desarrolla, todas las personas eligen dónde estar, pero no todas escogen con quién estar. De acuerdo al desarrollo personal, un ambiente hostil no amerita comportamientos de su misma índole sino actuaciones que contradigan el mismo.

La formación de moralidad en los educandos es responsabilidad de la familia, y se refleja en el salón de clases. Pero la formación de compatibilidad social generará una interrogante en quiénes fueron los formadores de esa persona. Comprendiendo la importancia sobre el desarrollo correcto de las relaciones, se puede atribuir que la opinión de cada alumno será el resultado del comportamiento de cada docente, tomando en cuenta factores como la percepción, el ambiente socioeconómico y del contexto donde se desarrollen.

Se puede afirmar entonces, que el uso y abuso del poder se refleja en las relaciones sociales que intervienen en el ámbito escolar, pero también se concretiza a través de un elemento clase del proceso de enseñanza-aprendizaje: la evaluación. Este elemento es fundamental dentro del sistema educativo porque permite mostrar a la sociedad ‘‘sujetos escogidos, certificados, revalidados o titulados, aprobados o reprobados, habilitados, validados, convalidados o clasificados’’ (Sánchez, 2017, p.55).

Con respecto a la evaluación, es el dato que refleja si el estudiante logra o no un aprendizaje significativo, lo cuestionable es que una calificación o bien un título, no refleja las vicisitudes por las que ha pasado el estudiante, no recoge las desigualdades de género, la violencia simbólica o física, el racismo, el lenguaje nocivo, el chantaje o acoso, el abuso del poder, las barreras que afectan a los discapacitados, entre otras formas de violencia que forman parte de la vida universitaria.

En fin, la teoría de Foucault permite analizar los mecanismos empleados por el poder para legitimarse como algo natural, ya sea en el ámbito religioso, político o educativo. Las instituciones sociales y el sistema educativo moderno en especial, se encargan de moldear individuos y ajustar a todo aquel que se considere *anormal*, es decir, diferentes a la mayoría. En este proceso participan todos los actores involucrados pero es el docente –según el autor- quien cumple con funciones tradicionales como la mera

transmisión de conocimientos, normas, valores socialmente aceptados, etc., esto denota que Foucault es un crítico directo del control y la restricción de libertades que dichas organismos ejercen.

B.1.4. La violencia simbólica y de género: una mirada desde la teoría de Pierre Bourdieu

«La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas» (Bourdieu, 2000, p. 173)

La violencia simbólica constituye un aporte interesante en la teoría del sociólogo francés Pierre Bourdieu, ha sido y sigue siendo una herramienta sociológica importante para estudiar todo tipo de formas y manifestaciones de discriminación, estigma y exclusión que se ejercen generalmente sobre grupos vulnerables de la sociedad.

El concepto de violencia simbólica merece especial atención estudiarlo, desde la perspectiva y mirada de su autor, así como de quienes han interpretado sus obras. Cabe destacar que, en Bourdieu, es acompañada de otros conceptos afines que son útiles para comprender ese importante constructo teórico. ¿Qué es la violencia simbólica y cómo se manifiesta? Calderone (2004) lo define así:

> La forma paradigmática de la violencia simbólica es, para el autor, el fenómeno de la dominación masculina, que, lejos de ser sólo una violencia ejercida por hombres sobre mujeres, es un complejo proceso de dominación que afecta a los agentes sin distinción de géneros. (p. 1)

La dominación masculina expuesta en el párrafo anterior constituye un eje central en los orígenes y desarrollo de la teoría de Bourdieu, principalmente en sus estudios sobre las formas y relaciones de dominación en sociedades tradicionales de África (Fernández, 2005), los mecanismos de poder materiales y simbólicos observados en la cotidianidad de esas familias y comunidades de Argelia fueron importantes para construir el entramado de lo simbólico y la legitimación en la teoría sociológica Bourdiana. De acuerdo a lo anterior, Fernández (2005) argumenta que:

> En una sociedad donde hay relativamente pocas instituciones que puedan dar una forma estable y objetiva a las relaciones de dominación, los individuos deben recurrir a medios más personalizados de ejercer el poder sobre otros, como el don o la deuda. El regalo generoso que no puede ser correspondido con un contra don es un medio más suave y sutil que el préstamo de crear una obligación duradera que vincula al perceptor con el donante en una relación de deuda personal. Darles también un modo de poseer, una manera de atar a otro ocultando el lazo en un gesto de generosidad. (p.3)

Es necesario señalar que Bourdieu no solo develó los mecanismos de dominación en sociedades consideradas tradicionales o atrasadas, sino también justificó su teoría para el análisis del poder y subordinación en las sociedades desarrolladas y capitalistas. La violencia simbólica en Bourdieu traspasa los límites de género o sexo, es aplicada a diferentes ámbitos de la vida social donde los individuos interactúan, comparten y establecen relaciones de poder sobre otros sin que estas aparezcan en los sujetos como arbitrarias.

Peña (2009) citando a Bourdieu (1996) sostiene que,

> Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza. (p. 44)

Esa connotación de legitimidad que adquiere la violencia simbólica es particularmente importante en la teoría de Bourdieu porque en el ideal bourdiano existe la aspiración que los mecanismos de dominación y de poder que permanecen ocultos y que se disimulan en la sociedad sean visibilizados no importando el contexto en que se opere y se desarrolle todo tipo de violencia.

A luz de lo anterior, surge una pregunta esencial: ¿Cómo funciona y se reproduce la violencia simbólica y de género? Para atender a esta interrogante, se puede utilizar el concepto de *habitus* y *campo* del autor para ampliar y clarificar su noción de violencia simbólica.

> Para comprender como funciona la reproducción de lo social, incluso de sus estructuras de dominación, Bourdieu se vale de la noción de *habitus* y con ella intenta dar cuenta del modo por el que los agentes sociales encuentran al mundo como evidente en sí mismo, y, con ello, co-constituyen la relación de dominación de la que son parte. (Calderone, 2004, p. 2)

El énfasis en lo que parece natural pero que es construido implícitamente al interior de las relaciones de dominación y poder, es lo que constituye de gran manera el fundamento en la teoría de Bourdieu, es allí donde se generan y se reproducen esas relaciones con el consentimiento aprobado de los dominados por considerarlas legitimas.

El habitus es explicado como la incorporación en la trayectoria de los individuos (agentes sociales) de elementos impuestos en una lógica de consentimiento legítimo que le permite visualizar las cosas de acuerdo a la hegemonía que se implanta ya sea en la familia, en la escuela, en el trabajo o en la universidad. Al respecto Peña (2009) sustenta:

> Para Bourdieu y Passeron el poder simbólico, *la dimensión simbólica de las relaciones de dominación se encuentran inscriptas en el cuerpo social como habitus*; y de ahí la gran estabilidad que se ejerce sobre el orden social al haber alcanzado la sumisión de los dominados, el ordenamiento de fuerzas generalizado, incluso de modo inconsciente. (p. 12)

Ahora bien, para que el habitus se concrete y se impregne en las personas, es una condición necesaria el apoyo de diversas instituciones sociales que acompañan al individuo desde su nacimiento y que sirven como vehículos para socializar de manera sutil esa historia de clase hecha cuerpo en ellos, mediante las prácticas sociales propiamente dichas, sin esa dinámica incorporada en los esquemas mentales no podría funcionar la violencia simbólica.

> Este mundo social, cuya experiencia se opera únicamente a través de las prácticas, es concebido por Bourdieu como un espacio pluridimensional en el que los diversos campos (económico, político, escolar, cultural, etc.) funcionan como *espacios de fuerzas* y están estructurados de acuerdo a diversas variables. (Calderone, 2004, p. 2)

Flachsland (2003) propone el siguiente caso donde es visible el habitus, al respecto dice “en cualquier mesa familiar si alguien dice le falta sal a la comida la mujer irá a buscar el salero, aunque nadie se lo haya indicado, no hace falta darle una orden” (p. 56) de esa manera funciona el habitus, las estructuras incorporadas e interiorizadas por la mujer en su trayectoria de vida operan como dispositivos en su cuerpo y la hacen actuar de esa manera.

Ampliando el panorama, la violencia simbólica y de género no es exclusiva de ningún espacio en particular. Ambas se encuentran presentes en todo ámbito, así, la universidad –contexto que interesa en este estudio- también es un espacio de análisis para estudiar estas dos categorías.

Las instituciones de educación superior se caracterizan por la diversidad de estudiantes que ingresan a ellas, cada persona que recibe educación es portadora de una trayectoria de vida marcada por la influencia de las más reconocidas instituciones sociales como: la familia, la escuela, el grupo de pares y los medios de comunicación. De tal manera, la violencia simbólica anteriormente descrita se puede percibir de manera objetiva en los distintos contextos de la sociedad por lo que resulta predecible que también en las universidades existan formas de dominación, exclusión y discriminación por género en todas sus dimensiones.

Pero, ¿Por qué estudiar la violencia simbólica desde la perspectiva de género? Con relación a esa interrogante, Plaza (2007) arguye,

> Este concepto de violencia simbólica nos permite acercarnos con mayor profundidad al fenómeno de la “violencia de género” en toda su complejidad y amplitud, porque nos sitúa en el problema de la formación de la identidad. Los mecanismos de poder no sólo intervienen desde el exterior del sujeto, sino desde su propio interior, porque son estas relaciones de poder las que constituyen al sujeto, lo forman. (p.135)

De acuerdo a la idea anterior, analizar la violencia simbólica desde la perspectiva de género en las universidades es pertinente no solo para comprender históricamente la desigualdad, su reproducción y su existencia actual, sino para conocer y visibilizar esas problemáticas que en espacios académicos, como las universidades, permanecen ocultas.

En tal sentido, De Beauvoir (1999) sostiene que “la característica fundamental de las sociedades patriarcales es la exclusión de un género, el femenino, por ser considerado inferior al masculino” (p. 25). En esta línea de análisis añade Bourdieu (2000) “todo lo que es valeroso, respetable, digno de admiración, es de orden masculino, mientras que lo débil, despreciable o indigno, pertenece al registro femenino” (p.95). Esa construcción cultural y social de lo femenino y lo masculino es evidente en las prácticas y permea las relaciones de convivencia en la educación superior.

El origen de la violencia contra las mujeres debe buscarse en las estructuras simbólicas y materiales sobre las que se asienta el patriarcado. Para ello, es necesario que los diversos feminismos identifiquen “las fuentes de la producción de la violencia contra las mujeres y no acepte la definición y los límites que sobre la violencia hacen las élites patriarcales en general y los gobiernos en particular, incluso aquellos que son progresistas” (Galarza, Cobo y Esquembre, 2016, p. 1).En tal sentido, solo desenmascarando las raíces sistémicas y estructurales que producen la desigualdad y la violencia de género es que se puede construir contra discursos y entablar luchas en búsqueda de reivindicaciones.

Todas las percepciones y nociones construidas desde la infancia e incorporadas a los esquemas mentales de las personas se manifiestan en las prácticas y en la cotidianidad de los individuos en los distintos contextos sociales. Las universidades han sido consideradas como espacios de investigación desde diferentes perspectivas de la teoría bourdiana, dos de las categorías más estudiadas en ese ámbito han sido el capital cultural y la violencia simbólica.

En conclusión, se ha analizado en este acápite la categoría de género como una dimensión desde donde se ejerce la violencia simbólica en el espacio universitario. Es allí donde el trato y la convivencia son percibidos e interiorizados por sus actores y actitudes como la discriminación, el rechazo y el trato no favorable puede ser exteriorizado y por ende analizado científicamente.

B. 2. Grupos vulnerables en las instituciones de educación superior

En las últimas dos décadas, las oportunidades de acceso a los estudios superiores han aumentado a nivel nacional, ya sea en el sector público o en el sector privado. Las

políticas públicas de inclusión en Honduras han tenido avances tímidos pero significativos en materia de cobertura educativa. Hoy día, las universidades hondureñas tienen en su población estudiantil diversas etnias, personas con discapacidades, personas del colectivo LGTBIQ[3], mujeres de diversas edades, etc. Empero, la inclusión social de estos grupos en la dinámica o vida cotidiana de la universidad dista de ser una panacea.

La heterogeneidad de los estudiantes universitarios refleja un crisol de grupos sociales que provienen de diversos estratos sociales, diferentes generaciones y diversas condiciones que forman parte de la identidad de cada grupo social en general o persona en particular. En este sentido, los grupos anteriormente mencionados se inscriben o catalogan como grupos vulnerables porque contienen condiciones o características específicas que los vuelven distintos con relación a los grupos privilegiados o "*normales*" de la sociedad, por lo que reciben un trato diferenciado y se encuentran expuestos a que sus derechos humanos se vean violentados en diversos contextos, entre ellos la universidad.

Así, el discurso[4] sobre los derechos humanos a nivel internacional y nacional refleja que el concepto de grupos vulnerables incluye a: mujeres, refugiados, colectivo LGTBIQ, migrantes, desplazados, adultos mayores, personas con enfermedades mentales, trastornos o discapacidad, personas con VIH/SIDA, niños y niñas, etnias, entre otros. Es decir, todo grupo social que por su condición o procedencia sea objeto de rechazo, discriminación o exclusión por el colectivo mayoritario.

Y, aunque "todo ser humano es vulnerable (…) en distinto grado" (DHES, 2014, p. 13) dadas ciertas características o condiciones, existen personas y/o grupos más vulnerables que otros. Existen variables que presuponen desigualdades como la clase social, el lugar de procedencia, el grupo etario, etc. Pero dichas variables no forman parte del interés del

---

[3] Las siglas de la diversidad sexual se han modificado en la medida que se incorporan nuevas discusiones teóricas al debate. Así, las siglas más recientes son LGTBIQ, que refieren a: Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales (antes hermafroditas), Queer.

[4] Las evidencias de estos discursos se encuentran en la declaración de los derechos humanos que se han establecido para los grupos vulnerables como: etnias, colectivo LGTBIQ, discapacitados y mujeres.

presente estudio, no obstante, son líneas de investigación que se pueden abordar en otras investigaciones.

En este orden de cosas, este capítulo abordará los estigmas, exclusión y desigualdades que enfrentan cuatro grupos vulnerables. Así, se hará referencia a la realidad que vive la población étnica, las mujeres en el marco de la inequidad de género, la población del colectivo LGTBIQ y la población que padece alguna discapacidad. Grupos que si bien es cierto en su momento histórico no tenían presencia en las universidades, van ganando terreno en la universidad contemporánea; pero ello no significa que gocen de una verdadera inclusión, los esfuerzos se han centrado en el acceso, no en su integridad. A continuación, se presentan en el orden mencionado.

B.2.1. Vulnerabilidad de la población étnica y afro descendientes en las universidades

Honduras es un país multicultural y por ende contiene diversos grupos culturales que enriquecen la cultura nacional. A continuación, se hará una breve descripción de cada uno:

Los lencas son un grupo mesoamericano autóctono que se estableció en el país desde tiempos precolombinos. Mayormente se ubican en Lempira, Intibucá, La Paz y en menor medida en Santa Bárbara, Comayagua y Francisco Morazán. De los tolupanes se puede mencionar que conservan su lengua materna y se distribuyen en varias familias ubicadas en Yoro y en la montaña de la Flor.

En el caso de los chortís, esta etnia antecede a la llegada de los españoles y su lengua materna es el chol. Se ubican en Copán Ruinas, Potrerillos, el Tigre, el Cedral, entre otros lugares. Los pech radican en la Mosquitia (Gracias a Dios) y ciertos lugares de Olancho y Colón. Se cree que emigraron de Suramérica (Colombia). Todavía conservan su lengua, religión, cultura, sistema económico.

Los tawahka son indígenas que viven aledaño al río Patuca, su número es reducido y se encuentran ubicados en los departamentos de Gracias a Dios y Olancho. Los misquitos es un grupo étnico que se concentran en el departamento de Gracias a Dios, zona conocida

como La Mosquitia. Su idioma es el misquito y su raíz se encuentra en la fusión entre los tawahkas, africanos, bawinkas y europeos, no existe evidencia que compruebe a cabalidad lo anterior.

De los nahuas se tiene poca información, incluso se excluyen de los datos oficiales de las etnias por su poco estudio. La creencia que se tiene es que provienen del Valle Central de México. Los pocos que viven en el país se localizan en el departamento de Olancho.

En el caso de los garífunas, este grupo afro descendiente es el resultado de la mezcla entre los esclavos africanos y los indios caribes, amerindios que tenían varias lenguas. Su lengua es el garífuna, pero también hablan el español e inglés criollo en algunos casos. Se concentran en la costa norte del país, Cayos Cochinos, Islas de la Bahía, Santa Elena, entre otros. Los isleños también se encuentran en las Islas de la Bahía en su mayoría. Hablan el inglés criollo que se importó de Inglaterra e Irlanda con los piratas y corsarios.

Tal riqueza cultural hace necesario que se aborde la vulnerabilidad de una población que en el pasado estaba vetada de ingresar a los estudios superiores. Hoy día, la cobertura se ha ampliado y –aunque los avances son tímidos- se visualiza una mayor participación de estudiantes provenientes de diversos grupos étnicos en las universidades nacionales. Lo cual presupone inquietudes o preguntas referentes a: el trato que reciben, interacciones y relaciones sociales, adaptación, barrera idiomática, nivelación, adecuaciones curriculares, acompañamiento, etc.

En efecto, muchos estudios han abordado diversos temas que describen la vida universitaria de los grupos étnicos, en donde se visualizan varias formas de discriminación y exclusión social hacia los estudiantes étnicos. Algunos son: Santos (2014); Castro, Yamada y Asmat (2012) en el Perú; Telles y Steele (2012) sobre América Latina y el Caribe; DHES (2014) en Barcelona; Salinas (2009) en Honduras.

La investigación del DHES (2014) en Barcelona demostró que la pertenencia a grupos étnicos implica la presencia de una cosmovisión y bagaje cultural que llevan asociada la discriminación y exclusión de estos grupos en la sociedad que supone debe integrarlas. Dicha exclusión “deriva en desigualdades manifiestas y lesiones, en ocasiones

gravísimas de sus derechos propios, o de los derechos internacionalmente positivizados" (p. 14-15).

En el caso de Honduras, el estudio de Salinas (2009) es un antecedente sobre la discriminación de las etnias en el Centro Universitario de Educación a Distancia (CUED-UPNFM), sus hallazgos demostraron que en el CUED no se tuvo en cuenta la idiosincrasia de los grupos étnicos en la planificación de tutorías académicas, y aunque plantearon no tener problemas con sus compañeros del mismo grupo étnico porque se identifican con sus tradiciones, costumbres y lenguaje, manifestaron que la discriminación y malos tratos provenían de las autoridades y docentes.

Pero, ¿Qué se entiende por discriminación? En este estudio se entenderá como "el trato desfavorable dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación, ideológicos o socioeconómicos" (Moreno, Osorio y Sepúlveda, 2011, p.5). Y sobre la exclusión el fenómeno que margina y aísla a los individuos de su rol en la sociedad. Al respecto, Soriano (2009) asevera,

> Las relaciones de poder juegan un papel importante, ya que están encubiertas por la falsa idea de superioridad de una cultura sobre otra a través de conductas discriminatorias y de opresión, lo cual ha provocado que las y los estudiantes universitarios indígenas se enfrenten a limitaciones que les son impuestas. (p. 7)

Por tanto, la discriminación y exclusión social se despliegan por la influencia de estereotipos y estigmas normalizados en la sociedad entre los individuos. "El estigma, se refiere a una condición que se atribuye a las personas, marcadores sociales generalmente negativos e inferiores. Son estigmatizados por raza, género, grupo social al que pertenece o se identifica, discapacidad, enfermedad, etc." (González, 2013, p.243). En otras palabras, el estigma es una imagen distorsionada que se tiene acerca de un grupo social.

Y son las etnias uno de los grupos sociales que más discriminados y excluidos han estado en la historia del continente americano. Es necesario recordar que la conquista y posteriormente coloniaje dejaron profundas huellas en el devenir de los pueblos autóctonos, huellas que van desde el espacio geográfico en el que se encuentran, hasta en la

cosmovisión que de ellos se tiene, e inclusive en la creación de su propia personalidad. La inserción y aceptación de los estudiantes pertenecientes a grupos étnicos en los diversos niveles educativos sigue inconclusa.

En el plano de la educación superior, a pesar de las reglas y normativas de las diferentes instituciones universitarias sobre los derechos y deberes del estudiantado, la inclusión de los estudiantes que provienen de grupos étnicos u otro tipo de condiciones son motivo de apatía y racismo por parte de algunos actores educativos (estudiantes, docentes, personal administrativo, etc.).

Lamentablemente, la discriminación siempre ha sido una amenaza latente en los grupos étnicos, los estudiantes con características o representaciones diferentes a la mayoría de la población estudiantil, con algunas salvedades, corren el riesgo de ser marginados y vistos desde una concepción negativa e/o inferior. Así, se ejerce una violencia simbólica recurrente sobre esta población que se materializa en burlas por su aspecto físico o fenotípico, por su vestimenta, por su *color* de piel, tipo de cabello, por su lengua materna, por su bagaje y práctica cultural, entre otras. Violencia que luego se traduce en acciones concretas, por ejemplo: exclusión de grupos de trabajo, verlos como personas incapaces, lentas, introvertidas en el aula, u otras.

El diagnóstico de necesidades que adapta Salinas (2009) del Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos (CIPRODEH) indica que la población indígena y afro descendiente en Honduras tiene poca presencia en los sistemas educativos formales y no formales. En el estudio de Castro, Yamada y Asmat (2012) en el Perú se obtuvieron resultados que reflejan una brecha de progreso educativo entre etnias y la población blanca/mestiza, en donde los primeros tienen un mayor riesgo de abandonar el sistema educativo.

Algo importante a mencionar es que al interior de las etnias existe también discriminación, y grupos étnicos o afro descendientes que son sujetos a mayor discriminación. Es erróneo pensar que todos los grupos son excluidos o discriminados de la misma manera, como si se tratara de grupos similares. Las investigaciones en la región latinoamericana (Benavides, Torero y Valdivia, 2006) demuestran que no sucede así. La

población negra o afro descendiente es más propensa a la exclusión y discriminación, aun cuando el resto de grupos étnicos sufre este flagelo, la población negra es la más vulnerable.

La incapacidad para comprender la diversidad se fundamenta en prejuicios históricos. Mayormente los más afectados –como se ha mencionado- han sido los estudiantes negros o afro descendientes que por motivos fuertemente raciales han sido excluidos del sistema educativo independientemente de su capacidad intelectual. Moreno, Osorio y Sepúlveda (2011, p.11) afirman que "la discriminación por procedencia también es más frecuente cuando se trata de comunidades negras".

Así, la comunidad negra sigue siendo pensada como un grupo social *débil* e *inferior* y se les asigna etiquetas negativas. Los estereotipos de la delincuencia asociada con la población negra, están instalados en el imaginario colectivo. El estudiante afro descendiente se enfrenta a varios tipos de discriminación (cuando aplica cada caso): por ser negro, por ser pobre, por venir de zonas rurales, por ser mujer, por ser lesbiana, homosexual u otro, por tener una discapacidad, etc.

B. 2.2. La desigualdad de género en las universidades

Desde Poulain de la Barre (1674) se manifiesta un cuestionamiento del sistema educativo por ser injusto y discriminatorio para las mujeres. Posteriormente, queda en el recuerdo la solicitud realizada por Mary Wollstonecraft de garantizar un sistema nacional de enseñanza primaria gratuita universal para hombres y mujeres, retando así, al gobierno revolucionario francés para que instaurara una educación igualitaria.

Desde los orígenes del feminismo, el derecho a la educación de las mujeres ha sido una de sus principales reivindicaciones históricas esenciales. Sería sospechoso que alguien dudara de la importancia esencial que tiene la educación, tanto para hombres como para mujeres, porque se trata del determinante más relevante del futuro de cada persona, de la vida social, tecnológica y política-económica de una nación.

En la actualidad, la transversalidad de la perspectiva de género ha sido incorporada a las políticas públicas de los marcos normativos de muchos países del planeta. Representa

un avance y enfoque adicional a las políticas de acción positiva, no sólo como un instrumento en el logro de la equidad de género, sino también, con el propósito de que la mirada femenina de la vida se transforme en un elemento fundamental del Estado y la sociedad. Las mujeres, si bien han logrado una mayor participación política y pública, deben defender posiciones más audaces en los procesos de toma de decisiones como representantes de los valores, intereses y experiencias de las mismas (Bulnes, 2014).

Las desigualdades entre los sexos son disparidades que pueden y deben ser abordadas porque no son un patrón natural. Las reivindicaciones de la mujer se han convertido en un pilar fundamental en la construcción de políticas públicas con la vista puesta en el avance hacia una equidad de género. La tarea de gobiernos, instituciones educativas y opinión pública en general no es otra que la del fomento de una sociedad sensibilizada que priorice el desarrollo humano desde lo económico, lo social, lo cultural, y, por supuesto, desde el respeto a los derechos y las libertades de cada ciudadano(a).

En los Programas de Acción Comunitaria de la Unión Europea (UE) se han incrementado las políticas públicas por razón de género. Entre ellas cabe enumerar: las políticas de igualdad de oportunidades, las de acción positiva, las de transversalidad y paridad, entre otras. Según Astelarra (2004) las principales instituciones europeas, en uno u otro momento, han estado involucradas en las políticas de género. Afirma que la Comisión y el Parlamento han jugado un papel primordial, el Consejo ha emitido medidas para que los estados miembros implementen las políticas de género definidas y el Tribunal Europeo ha consolidado la legalidad europea en los países miembros cuya justicia no se ha preocupado o no ha tenido el interés de proteger los derechos tradicionales y nuevos, incorporados a las normativas.

A pesar del carácter inclusivo e igualitario en la legislación europea, la igualdad efectiva de género aún está lejos de alcanzarse. Según Eurydice (2010) citado en Bulnes (2014), en la literatura científica sobre género y educación en la UE centrada en la cuestión de la práctica educativa o lo que ocurre en los centros educativos, se dan cita los siguientes temas recurrentes: currículo (oficial u oculto), material escolar de lectura, preferencia y elección de materias, aspectos motivacionales y psicológicos de los estudiantes,

organización y dirección escolar, actitudes del profesorado, evaluación, profesión docente, enseñanza mixta y enseñanza diferenciada por sexo, y el problema de los chicos.

Dato curioso es que en muchos países europeos –a pesar de las estrategias, planes, y políticas de género- la igualdad de género pareciera tener más relevancia en el ámbito laboral que en el educativo. Así, una serie de políticas trazadas para la igualdad de género en educación responden a la igualdad en el empleo, tales como: la segregación en el mercado de trabajo, los variados itinerarios profesionales de hombres y mujeres y la conciliación entre vida familiar y laboral.

En el contexto latinoamericano, los organismos internacionales y nacionales de cada país –sean de desarrollo, cultura, educación, gubernamentales o no (ONG)- han incorporado y comprendido (al menos normativamente) que la transversalidad de género en los ámbitos del poder y la política constituye una necesidad de primer orden. Se considera como el principal reto para construir una sociedad más justa e igualitaria en la que tanto hombres como mujeres gocen de las mismas oportunidades.

Algunos ejemplos de estas instancias de gran importancia para el desarrollo humano latinoamericano son: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECI), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), entre otras.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) fue un instrumento que marcó un antes y un después en la lucha feminista. También, Naciones Unidas organizó cuatro importantes conferencias mundiales sobre la mujer que refleja la incorporación de la equidad de género en la agenda internacional: Ciudad de México en 1975; Nairobi en 1985; Beijing en 1995; Objetivos de desarrollo del milenio en 2000 y otros del nuevo milenio.

Empero, la discriminación de género sigue vigente en los niveles educativos y se refleja de la siguiente manera:

- ✓ Fuerte presencia de los estereotipos femeninos y masculinos de cuño patriarcal en los libros.
- ✓ Ocultamiento de mujeres protagonistas en la Historia, las Artes o la Ciencia.
- ✓ Diferencias en la perspectiva de carrera profesional de muchachas y muchachos, elección de profesiones “para ellas” y “para ellos”.
- ✓ Falta de estructura para atender en igualdad de condiciones a jóvenes gestantes o lactantes.
- ✓ Feminización y desvalorización del trabajo en la educación infantil, incluyendo reducidos salarios.
- ✓ Falta de información sobre derechos sexuales y reproductivos, lo que produce discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Al respecto, Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) manifiestan que el debate de la discriminación por razón de género se volvió un terreno conflictivo (a nivel mundial) en las instituciones de educación superior hacia fines del siglo XX. Los autores aseveran que todavía no se ha logrado la igualdad de género en los espacios universitarios, “(…) la universidad es una institución dónde se genera un ambiente adverso hacia las mujeres” (Gallego, 2015, p.16).

En palabras de Palomar (2011) la equidad de género se ha incorporado a un discurso políticamente correcto de las instituciones, y claro, la universidad no es la excepción. Así, el género se instala como eje transversal en el currículo escrito o formal, pero no se llevan a cabo reformas de tipo estructural para combatir las inequidades de género.

El Instituto Andaluz de la Mujer (2011) a propósito de esta problemática asevera:

> Abordar la igualdad desde el ámbito universitario resulta necesario pues, en él siguen existiendo factores que pueden generar desigualdad y afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la gestión del conocimiento (creación y transmisión). (p. 14)

Hopkins, Bailyn, Gibson, Hammonds (2002) en Massachussets; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) en México, Gallego (2015) y el Instituto Andaluz de la Mujer (2011) en España, Bulnes (2006/2014) en Honduras, entre otros, han estudiado la

discriminación de las mujeres en las universidades y sus estudios reflejan que estas son objeto de fuertes estereotipos, burlas y objetos de acoso sexual por parte de estudiantes universitarios, catedráticos y directivos.

> Las relaciones de poder entre hombres y mujeres en las instituciones universitarias son evidentes, haciendo los primeros un mal uso de su poder, repercutiendo en el tipo de convivencia que se pueden dar entre ambos sexos, llegando en algunos a casos a generar situaciones abusivas, de violencia y dificultando a su vez la denuncia por parte de las víctimas. (Gallego, 2015, p. 4)

En la línea del autor, el acoso sexual puede ser sufrido por hombres y mujeres. No obstante, la mujer es más vulnerable precisamente porque carece de poder y porque la misma construcción social (masculina y femenina) incide en el silencio de las víctimas, llegando incluso a sentir grados de culpabilidad o responsabilidad.

Poder cambiar un histórico proceso de construcción social, cultural y simbólica de género es un verdadero reto que tiene fuertes estructuras difíciles de romper, pero no imposibles. La cosmovisión que se tiene sobre la mujer todavía sigue reflejando que se cuestiona o se pone en tela de juicio sus capacidades y potencialidades en el ámbito educativo, pero también político y público en general, esto frena el pleno desarrollo y ejercicio de una plena ciudadanía generando inequidades palpables.

En cuanto a la construcción de una identidad desde la niñez, afecta tanto al hombre como a la mujer y prepara a estos a una vida adulta fomentado o alimentado por la visión ideológica que tiene en su entorno familiar. “En el ámbito académico se expresan de manera clara las distintas marcas de opresión en los individuos que componen los colectivos universitarios” (El Instituto Andaluz de la Mujer, 2011, p. 51).

Con todo, actualmente se reconoce que se ha elevado progresivamente el nivel educativo y titulaciones de las mujeres, quienes han accedido más a las carreras que tradicionalmente se han considerado como masculinas y a instancias de dirigencia y participación política. Según Morel (1996) esta movilidad se entiende como un traslado de un “adentro” (doméstico) hacia un “afuera” (público) que ha modificado la sociedad. Pero

esos avances hay que analizarlos detenidamente para saber si las mujeres se han desprendido o no de las labores tradicionales.

A criterio de Bulnes (2014), para incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas, los gobiernos deben asumir que existe un sistema de género cronificado e inserto en las prácticas y rutinas cotidianas. Este crea desigualdades entre hombres y mujeres en el marco de desequilibrios sociales que deben visibilizarse porque el género es un factor y generador también de las desigualdades sociales. Es un reto saber cómo pensar al otro, cómo encarar la alteridad en la búsqueda de una educación que no solo respete las diferencias con base en el género, sino, especialmente, que no las siga fomentando.

Respetar las diferencias de género es muy importante, pero la finalidad de una educación con perspectiva de género es no seguir creando o reproduciendo esas diferencias y desigualdades de género. No se trata de que la educación ignore las diferencias de sexo, sino que ellas no condicionen o determinen a mujeres y hombres en el ámbito educativo.

El camino hacia la consecución de una educación con perspectiva de género en las universidades, es arduo, difícil y plagado de avances y retrocesos, pero no imposible, precisamente por eso, se ofrece con una esperanza digna de ser pensada y elaborada científicamente.

B.2.3. Estigmas y exclusión del colectivo LGTBIQ en las universidades

El estigma es de acuerdo con Goffman (2003) “un atributo desacreditador que hace que la persona que lo porta sea reducida a un ser desvalorizado, por la visión que tenemos de la misma al estar presente ante nosotros” (en Valencia y Tonatiu, 2015, p.11). Estigma es un término propuesto por el sociólogo estadounidense Erving Goffman (1963) en su libro también denominado “estigma”. Las personas estigmatizadas sufren discriminación, exclusión, ataques físicos violentos, insultos y en casos extremos la muerte; además de la profunda depresión que conlleva en ciertos casos a atentar en contra de su propia vida.

> El rasgo central de la situación vital del individuo estigmatizado está referido a lo que se llama aceptación. Las personas estigmatizadas no logran tener esta aceptación social en la mayoría de los casos. La representación del

> estigma y el rol de estigmatizado, tal y como se concibe hoy en día, es un producto social que se ha ido construyendo a lo largo de la historia. (Valencia y Tonatiu, 2015, p.11)

El rechazo de forma negativa, la no aceptación de lo diferente y la exclusión de las personas con orientación no heterosexual es producto de las construcciones a las que la sociedad ha sido sometida, puesto que al nacer no se nace estigmatizado por la etnia, por el sexo, por discapacidad, por clase social, entre otros. En la medida que el niño(a) va creciendo, la sociedad excluyente le enseña a rechazar lo diferente a través de etiquetas sociales y estereotipos impuestos hacia las personas que por una condición o característica es clasificada como *no normal (anormal).* "En cada sociedad y periodo histórico se encuentran problemas que simbolizan esa construcción de lo marginal que, a la postre, se convierte en una metáfora de esa sociedad" (Marichal y Quiles, 2000, en Valencia y Tonatiu, 2015, p. 12).

El colectivo LGTBIQ constituye un grupo vulnerable y altamente estigmatizado en los espacios públicos, pero también privados. La discriminación hacia este grupo social se manifiesta de diversas maneras, desde las miradas hasta las acusaciones de enfermos mentales y/o sexuales, en casos extremos inclusive se atenta contra la vida de una persona solo por su orientación e identidad sexual o apariencia física (transgéneros, transexuales, travestis).

En ciertos países conservadores y/o fundamentalistas religiosos castigan a los homosexuales con penas de prisión, de muerte, prohíben enlistarse en el ejército, el matrimonio igualitario, la adopción de menores, entre otros. Las anteriores constituyen barreras que tienen que enfrentar el colectivo LGTBIQ solo por su orientación e identidad sexual distinta a la de los heterosexuales. En la actualidad, más de 70 países consideran la homosexualidad como ilegal y hace apenas 28 años dejó de ser considerada como una enfermedad por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Bulnes (2006) asevera que la medicina, la psiquiatría y la psicología han justificado y dado explicaciones pseudocientíficas a los diversos comportamientos sexuales que practican quienes se salen del modelo «correcto» de la sexualidad. Los han explicado y

descrito como personas con problemas mentales o de personalidad autodestructiva, etc.; y, con base a la orientación sexual, les han aplicado injustamente estereotipos. Sin duda, "(…) la sexualidad es política. Está organizada en sistemas de poder que alientan y recompensan a algunos individuos y actividades, mientras que castigan y suprimen a otros y otras" (Rubin, 1984, p. 189).

Para el colectivo LGTBIQ ser partícipe de un grupo vulnerable es equivalente a una condena social, situación parecida a la que atraviesan las personas afro descendientes, las personas con sobrepeso, entre otras condiciones que condena a señalamientos, comentarios peyorativos, etc. "Si prestamos atención al individuo que presenta esas características o que pertenece a estos grupos, en ocasiones podemos encontrar un efecto particular que los investigadores han denominado estigma" (Fernández, 2005, en Valencia y Tonatiu, 2015, p. 19).

Produciendo así, una discriminación que se instala en los imaginarios sociales y se legitima en las instituciones sociales, entre ellas la institución educativa. En tal sentido, la siguiente cita amplía sobre las secuelas de la discriminación,

> (…) discriminación que supone una diferencia históricamente arraigada y que ha situado a las personas y colectivos afectados en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad humana tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social. Todo ello ha conducido a que la orientación sexual y la identidad sexual como motivo de discriminación ocupen la atención en ámbitos internacionales y supranacionales. (Red de Derechos Humanos y Educación Superior (DHES), 2014, p. 359)

Así, las construcciones sociales creadas por las culturas y legitimadas por los Estados conforman verdaderas fronteras que segregan a las minorías. "Aquellos espacios en donde los jóvenes perciben más discriminación son; la calle, la familia y la escuela, lo cual resulta sumamente grave" (Mendoza, 2011, en Valencia y Tonatiu, 2015, pág. 19); es interesante como los entes encargados de formar y fortalecer valores son también los principales escenarios en donde se exhiben a cada momento las conductas homofóbicas que amenazan la integridad del colectivo LGTBIQ.

Con respecto a lo anterior, en las escuelas y universidades se están reproduciendo patrones enfermizos, lo cual es paradójico porque se trata de espacios educativos que deben formar en valores, respeto, tolerancia, etc. Enseñarles a los estudiantes que se deben aprender valores que promuevan la armonía, el afecto y sobre todo el respeto a las decisiones y las elecciones de los demás.

> Si consideramos todas las interacciones que se generan dentro de una institución educativa, bien, llevándolo al clima de una clase, es donde más actúan las relaciones afectivas de los diferentes participantes entre sí: el maestro y sus alumnos (…). (Valencia y Tonatiu, 2015, p.20)

Es importante denotar que en los salones de clases se manifiesta la influencia de la cultura, expresada en las concepciones de cada individuo. Las escuelas y las universidades suelen ser esos lugares donde se supone debería ser más fácil la vida cotidiana no sólo para la diversidad sexual, sino para todo tipo de persona; donde no encuentren rechazo o sean excluidos por sus condiciones y/o características particulares que los distingue de un *grupo mayoritario*.

Ampliando el panorama sobre la importancia del trabajo en el aula, Rodríguez (2009) plantea:

> (…) trabajar en el aula contenidos y valores relacionados con democracia y ciudadanía no tendrán gran impacto en la formación de los estudiantes, si los docentes y funcionarios de la institución transmiten en sus interrelaciones y en las interrelaciones con los estudiantes comportamientos arbitrarios y discriminatorios. (En Valencia y Tonatiu, 2015, p. 20)

Lo anterior hace referencia al trabajo del profesor(a) en su salón de clases, pero más allá de enseñar valores como el respeto, ciudadanía, derechos humanos, se requiere que el discurso sea coherente, las acciones y actitudes deben ser apegadas a las letras que se discursa. En tal sentido, es contraproducente que el docente hable de respeto solo porque lo dicta el currículo, su praxis influye de alguna manera en que el aprendizaje sea o no sea significativo, el docente debe ser el primero en respetar el derecho de los demás.

> Considerando que en el ámbito educativo se generan lenguajes y practicas discursivas dominantes que sirven como criterios selectivos y que, validado excluyen significados, sentidos, conocimientos, representaciones y percepciones que logran predominar, configurándose en una de las mayores manifestaciones de la violencia simbólica ejercida en los centros educativos. (Valencia y Tonatiu, 2015, p. 22)

Tal como se mencionó en apartados anteriores, la violencia simbólica se manifiesta en todos los ámbitos, así, en las universidades suele pasar desapercibida o puede ser percibida como "normal o aceptable". En ocasiones, son intenciones que se camuflan en chistes o expresiones con carácter peyorativo o negativo, y lo preocupante es que se legitiman esos comportamientos.

Bulnes (2014) manifiesta que la cuestión del cuerpo, la sexualidad y el poder desembocan en el cuestionamiento de lo que consideramos como real y se acerca a la noción de naturalización, o bien al proceso por el cual lo construido se presenta como dado de antemano, como lo existente. Los aportes de Foucault (1999) permiten pensar este proceso como un punto relevante y funcional de las prácticas de poder.

Es más difícil concebir la alteración del status quo si todo se da como una realidad, pero si se entienden ciertas nociones y categorías de lo real como emergentes de determinados mecanismos históricos en el ejercicio de poder, se abre un panorama nuevo para pensar en los cambios, puesto que todo lo que fue construido puede –definitivamente- reconstruirse. Por ello, las instituciones del nivel superior (y para todos los niveles escolares) deben lograr la adopción,

> (..) de todo tipo de medidas encaminadas a erradicar esa discriminación, como pueda ser la investigación de las denuncias de violencia por razón de orientación o identidad sexual o la ejecución de programas de capacitación para funcionarios que por sus tareas van a tener un mayor contacto con situaciones potencialmente discriminatorias. (DHES, 2014, p. 360)

En fin, se necesita una educación inclusiva donde prevalezca el respeto al derecho de la seguridad personal de cada individuo, su libertad para expresarse sin importar su

orientación o identidad sexual. Las universidades deben estar a tono con esta temática de gran sensibilidad social, deben establecer líneas de investigación al respecto, dar apertura a una unidad de vigilancia hacia la atención de los colectivos vulnerables para evitar la violencia social y de género que se vive en las universidades, así como establecer como política institucional la participación, respeto, tolerancia hacia las particularidades de cada sujeto. Se trata de construir humanidad.

B.2.4. Estigmas y exclusión de las personas con discapacidad en las universidades

La apertura y el acceso de las personas con discapacidades a las universidades ha ido aumentando en las últimas dos décadas, tal incorporación se ha dado más por voluntad propia que por apoyo gubernamental u otro. Y aunque el acceso al nivel superior presupone inclusión social, los estudios e investigaciones sobre las diversas problemáticas a las que se enfrentan los estudiantes en el contexto universitario son escasos y de reciente producción. En este apartado se hará referencia al estigma y la exclusión de personas con discapacidades en el nivel de educación superior.

La definición de discapacidad se encuentra en el artículo 1 de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), suscrita en Nueva York el 30 de marzo de 2007, misma que establece:

> Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Monteiro, s/a, p. 78)

Ampliando el panorama, la Organización Mundial de la Salud –según Pardo (s/d) – define la discapacidad como: “un fenómeno complejo debido a la interacción entre las características de la persona -impedimentos, enfermedades o lesiones- y las del contexto, constituido por factores del medio y factores personales, como el género, la personalidad, el medio sociocultural económico, etc.” (p. 2). Esta definición muestra el grado de inferencia que la sociedad ejerce alrededor del individuo *discapacitado* imponiendo barreras que permiten identificar lo que el individuo discapacitado no puede hacer, en lugar de Identificar lo que si puede crear. Al respecto, Álvarez (2004) plantea que:

> la discapacidad, más que ser un estado transitorio o permanente del individuo, imputable única y exclusivamente a él, debida a la presencia de algún síndrome, secuela, déficit o enfermedad, es el resultado de todo un proceso de construcción sociocultural y psicológico que no puede reducirse a la naturaleza clínica de algún síndrome etiopatogénico, cualesquiera que éste sea. (Álvarez, 2004, p. 7)

Entonces, ¿Cuál es el término correcto a utilizar, discapacidad, persona portadora de discapacidad o necesidades especiales? Araujo (2011) en Monteiro (s/a) aduce que la denominación de "persona portadora de discapacidad" es incorrecta porque la discapacidad ni se porta ni se conduce, sino que se tiene. Tampoco es correcta la denominación de necesidades especiales porque,

> Las necesidades especiales son todas aquellas que, en un momento dado, de forma permanente o temporal, a veces solamente por la falta de unos mínimos recursos financieros para correcciones, tienen dificultades o restricciones de acceso a determinados bienes, derechos, oportunidades y/o espacios. (Monteiro, s/a, p. 79)

Por ejemplo, una persona con necesidades especiales podría ser la persona que debido a una fractura de fémur debe usar una silla de ruedas en un período de tiempo determinado o se ve imposibilitada para ascender por las escaleras.

Estas definiciones permiten distinguir entre discapacidad y necesidades especiales; identificando las discapacidades como aquellas deficiencias presentes en la vida de las personas y que producto de las construcciones sociales han sido etiquetadas con diferentes denominaciones que denigran su integridad. Las necesidades especiales son aquellas que atraviesan un estado no perenne que imposibilita su desempeño.

> Los estudiantes discapacitados son tan diferentes entre ellos mismos, aunque aparentemente tengan la misma discapacidad, (…). La discapacidad es algo dinámico sujeto a las circunstancias y al entorno. Es por ello que no todos los estudiantes con discapacidad son iguales, ni requieren las mismas adaptaciones. Cada estudiante con discapacidad es único, al igual que lo es

> cada estudiante sin discapacidad. (Unidad de Integración y Coordinación de Políticas de Discapacidad de la UAH, 2016, p. 14)

Igual que en los niveles inferiores, en los centros de educación superior los estudiantes con discapacidad enfrentan diversos obstáculos que no les permite acceder fácilmente al sistema educativo, y para los pocos que logran hacerlo es muy difícil continuar sus estudios, puesto que más allá de las deficiencias en la infraestructura se enfrentan a una institución que funciona de manera estandarizada, a una sociedad de estudiantes y docentes que reproducen prejuicios alrededor de la persona que es diferente, y a un sistema educativo que sigue siendo excluyente.

> El sistema educativo superior ha sido por antonomasia el más segregador y excluyente de todos, por lo que respecta a la integración de estudiantes con algún tipo de discapacidad. Lo cual contrasta con las actuaciones de prácticas integradoras que se desarrollan en niveles no universitarios. (Díaz, 2000, en Bauselas, 2002, p. 2)

A menudo los estudiantes que pertenecen a un grupo minoritario se enfrentan a situaciones estigmatizadoras que denigran su integridad. En los pasillos y aulas universitarias –en línea de Bermúdez, Rodríguez y Martín (2002)-es frecuente observar las miradas de lástima de la que son objeto los estudiantes con algún tipo de discapacidad. “En el caso de las personas con discapacidad, cuando son estigmatizadas, lo normal es que lo sean en función de lo que Goffman denomina abominaciones del cuerpo” (Monteiro, s/a, p. 8).

Dichas abominaciones se refieren a las marcas físicas, la falta de alguna extremidad, una deformidad o algo que tiene que ver con la apariencia física del cuerpo. Este tipo de estigma se añade e influye a los prejuicios que tienen las personas respecto a la discapacidad. Así, el prejuicio es un fenómeno psicológico que para Monteiro (s/a) contribuye directamente a la discriminación. Se construye en el medio social y representa “… la transposición al mundo exterior, en forma de acción u omisión, de una visión llena de prejuicios, negativa, sobre determinadas personas o grupos” (Monteiro, s/a, p. 9).

Se hace necesario entonces, que las universidades y los espacios escolares de cualquier nivel educativo, comprendan la necesidad de trabajar para conseguir espacios cada vez menos nocivos para la convivencia de todas las personas, que permitan el acceso de todos y todas y, además, que vigile y de seguimiento al proceso de inclusión social para evitar desigualdades, estigmas y discriminación.

Bermúdez, Rodríguez y Martín (2002) afirman que hasta la fecha resulta casi anecdótico encontrar documentación sobre la problemática de las personas con discapacidades físicas o sensoriales que acceden a los estudios superiores. Esta afirmación no intenta expresar que no hay estudiantes discapacitados en las aulas superiores, es una aseveración que invita a la academia a investigar sobre la situación que atraviesan los universitarios discapacitados en aras de mejorar la convivencia y garantizar los derechos humanos.

Por ejemplo, la Universidad Nacional de La Plata (2013) propone un informe denominado “Consideraciones Generales para la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad”, en donde procura fomentar la reflexión y abordar inquietudes comunes de las personas con discapacidad en dicha institución. Otro estudio de la Universidad de León analiza la percepción que tienen los estudiantes con discapacidad sobre sus posibilidades de acceso e integración en los estudios superiores.

En conclusión, la educación inclusiva es un reto para la escuela de hoy, principalmente para aquellas que se ubican en los países tercermundistas. El sistema educativo, en todos sus niveles, debe procurar la inclusión social para todas las personas, en donde se refleje el principio de igualdad, equidad, participación, tolerancia, respeto, entre otros.

B. 3. Marco contextual: Aspectos generales de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

En este capítulo, correspondiente al marco contextual del estudio, se tomará la información ya existente de la Sede Central de la UPNFM y los centros regionales objeto de estudio. Por tanto, la información que aquí se agrega es una copia adaptada a este

estudio de los documentos oficiales que cada centro regional y sede central tienen como parte de la información institucional.

Para iniciar, se debe conocer que la conversión de la Escuela Superior del Profesorado a Universidad Pedagógica marcó un parteaguas en la historia de esta institución. La UPNFM nace sobre la experiencia de treinta y dos años de labores de la Escuela Superior del Profesorado, es así como el 14 de diciembre de 1989 en cumplimiento al artículo 27 de la Ley de Educación Superior y por Acuerdo N. 2 contenido en el Acta N. 6 el Congreso Nacional crea la Universidad Pedagógica Francisco Morazán otorgándole también su respectiva personalidad jurídica.

Hay que reconocer que previo a la conversión de la Escuela Superior del Profesorado, se gestó un movimiento de estudiantes y docentes en San Pedro Sula y Tegucigalpa exigiendo a las autoridades y al Congreso Nacional la petición antes descrita, estos sectores miraban en la conversión un salto cualitativo y un status importante que mejoraría la labor académica de esta institución y la insertaría en el concierto de las universidades centroamericanas. Una vez logrado este fin, comienzan retos y desafíos enormes al inicio de los años noventa.

En la parte académica la UPNFM comenzó con la formación de docentes con el título de Bachilleres Universitarios, posteriormente se gradúan las primeras promociones de docentes en el grado de licenciatura y desde el año 2000 inician con mucho ímpetu los cursos de Maestría hasta culminar hoy en día con programas de Doctorado que indudablemente han potenciado la preparación del personal docente al interior de la institución y también personal calificado en el ramo de educación fuera de ella.

El establecimiento de instituciones de educación superior es un fenómeno que tiene antecedentes recientes en la historia del país, si comparamos ese mismo hecho con el resto de los pares centroamericanos. De manera general, la creación de centros regionales y sedes de educación a distancia tiene como marco referencial la década de los 80, ese el caso específico de la creación del CURSPS.

La turbulenta década de los 80 marcada en Honduras por vertiginosos cambios políticos, sociales y económicos sirven de escenario para ubicar el nacimiento de uno de los más emblemáticos centros regionales que integran la UPNFM.

Los inicios del incipiente centro regional no fueron fáciles, cuando comenzó sus las labores en junio de 1981 se contaban con 256 estudiantes y una escasa planta de profesores, la precariedad y la falta de recursos no debilitó el ánimo de estudiantes y docentes que se empeñaban en hacer crecer a ese niño que se había formado en San Pedro Sula. Desde 1981 los avances en la formación de educadores fueron notables ya que para esa época prevalecía el empirismo en docentes de educación media y la fundación de la sede regional de la Escuela Superior del Profesorado vino a suplir esa demanda urgente, atendiendo de forma presencial a los estudiantes originarios de distintas ciudades de la región nor-occidental como ser: La Lima, El Progreso, Puerto Cortés, Santa Rita, Santa Bárbara, Copán etc.

La sede de la Escuela Superior del Profesorado en la Ciudad de San Pedro Sula, estuvo ubicada en las instalaciones donde funcionaba la escuela José Cecilio del Valle, donde actualmente opera el Museo de la Naturaleza, debido la escases de aulas y a la gran cantidad de estudiantes, fue necesario alquilar algunas aulas en el Instituto Evangélico La Misión, el INTAE y el Instituto José Trinidad Reyes.

La Escuela Superior del Profesorado en San Pedro Sula comenzó atendiendo 7 carreras que a continuación se detallan:

1. Matemáticas.
2. Educación Comercial.
3. Ciencias Sociales.
4. Ciencias Naturales.
5. Letras y lenguas.
6. Educación Física.
7. Orientación Educativa.

Los requisitos de ingreso que se exigían en aquel entonces eran: Titulo de Educación Media o Acta de Graduación, Certificación de Estudios de Diversificado, Partida de Nacimiento, tres fotografías y Constancia del Seminario de Orientación.

Había muchos obstáculos que conspiraban para que la labor académica se desarrollara, un ejemplo fueron las limitaciones del espacio físico y el insuficiente equipamiento de laboratorios, esa situación generó que las carreras de Educación Física y Ciencias Naturales estuvieran a punto de cerrarse. Estas circunstancias obligaron a las autoridades, personal docente, estudiantes y empleados administrativos a buscar apoyo para construir un centro universitario que reuniera los requisitos pedagógicos exigidos.

Un desafío trascendental en la agenda del CURSPS fue la construcción de un nuevo edificio, en tal sentido la comunidad universitaria emprendió luchas significativas y es así como el 17 de agosto de 1991 la corporación municipal de la Ciudad de San Pedro Sula que presidia el Lic. en Economía Agrícola Héctor Guillermo Guillen acordó ceder el derecho a la UPNFM de 10 manzanas de terreno ubicado al norte del segundo anillo periférico, al sur del boulevard los periodistas en el sector Calpules en la Ciudad de San Pedro Sula.

La década del noventa es marcada por la imperiosa necesidad de gestionar recursos para la construcción del CURSPS, es así como en 1994 el presidente del Congreso Nacional el Ingeniero Carlos Flores Facussé aprobó un presupuesto para la construcción de un edificio en el predio mencionado anteriormente. Cabe destacar a inicios de esa década, el primer rector el licenciado Roque Ramos Motiño (fallecido) junto con el equipo de vicerrectores, comenzaron a visualizar la incorporación de la UPNFM a los organismos que lideran la educación superior en Centroamérica como lo es el CSUCA, la trayectoria de la UPNFM en ese organismo le ha generado un merecido prestigio y la ha consolidado como la única universidad pedagógica de carácter público en el área centroamericana.

En lo que se refiere a desarrollo en infraestructura, en marzo de 1996 se colocó la primera piedra de lo que sería el edificio de aulas I que lleva el nombre del profesor Rafael Pineda Ponce en reconocimiento a su apoyo prestado para su construcción, fungían como autoridades en ese entonces el licenciado Rafael Barahona siendo Director del CURSPS y como rector el licenciado Roque Ramos Motiño. Los esfuerzos por acelerar la construcción de edificios para aulas y laboratorios fueron loables y denodados, por tal razón en el mes de junio del año 2001 se realizan los preparativos para el traslado al nuevo campus universitario.

La inauguración del campus del CURSPS el 14 junio de 2001 ha quedado grabada en la memoria colectiva del personal docente y administrativo que aun labora en esta sede, en ese importante acto se recalcó la filosofía, el compromiso y misión que tiene la UPNFM como institución formadora de docentes.

La mística de trabajo, compromiso y el sentido de pertenencia es lo que ha caracterizado a la UPNFM en general y al CURSPS en particular. La credibilidad y la rendición de cuentas han permitido el reconocimiento y la posibilidad que las autoridades gubernamentales y los organismos internacionales confíen en esta institución y desarrollen proyectos para su mejoramiento.

La primera década del siglo XXI significó un desarrollo vertiginoso para el CURSPS, es así como se construye el II edificio de aulas que lleva el nombre de la licenciada Delia Fernández quien fungió como Directora desde 1981 hasta 1989 y por ende se le recuerda porque fue la primera directora del centro, la destacada trayectoria de la maestra Fernández la hicieron merecedora de un homenaje el 15 de marzo del 2002 junto al profesor Rafael Pineda Ponce (fallecido).

En el área de infraestructura se hicieron proyectos notables que fueron complementando y dinamizando la labor académica y administrativa del CURSPS, uno de esos proyectos fue la construcción de la biblioteca el 22 de junio del 2005 siendo Director Especial el licenciado Hernán Reyes Sorto y rector el magíster Ramón Ulises Salgado Peña.

El 27 de Julio del 2007 se inaugura la Biblioteca del CURSPS, durante la gestión del Dr. Hermes Alduvín Díaz y como rectora la magister Lea Azucena Cruz. El final de esta década marca acontecimientos y cambios muy importantes, uno de ellos fue la implementación en el 2008 de un nuevo Plan de Estudios para todas las carreras, con el fin de renovar y adaptar las mallas curriculares a las nuevas realidades de la sociedad, dichos cambios forman parte de los objetivos estratégicos e institucionales que la universidad tiene y que pretenden responder a las exigencias de los empleadores y las demandas del sistema educativo hondureño.

El CURSPS con la ayuda siempre oportuna de la sede central, ha desarrollado obras de infraestructura de gran magnitud, como el caso del edificio de los laboratorios, proyecto

que fue inaugurado el 18 de noviembre del 2011, siendo Director Especial el magíster Jorge Alberto Rodríguez y como Rector el magister David Orlando Marín López.

Es pertinente destacar que en el eje de investigación en los últimos años el CURSPS ha desarrollado interesantes eventos nacionales e internacionales en los que se pueden mencionar: el SIEPES, INPLAC, PREFALE, FALE, I Congreso de investigación educativa, entre otros, estos espacios académicos han tenido como propósito involucrar a los estudiantes en proyectos de investigación que son presentados en los eventos descritos anteriormente.

Es oportuno señalar que en marzo 2014 se inauguró el edificio polideportivo que constituye un coloso para la práctica de distintas disciplinas deportivas y que mejora notablemente la vinculación teoría-practica de los estudiantes y profesores de la Carrera de Educación Física. También se desarrolló un importante proyecto institucional: las Olimpiadas Iberoamericanas de Matemáticas, el evento fue un éxito.

El CURSPS en estos cinco lustros ha desarrollado adelantos y progresos significativos que lo ubican como el centro regional insigne de la UPNFM, tal mérito y confianza se debe en gran medida al pundonor y espíritu de trabajo que caracterizan a su personal. Ese pequeño Centro Regional en el cual los docentes y estudiantes en sus inicios compartían conocimientos en medio de la algarabía y gritos que producían los goles en el estadio Francisco Morazán, hoy camina como gigante erguido retando a los desafíos que el porvenir le depara.

Sobre la formación docente, el profesorado del CURSPS presenta datos positivos referentes a su grado académico, es una minoría de profesores los que no tienen el grado de maestría, y se observa la presencia de doctorados que, si bien es bajo el número, actualmente hay un grupo de profesores cursando un Doctorado que culminará clases en este año 2019.

Otro centro regional es la sede de la Ciudad de La Ceiba, la cual fue creada en enero del año 1983, funcionando para ese momento en la modalidad de educación a distancia (CUED) con las carreras de Profesores en el grado de Licenciatura en las áreas de: Matemáticas, enseñanza del Español y Ciencias Sociales.

Desde su inicio la Universidad no contó con instalaciones propias en la Ciudad de La Ceiba, por lo que en los años 1984-1985 debido a la demanda estudiantil la sede se traslada a las instalaciones del Instituto Manuel Bonilla, adicionando a la oferta académica las carreras de Ciencias Naturales y Educación Técnica para el Hogar.

En el periodo de 1996-2008 debido al crecimiento de la masa estudiantil y la demanda de los educandos en las carreras ofertadas, se utilizan como sede el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA) y el Instituto Técnico del Litoral Atlántico Marco Herminio Fajardo (ITLA) facilitando este último el uso de los laboratorios de Educación Técnica para el Hogar.

Desde el año 2000 se hacen gestiones con las fuerzas vivas y entes gubernamentales para la adquisición de un terreno para la creación del proyecto del Centro Universitario Regional de La Ceiba, es así como se adquiere una Oficina para atender Asuntos Administrativos en este mismo año con el apoyo de la Corporación Municipal dirigida por el señor Gonzalo Antonio Rivera Ocampo y el licenciado Enrique Mejía Director de la Unidad de Turismo Municipal, el cual se lleva a cabo bajo un Contrato de Arrendamiento de un espacio físico propiedad de la Empresa Nacional Portuaria ubicado en la Colonia SITRAMACSA al final del boulevard 15 de septiembre hasta el año 2008.

Dando seguimiento al proyecto de gestión para la obtención de un predio ejidal se firman las Escrituras de dicho Predio el 15 de noviembre del año 2002 y pasan a ser propiedad de la Universidad, 5.9 manzanas ubicadas en la Colonia SITRALEYDE, carretera CA-13 Frente al Campo AGAA las cuales fueron donadas por La Vivienda, Asociación de Ahorro y Préstamo S.A. (Ente Privado) y la Corporación Municipal de la localidad (Gubernamental).

En el año 2010 se crea oficialmente lo que hoy es el Centro Universitario Regional de La Ceiba (CURCEI), trasladando sus oficinas administrativas para el actual campus universitario, dando inicio el 24 de mayo de 2010 durante el segundo periodo académico con la modalidad presencial, para la cual se contó con una población inicial de 143 estudiantes distribuidos en las carreras de: Turismo y Hostelería y Seguridad Alimentaria y Nutricional.

En el año 2012 se apertura la maestría de Enseñanza de las Lenguas con orientación en Español. En el año 2014 el Centro Regional gradúa 54 estudiantes de los que iniciaron sus estudios en la modalidad presencial en el año 2010, de los cuales 37 eran de la cerrera de Turismo y Hostelería, 16 de Educación en Seguridad Alimentaria y Nutricional y 1 de Maestría en Lenguas, quien pasa a ser el primer graduado a nivel de estudios de post grado en el campus.

Actualmente el centro regional concentra sus estudiantes en sus diferentes programas y carreras así: sistema presencial (P. En Matemáticas, P. en Letras y Lenguas Español, P. En Letras y Lenguas Inglés, P. en Educación Comercial, P. en Turismo y Hostelería, P. En Ciencias Naturales, P. En Educación Básica, P. Educación Preescolar, Educación Básica), Sistema de Educación a Distancia (CUED), Programa de Formación Permanente (PFP), Formación Inicial de Docentes (FID), Programa de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) y Programa Formación de Docentes en Islas de la Bahía en la Enseñanza del Inglés.

La UPNFM se ha caracterizado siempre por la búsqueda de la calidad educativa y la formación de profesionales al más alto perfil, por tal razón la institución incorpora a sus planes de estudio diferentes alternativas de formación y desarrollo profesional, que contribuyen directamente al logro de sus objetivos institucionales, es así como se busca el ofrecimiento de mejores servicios, tanto al estudiante en proceso de formación como a los egresados, utilizando como eslabón la Fundación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (FUNDAUPN), quien atiende un promedio de 300 estudiantes al año en cuanto a: Diplomado de educación superior, diplomado de Ingles, diplomado de informática, diplomado en gestión y dirección de instituciones y otros.

La fundación busca servir al alumno enfocándose siempre en los principios de calidad, por lo que de igual forma atiende otras necesidades ligadas al estudiante en cuanto a los servicios de librería y similares con el fin de atender todo lo que en materia de servicios estudiantiles y académicos se refiere. En fin, el Centro Regional ha tenido un desarrollo en infraestructura y su estructura organizativa administrativa y académica, acorde con las necesidades del centro.

Por otro lado, las raíces de la creación del Centro Universitario Regional de Santa Rosa de Copán (CURSRC) se encuentra en el Sistema de Educación a Distancia CUED, 1986. Las primeras instalaciones donde funcionó el CURSRC fue en la Escuela Jerónimo J. Reina, la Escuela Manuel Bonilla y en el Instituto Departamental Álvaro Contreras, siendo una de las últimas instalaciones físicas las del Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC-UNAH).

Fue hasta el 10 de septiembre del 2011 donde se comenzaron a realizar las acciones concretas para la construcción del CURSRC con la colocación de la primera piedra gracias a la voluntad y gestión del Magíster David Orlando Marín López, Rector de la UPNFM en ese entonces, autoridades municipales y fuerzas vivas de la ciudad de Santa Rosa de Copán.

En el año 2012 se realizaron los procesos de adjudicación de la primera etapa, iniciando los trabajos a mediados de ese mismo año. Esta primera etapa finalizó en el mes de abril del 2013, con una inversión inicial que superó los 14 millones de lempiras, fue de esta manera como en el segundo trimestre del año se dieron inicio a las clases en el sistema presencial contando con dos secciones de fundamentos generales y pedagógicos.

Siempre en el año 2013 se sometió a un proceso de licitación la construcción de la segunda etapa que comprendería el edificio de aulas N. 1. La adjudicación de la nueva construcción se realizó a finales del año 2013, iniciando la obra en febrero del 2014 y finalizándola en abril del 2015.

Actualmente el Centro Universitario Regional de Santa Rosa de Copán ha logrado establecerse en la región occidental del país alcanzando anualmente un incremento en la matricula en el Sistema presencial, el Sistema de Educación a Distancia y el Programa de Formación Permanente.

El CURSRC cuenta con laboratorio de computación, biblioteca, registro, auxiliar administrativo, ornato y vigilancia, cafetería, tienda escolar, dirección de servicios estudiantiles, cuerpo docente con especialidad en cada área, dirigido por coordinaciones de carrera, coordinación académica y dirección especial.

Referente al proceso de gestión del Centro Universitario Regional de Gracias Lempiras (CUR-GL), inicia en el mes de febrero del 2018, siendo el día 04 de septiembre del mismo año que se llevan a cabo los actos de inauguración. Se propusieron dos carreras, pero solamente se inició con la carrera de Letras-Español en el sistema CUED.

La institución comenzó a funcionar dentro del local que ocupa el Instituto Privado Liceo Graciano y por razones presupuestarias se cerró el centro universitario, provocando que los estudiantes se retiraran a principios del año 2009.

Para el año 2010 se logró activar los fondos, esto permitió que el 22 de marzo del 2011 se hiciera la inauguración del centro como subsede de la UPNFM en Gracias, Lempira. En el mismo año se abrió el sistema presencial con la carrera de Turismo y Hostelería.

En el año 2013 surge la carrera de Gestión Educativa y como alternativa para que los estudiantes pudiesen cursar las clases generales, se ofreció a los estudiantes cursar clases de Estudios de Fundamentos Generales y Pedagógicos. Para el año 2014 se inicia en el sistema presencial la carrera de Inglés y Ciencias Sociales en el sistema del CUED.

Después de años de gestión, en julio del año 2015 se inauguró el centro local y moderno en el que actualmente opera. Siendo catalogado como el único centro líder en la formación integral de profesores. Para el año 2016 se abrió la oportunidad para que los maestros de educación primaria pudiesen continuar con los estudios universitarios ofreciendo el Profesorado en Educación Prebásica y Profesorado de Educación Básica en el grado de Licenciatura. Por último y debido a la demanda académica en el año 2018 se inicia con la carrera de Ciencias Naturales en el sistema CUED.

El CUR-GL cuenta con los servicios siguientes: DISE, odontología; biblioteca; laboratorio de informática; laboratorio de alimentos y bebidas. Las carreras que en la actualidad oferta son: Español; Turismo y Hostelería; Inglés; Educación Básica; Educación Prebásica; Ciencias Naturales; Ciencias Sociales.

Sobre el Centro Universitario Regional de Juticalpa (CUR-Juticalpa) la información recabada es irrisoria y escueta. Bien por la falta de documentación escrita y/o por la poca

comunicación accesible con las autoridades. Este centro educativo es una de las instituciones que fue adquirida por la UPNFM en el marco del proceso de conversión. Por tanto, la transformación interna por la que ha estado atravesando es muy similar a la del resto de centros regionales que actualmente administra la institución en general.

La oferta académica del centro es la siguiente:

1. Sistema Presencial (4 licenciaturas):
   - ✓ Licenciatura en enseñanza del Español
   - ✓ Licenciatura en enseñanza del Ingles
   - ✓ Licenciatura en enseñanza de las Ciencias Sociales
   - ✓ Licenciatura en Educación Básica para I y II ciclo
2. Sistema Distancia (1 Licenciatura):
   - ✓ Licenciatura la enseñanza de las matemáticas
3. Programas especiales – Formación Continua (2 Licenciaturas y 1 técnico):
   - ✓ Técnico en Educación Básica para I y II ciclo
   - ✓ Licenciatura en Educación Básica para I y II ciclo
   - ✓ Licenciatura en Educación Intercultural Bilingüe para I y II ciclo

Los servicios que brindan se resumen en:

- ✓ Asesoría Académica
- ✓ Tramites en línea
- ✓ Sistema de gestión estudiantil
- ✓ Ficha de graduado
- ✓ Sistema de gestión docente
- ✓ Biblioteca
- ✓ Becas
- ✓ Laboratorio y taller
- ✓ Divulgación Universitaria
- ✓ Grupos Artísticos

C. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

En este capítulo se hace referencia a todos los aspectos de carácter metodológico de la investigación. Sin duda, la elaboración de la metodología es el primer paso que se debe seguir en cualquier tipo de estudio, ésta orienta e indica el camino a seguir según el paradigma, enfoque y tipo de estudio que se pretende realizar. Por ello, se presenta a continuación varios apartados que son básicos y esenciales en el cuerpo metodológico de toda pesquisa.

C.1. Enfoque y tipo de estudio

La herramienta fundamental de la investigación es la capacidad interpretativa del estudioso
(Jensen, 1993, p. 34)

La elección de una metodología se sustenta en los propósitos, interés de los investigadores y/o supuestos teóricos del estudio. Así, es Abric (2001) quien recomienda algunos tópicos que se deben tener en cuenta en la elección de la metodología correcta. Según sus propias palabras, la elección de una metodología (recolección o análisis) "es determinada, por supuesto, por consideraciones empíricas (naturaleza del objeto estudiado, tipo de población, imposiciones de la situación etc.), pero también y de manera fundamental por el sistema teórico que sustenta y justifica la investigación" (Abric, 2001, pág. 54). Por ello, este estudio es de **tipo mixto**. No sólo prioriza el marco empírico, sino también, presta gran importancia al cuerpo teórico que sustenta y fundamenta esta investigación.

En tal sentido, se pretende hacer uso de un instrumento de tipo cuantitativo y otro de tipo cualitativo, referente al primero, se diseñará un cuestionario estructurado con preguntas cerradas que se aplicará en las seis (6) instituciones de la UPNFM definidas como muestra. Sobre el segundo, se realizarán doce (12) grupos de discusión, tres (3) en la Sede Central de Tegucigalpa por ser la Institución cabecera de la UPNFM a nivel nacional y nueve (9) en el Centro Universitario Regional de San Pedro Sula (CURSPS) por ser la sede a la que pertenece el grupo de investigación y por ser el centro regional más antiguo y más importante en crecimiento después de la sede central.

Esta investigación es un diagnóstico que permitirá reflejar la situación actual del estudiantado que pertenece a grupos vulnerables, ello refiere a: Mujeres, grupos étnicos, estudiantes con discapacidad, diversidad sexual. Ello presupone, indagar una problemática que no ha sido atendida en este contexto de intervención (UPNFM), si bien es cierto existen algunos antecedentes, o, estudios realizados desde diversos departamentos académicos, es necesario enfatizar, que esos estudios se han realizado mayormente en la sede central y han atendido a uno u otro perfil del estudiantado mencionado anteriormente, pero no a todos los grupos vulnerables en general.

Precisando de una vez, este estudio es de tipo **exploratorio-descriptivo**, pero con una profundidad **interpretativa**, exploratorio porque el abordaje de la problemática a estudiar es novedoso en la UPNFM y en las instituciones universitarias en general, aun cuando la Universidad Autónoma de Honduras cuenta con un observatorio de derechos humanos, los estudios que ha realizado giran alrededor de ejes dispersos también, es decir, no se ha realizado un estudio global que defina como objeto de estudio al estudiantado que pertenece a grupos vulnerables teniendo en cuenta sus diversas condiciones y características (etnia, género (mujeres y diversidad sexual), discapacidad).

Descriptiva porque no se buscan causalidades, se trata de fotografiar el fenómeno tal y como se manifiesta en su escenario. Empero, se declara también este estudio como interpretativo porque otorga gran relevancia al marco teórico que fundamenta la pesquisa, es a través de la revisión epistemológica que se sustentará –precisamente- la construcción de imaginarios sociales que legitiman la violencia social y de género hacia grupos vulnerables y tímidamente visibilizados en el contexto nacional. Tal como plantea Echeverría (2004), es a través de la comunicación, del lenguaje, de las prácticas sociales, de las creencias culturales e instituciones sociales, que se consigue la comprensión de los fenómenos sociales.

C.2. Diseño del estudio

Sobre el diseño de las investigaciones, Sampieri (2003) manifiesta que se definen como experimentales y no experimentales. En referencia a la clasificación anterior, este estudio es de tipo no experimental porque no hay ningún tipo de manipulación de variables,

lo que se pretende es observar un fenómeno social tal como se manifiesta en las diversas sedes de la UPNFM para posteriormente interpretarlo.

C.3. Operacionalización de variables y categorías de análisis

Como el estudio es mixto se hará la operacionalización de variables desde el enfoque cuantitativo y siguiendo el estilo de Hawes (2002). Desde el enfoque cualitativo (grupos de discusión) se definirán las categorías de análisis.

Tabla No. 1. Variables y su operacionalización.

Variable objeto	Primer nivel de análisis	Segundo nivel de análisis	Instrumento
Violencia social	Discriminación o trato desfavorable por razón de:	• Sexo • Origen étnico • Orientación e identidad sexual • Edad • Discapacidad física o psíquica	Cuestionario estructurado
	Acciones (esfuerzos) de la UPNFM sobre:	• Igualdad de oportunidades • Integración e infraestructura para discapacitados • Inclusión de LGTBIQ • Inclusión de etnias • actividades culturales y académicas inclusivas • Exámenes estandarizados	Cuestionario estructurado.
	Tipos de violencia:	• Violencia Física • Violencia Verbal • Acoso Sexual • Burlas, chistes discriminativos por origen étnico, por identidad sexual, por discapacidad. • Abuso de poder • Exclusión de grupos de trabajo • Mala atención	Cuestionario estructurado.
	Actores que ejercen violencia:	• Docentes • Estudiantes • Jefes(as) de área, administrativos, directivos • Personal de seguridad • Personal de aseo.	Cuestionario estructurado. Grupo de discusión
	Entes preferidos para denunciar la violencia social:	• Docentes • Directiva estudiantil • Jefes(as) de área • Administrativos, directivos. • DISE • Asesor(a) académico	Cuestionario estructurado.
	Percepción del estudiantado sobre:	• Contratación de Etnias, LGTBIQ, discapacitados, género. • Diversidad sexual (concepto)	Cuestionario estructurado.

		• Su sexualidad (definición) • Participación de LGTBIQ en la docencia. • Inclusión de LGTBIQ en su grupo de trabajo. • Acoso sexual (actores que acosan y situaciones constitutivas).

Fuente: elaboración propia.

Variables nominales:

Género: Femenino; masculino; otro

EDAD:

18 o menos años	33 a 39 años
19 a 25 años	40 a 46 años
26 a 32 años	47 o más años

Grupo étnico:

Mestizo(a)	Lenca	Isleños
Pech	Misquito(a)	Tawahka
Garífuna	Chortí	Tolupan

Carrera que estudian:

Turismo	Orientación	Español	Matemática
CCNN	Ed. Física	CCSS	Inglés
Preescolar	Técnica Ind	Especial	Básica

A continuación, se enlistan las categorías y subcategorías de análisis que guiarán el debate en los grupos de discusión, esta técnica es de tipo cualitativa:

- Categorías: (a) Situación de las etnias, (b) Situación de las mujeres, (c) personas discapacitadas, (d) diversidad sexual.
- Subcategorías: (a) Discriminación, (b) exclusión, (c) estereotipos, (d) acoso sexual.

C.4. Fuentes primarias y secundarias

La fuente primaria o directa serán los encuestados y participantes en los grupos de discusión. Además, se utilizarán:

a. Libros de texto sobre:
   - Metodología de investigación.
   - Violencia social.

- Relaciones de poder.
- Símbolos y representaciones sociales.
- Inclusión en educación superior.

b. Revistas electrónicas relacionadas con el problema a estudiar.

c. Literatura gris (no convencional/semi-publicada/invisible):

- Tesis doctorales, de maestría y de grado.
- Informes técnicos.

Las fuentes secundarias serán:

- Repertorios bibliográficos.
- Base de datos ISOC, Dialnet, Scopus, Teseo.
- Enciclopedias, diccionarios.
- Páginas web.

C.5. Población y muestra

La población la conforman todos los estudiantes de la UPNFM en las diferentes regiones del país, de esta población definiremos una muestra de tipo intencionada o punitiva (no probabilística). Los siguientes criterios se tomarán en cuenta para la selección de la muestra intencionada: a) Estudiantes (mujeres/hombres) pertenecientes a grupos étnicos (análisis de violencia social), b) Estudiantes (mujeres/hombres) con alguna discapacidad (análisis de violencia social), c) Estudiantes (mujeres/hombres) con una identidad sexual diferente a la heterosexual (análisis de violencia de género), d) Estudiantes mujeres (análisis de violencia de género).

Por lo que la muestra del estudio queda distribuida de la siguiente manera:

- 150 estudiantes de la Sede Central Tegucigalpa, 152 estudiantes de la sede de San Pedro Sula (CURSPS); 104 estudiantes de la sede de Ceiba; 98 estudiantes de la sede de Santa Rosa de Copán; 72 estudiantes de la sede de Gracias, Lempira; 83 estudiantes de la sede de Juticalpa; 21 estudiantes (Grupo de discusión No. 1, No. 2,

No. 3) sede central en Tegucigalpa; 97 estudiantes (9 Grupos de discusión) en el CURSPS.

Total de muestra: ***777 estudiantes***.

C.6. Técnicas de recolección y análisis de la información

Las técnicas de recolección de información tienen la ventaja de contar con una amplia gama de posibilidades o instrumentos para recolectar los datos. La escogencia que se realice de cualquier tipo de instrumento, dependerá de la pregunta central del estudio. Al ser esta investigación un estudio que se enmarca en el enfoque mixto, se hará uso de un instrumento de tipo cuantitativo y un instrumento de tipo cualitativo.

Se ha estipulado aplicar un cuestionario estructurado (cuantitativo) y realizar grupos de discusión (cualitativo). Así las cosas, y en coherencia con la muestra que se tomará en cada una de las sedes de la UPNFM a nivel nacional, se aplicaron un total de 659 cuestionarios estructurados. Sobre los grupos de discusión, se debe puntualizar que son un instrumento de tipo cualitativo que consiste en una actividad sistemática que se orienta a la comprensión en profundidad de cualquier fenómeno educativo, social y cultural, se trata de interpretar un discurso construido por un grupo de personas (Sede Central y CURSPS) que giran alrededor de la problemática a estudiar, el total de estudiantes se distribuye en la tabla No. 3 (21 estudiantes) y tabla No 4 (97 estudiantes), para un total de 118 estudiantes.

En esta línea de análisis, se contribuirá a la transformación de prácticas y escenarios, además de orientar el proceso de toma de decisiones, descubrir y desarrollar un cuerpo organizado de conocimiento. Así, se ha decidido realizar doce (12) grupos de discusión distribuidos de la siguiente manera: tres (3) grupos de discusión en la sede central y nueve (9) grupos de discusión en el CURSPS por ser la sede con la que mayor acceso, disponibilidad y tiempo se cuenta porque es el centro regional al que pertenece el equipo de investigación.

Los datos obtenidos mediante el cuestionario se codificarán, se transferirán a una matriz en el SPSS (*StatisticalPackage for Social Sciences*) versión 14.0, que permite disponer los datos en una tabla en la que en cada fila se recogen respuestas de los K elementos de cada grupo a los K tratamientos. El análisis de los resultados o la

información obtenida a través de los grupos de discusión es uno de los últimos pasos de cualquier estudio de esta naturaleza, en el mismo se definen las categorías de análisis y se interpreta y analiza el discurso construido en cada uno de los grupos, aquí se relaciona sobremanera con el marco teórico que sustenta el estudio, concediéndole aún más el alcance científico al diagnóstico realizado.

D. Análisis de resultados

Para una mejor organización del trabajo empírico, se presentarán los resultados obtenidos según las sedes tomadas como muestra. Así, se muestra a continuación los resultados en este orden: Sede Central, CURSPS, CURCEI, CURSRC, CURGL, CUR-Juticalpa. Luego, se presentan los resultados de tipo cualitativo en las únicas dos sedes en las que se realizaron los grupos de discusión (sede central y CURSPS). Sin más preámbulos, se detalla la muestra estudiada a continuación:

Tabla No. 2. Distribución de la muestra estudiada por cada Sede (Cuestionario)

Sede Central	**CURSPS**	**CURCEI**	**Santa Rosa de Copán**	**Gracias, Lempira**	**Juticalpa**	**TOTAL**
150	152	104	98	72	83	**659**

Fuente: elaboración propia.

Tabla No. 3. Grupos de discusión sede central de Tegucigalpa

	Cantidad de estudiantes	**Tema**	**Carrera participante**
G1	8	Discapacidad (sordos)	Educación especial Curso propedéutico
G2	9	Etnias	Ciencias Sociales
G3	4	Acoso sexual	Ciencias Sociales
Total		**21**	

Fuente: elaboración propia.

Tabla No. 4. Grupos de discusión CURSPS

No.	**Cantidad de estudiantes**	**Tema**	**Carrera participante**
G1	10	Discapacidad	Ciencias Sociales (1) Orientación (1) Inglés (1) Educación física (1) Matemática (1) Arte (2) Preescolar (1) Turismo (2)

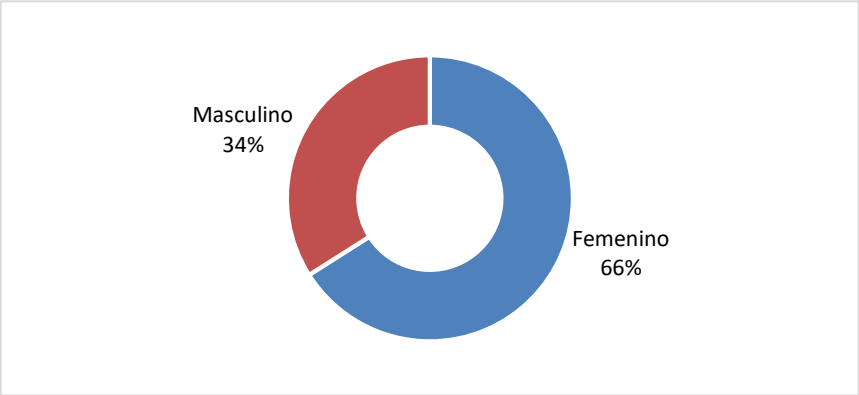
G2	10	Discapacidad	Ciencias naturales (3) Técnica (1) Arte (1) Inglés (2) Español (2) Matemáticas (1)
G3	11	Etnias	Arte (2) Orientación educativa (4) Inglés (2) Prebásica (2) Educación especial (1)
G4	9	Etnias	Educación especial (2) Preescolar (1) Español (1) Ciencias sociales (1) Educación física (1) Arte (2) Orientación educativa (1)
G5	12	Acoso sexual y Desigualdad de género	Matemática (3) Español (3) Técnica (3) Educación física (3)
G6	10	Acoso sexual y Desigualdad de género	Inglés (1) Educación especial (1) Matemáticas (3) Educación física (1) Ciencias Naturales (1) Turismo (1) Preescolar (1) Arte (1)
G7	10	Acoso sexual y Desigualdad de género	Inglés (2) Técnica (3) Turismo (1) Preescolar (2) Educación especial (1) Matemática (1)
G8	12	LGTBI (diversidad sexual)	Arte (2) Español (2) Inglés (6) Ciencias Naturales (1) Prebásica (2) Orientación educativa (1) Técnica (1) Turismo (1)
G9	13	LGTBI (diversidad sexual)	Comerciales (2) Arte (2) Educación física (1) Inglés (3) Ciencias Sociales (2) Español (2) Matemática (1)
Total		**97**	

Fuente: elaboración propia.

D.1. Análisis de resultados cuantitativos de la Sede Central (Tegucigalpa)

En esta sección se presentan los datos cuantitativos de la muestra estudiada en la Sede Central de la UPNFM. Se vuelve a mencionar que se aplicaron 150 cuestionarios.

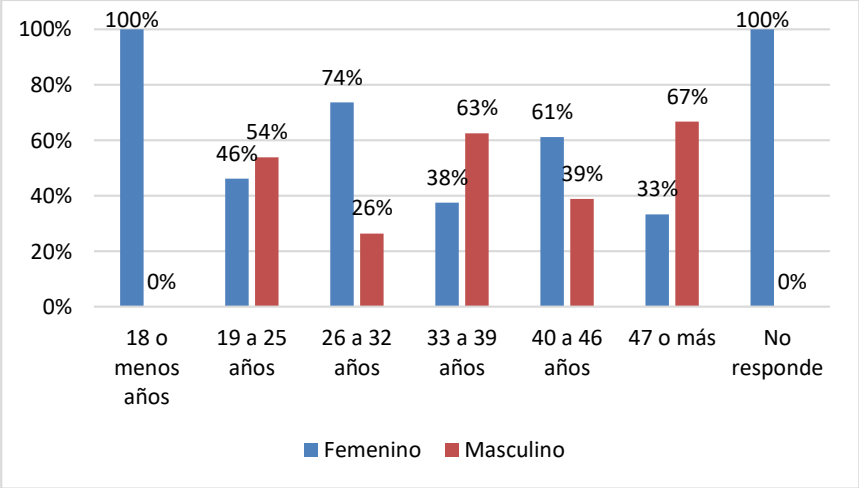
D.1.1. Datos generales de la muestra estudiada en la sede central



Gráfica No. 1. Sexo de la muestra estudiada (Tegucigalpa). Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 1 permite percibir que el 34% de la muestra estudiada en la Sede Central de Tegucigalpa pertenece al sexo masculino, una minoría con relación al 66% perteneciente al sexo femenino.

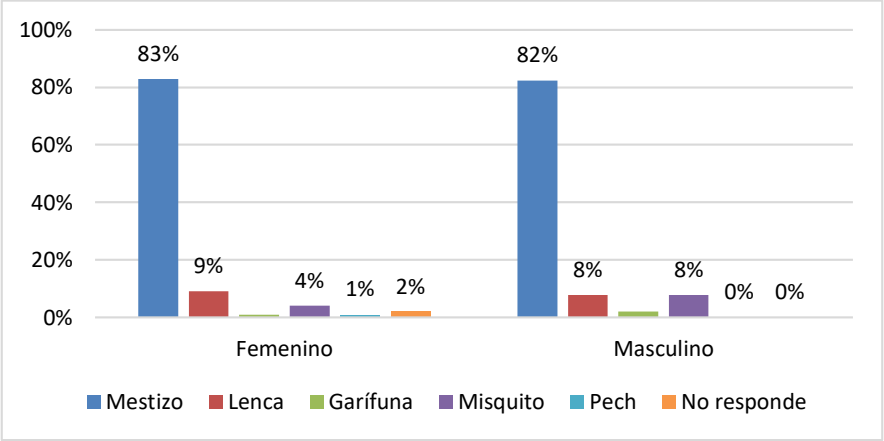
Estos datos demuestran que las mujeres son mayoría en las clases intervenidas al azar. Así, las respuestas de las siguientes preguntas estarán influenciadas más por la percepción de las mujeres que la de los hombres.



Gráfica No. 2. Edad de la muestra estudiada según su sexo. Fuente: elaboración propia.

La siguiente gráfica No. 2 refleja la edad de la muestra encuestada según su sexo, correspondiendo que el 100% de la muestra de entre los 18 años o menos, es del sexo femenino. El 45% pertenece al sexo masculino de los estudiantes que tienen entre 19 y 25 años. El 54% es el porcentaje de mujeres que tienen entre 19 y 25 años. De la población que tiene entre 33 y 39 años el 63% pertenece al sexo femenino y un 38% representa el sexo masculino.

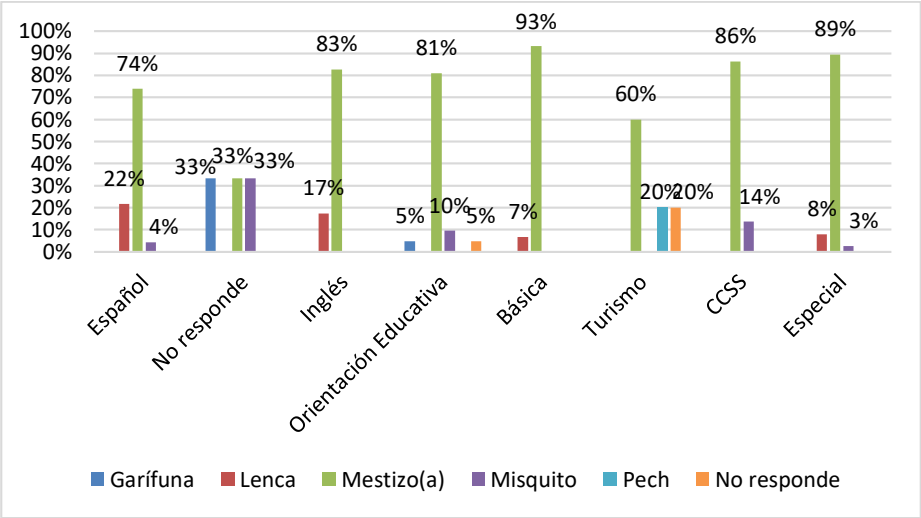
El margen de edad de 40 a 46 años está dividido entre el 61% y el 39% para el sexo femenino y el sexo masculino respectivamente. Son los hombres los que se concentran en la población de mayor edad ya que el sexo masculino corresponde al 67% que tienen entre 47 años o más. Por lo tanto, el sexo femenino representa la población más joven y el sexo masculino representa la población de mayor edad.



Gráfica No. 3. Sexo de la muestra estudiada según su etnia. Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No. 3 se observa que el 83% de la muestra femenina son de origen mestizo y el 9% de origen lenca. El 82% de la muestra masculina es de origen mestizo, mientras que el 8% es de origen lenca y en igual porcentaje (8%) son misquitos.

Estos datos demuestran que la muestra estudiada tiene poca representatividad de las diversas etnias que existen en el país. Así, la población mestiza continúa representando una mayoría abrumadora. Esto propicia la posibilidad de revisión de las políticas de inclusión social que tenga establecida la UPNFM para motivar a los diversos jóvenes de los pueblos autóctonos y afro descendientes a ingresar a la institución.

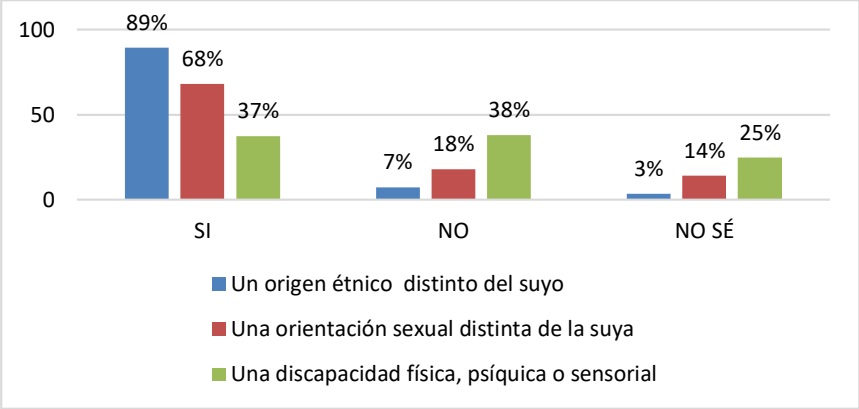


Gráfica No. 4. Carreras que estudia la muestra según su etnia. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 4 recoge información sobre la carrera y la etnia a la que pertenece la muestra estudiada. En el área de Español, el 22% es de origen lenca, el 74% es de origen mestizo. En la carrera de Inglés el 17% es de origen lenca, y el 83% mestizo. En Educación Básica el 7% es de origen lenca y el 93% es mestizo. Parece ser que los pech se concentran en la carrera de Turismo, la gráfica refleja que el 20% de los que estudian dicha carrera son pech y el 60% es de origen mestizo.

De la población garífuna, lamentablemente el 33% no respondió a qué carrera pertenece, sólo el 5% asevera ser de Orientación Educativa. También el 33% de los misquitos no respondió a qué carrera pertenece, el 4% manifestó ser de Español, el 10% de Orientación Educativa, el 14% de Ciencias Sociales y el 3% de Especial. Por último, el 5% de Orientación Educativa y el 20% de Turismo respectivamente no contestó a qué etnia pertenece. Lo importante es saber que en todas las carreras a las que pertenece la muestra estudiada, hay al menos una etnia (no mestiza) representada.

D.1.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución.



Gráfica No. 5. Entre todos sus compañeros/as de estudios de la UPNFM, ¿Hay alguno/a que tenga…?. Fuente: elaboración propia.

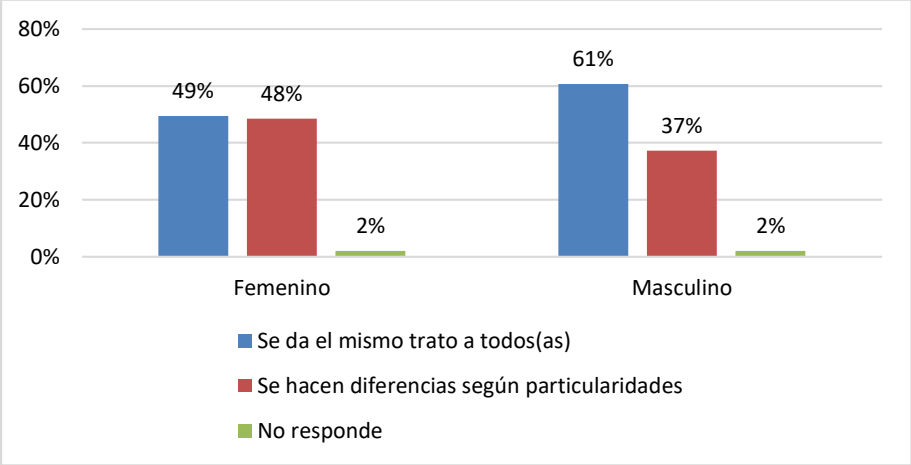
En la gráfica No. 5 se consideró necesario preguntar a la muestra estudiada si entre sus compañeros(as) de estudio hay alguno que sea de un origen étnico distinto al que pertenece; si algún compañero(a) tiene una orientación sexual distinta (según su percepción, no significa que así sea); si algún compañero(a) tiene una discapacidad física, psíquica o sensorial. Los resultados muestran que el 89% de la muestra asevera que tiene compañeros(as) de otra(s) etnia diferente a la que pertenece; un porcentaje mínimo del 7% afirma que no tienen un compañero con origen étnico distinto y el 3% restante no sabe.

Sobre la orientación sexual el 68% opina que tienen compañeros(as) con una orientación sexual distinta a la suya, el 18% plantea que no y el restante 14% manifestó no saber. En cuanto a la discapacidad física, psíquica o sensorial el 37% manifiesta que tiene compañeros(as) con dicha característica, el 38% asevera que no y el restante 25% alega no saber.

Como se visualiza, el origen étnico es la opción que obtiene un porcentaje más alto por parte de la muestra; lo visual, lenguaje y otras características culturales tal vez son indicadores que permiten con facilidad identificar tipos de etnias. Esto no ocurre con la orientación sexual, que es una particularidad que no necesariamente puede ser identificada visualmente, ni por el lenguaje, ni culturalmente. Empero, el porcentaje que afirma que

tiene compañeros(as) con diferente orientación es alto, así que denota que hay presencia de una diversidad sexual.

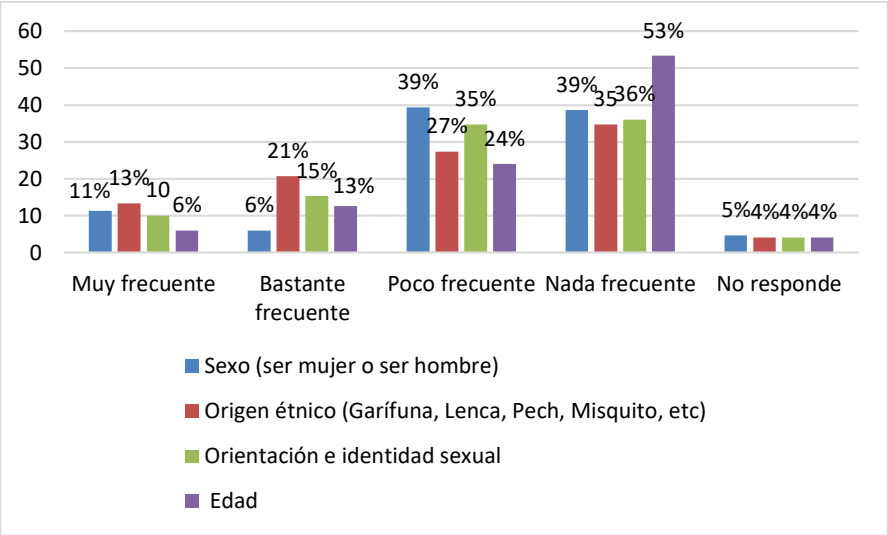
Los porcentajes más bajos fueron respecto a la discapacidad. Posiblemente esto se deba a que la presencia de personas con discapacidades perceptibles sean pocas, generalmente la discapacidad se asocia con situaciones visibles y descartamos las posibilidades de considerar otros tipos de discapacidades que no son tan notorias como por ejemplo la falta de audición o pérdida de visibilidad, así como otra asociada al componente psíquico.



Gráfica No. 6. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 6 hace referencia a la percepción que tiene la muestra estudiada sobre el trato que se otorga en la institución. Las mujeres reflejan opiniones divididas, el 49% asevera que la UPNFM proporciona el mismo el mismo trato y el 48% de las mujeres plantea que se hacen diferencias según particularidades. En cambio, el 61% de los hombres manifiesta que se da el mismo trato y el 37% dice lo contrario, que existen diferencias.

Sin duda, la gráfica refleja que las mujeres son las que más perciben una diferencia en el trato. Habría que indagar por qué son las mujeres y no los hombres, ya que estos en su mayoría perciben igual trato. Así, se puede inferir que en el caso de los hombres la percepción sobre la forma en que la UPNFM trata a sus estudiantes es positiva; contraria al caso de las mujeres donde la opinión está dividida.



Gráfica No. 7. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución. Fuente: elaboración propia.

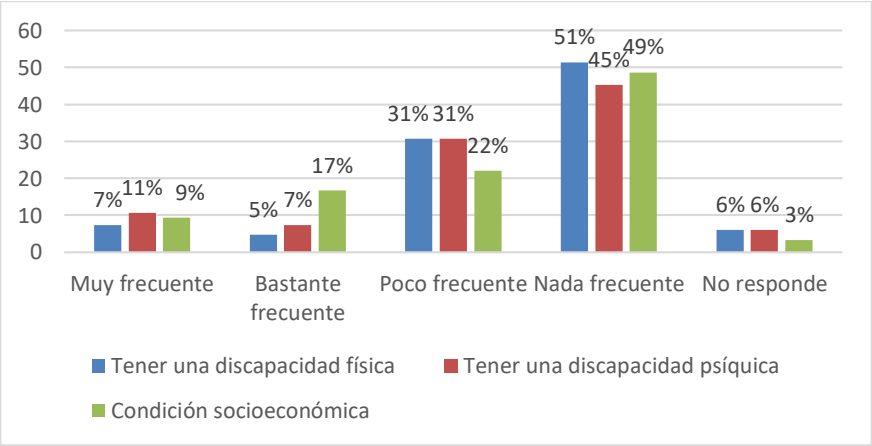
La violencia social puede ser percibida fácilmente o no por las personas. En tal sentido, dependerá del grado de conocimiento que se tenga sobre este tema, porque la violencia simbólica es silenciosa, estructural, indivisible incluso. La discriminación por ejemplo es un tipo de violencia social, por ello se presenta la gráfica No. 7 refiere a la percepción que tiene la muestra sobre la frecuencia de la discriminación (por varias razones) que perciben en la institución. Así, el 11% considera que por ser mujer o ser hombre la discriminación es muy frecuente, el 6% asevera que es bastante frecuente, el 39% manifiesta que es poco frecuente este tipo de discriminación y en igual porcentaje (39%) alucen que es nada frecuente. Esto significa que la muestra estudiada –en su mayoría- percibe como poco o nada frecuente este tipo de discriminación.

Sobre la discriminación por origen étnico, el 13% reconoce que es muy frecuente, el 21% considera que es bastante frecuente, el 27% selecciona poco frecuente y el 35% plantea que es nada frecuente. Nuevamente la mayoría de la muestra percibe poca discriminación en este caso, pero no hay que descuidar que el 34% manifiesta que es bastante y muy frecuente, porcentaje que debe llamar la atención.

De acuerdo a la orientación e identidad sexual el 10% considera que es muy frecuente, el 15% que es bastante frecuente, el 35% que es poco frecuente y el 36% que es

nada frecuente. Aquí se visualiza que la muestra –en su mayoría- percibe poca discriminación por razón de orientación sexual. Entre tanto, hay un 25% que percibe lo contrario, posiblemente dentro de este porcentaje se encuentre la población que no es heterosexual, quienes son una minoría según la gráfica No. 29 y por ello afectados en ser objetos de burlas y discriminación (gráfica No. 11). Por último, se agregó a la gráfica la discriminación por razón de edad (aunque no es una variable a estudiar en esta investigación) para brindar más opciones y que el estudio no indujera a respuestas muy cerradas. En este caso, el 24% considera que es poco frecuente y el 53% que es nada frecuente este tipo de discriminación.

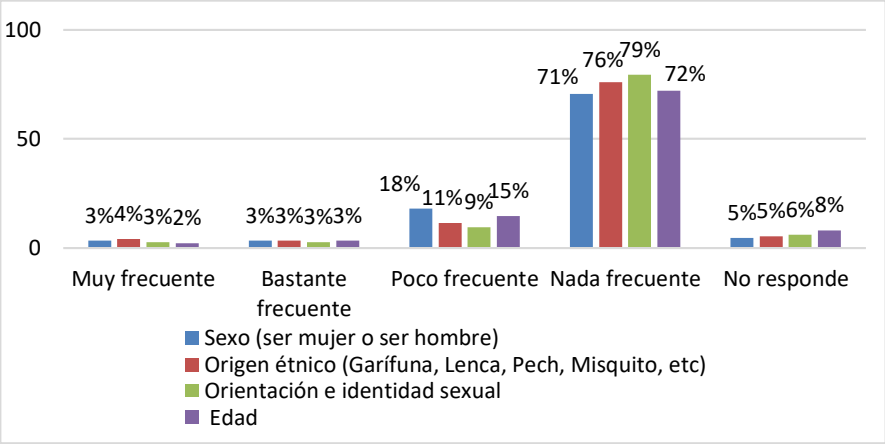
En resumen, la gráfica muestra que la discriminación que menos se percibe en la UPNFM es por razón de sexo y por razón de edad. La mayoría de la muestra considera que la discriminación más visible se da por pertenecer a un origen étnico diferente, que podría ser causa de la diversificación de regionalismos distintivos dentro del centro. La siguiente forma de discriminación más notoria es por tener una orientación sexual diferente, esto se corresponde con la gráfica anterior en donde la orientación sexual junto con el origen étnico distinto, son las características individuales más conocidas dentro de los grupos de estudio que a su vez hace susceptibles la existencia de cierto nivel de discriminación. Entonces la institución debe enfocarse a minimizar y eliminar la discriminación por razón de etnia y orientación sexual que, aunque presentan porcentajes bajos las respuestas desfavorables, es evidente que varios estudiantes perciben discriminación al respecto.



Gráfica No. 8. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica. Fuente: elaboración propia.

Sobre la discriminación por discapacidad, la gráfica No. 8 muestra que este es el tipo de discriminación menos frecuente respecto a la discriminación por discapacidad psíquica y por condición socioeconómica. Como se observa, el 7% considera que es muy frecuente la discriminación por tener una discapacidad física, el 31% que es poco frecuente y el 51% que es nada frecuente. Por tener una discapacidad psíquica, el 11% considera que es muy frecuente, el 31% afirma que es poco frecuente y el 45% que es nada frecuente. De acuerdo a la condición socioeconómica, el 17% asevera que es bastante frecuente, el 22% que es poco frecuente y el 49% que es nada frecuente.

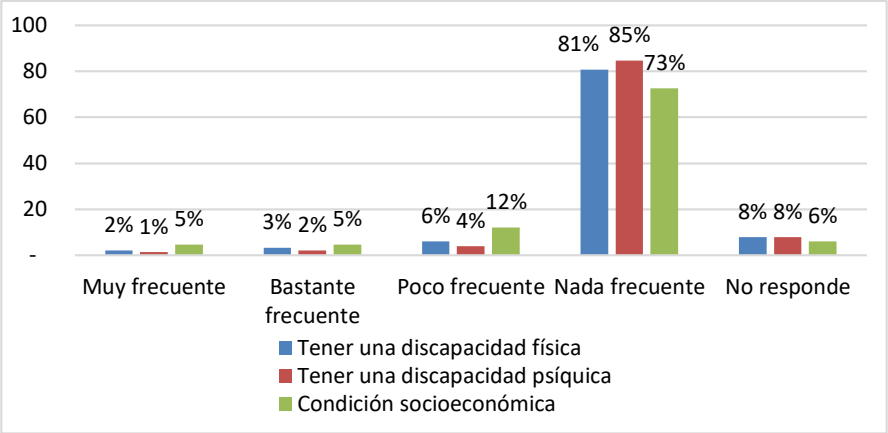
Los datos anteriores permiten incidir en que las discriminaciones por tener discapacidades físicas, discapacidad psíquica y por la condición socioeconómica, son poco o nada frecuentes según los porcentajes más altos que se visualizan en la gráfica.



Gráfica No. 9. Y Ud. personalmente, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la UPNFM por…?. Fuente: elaboración propia.

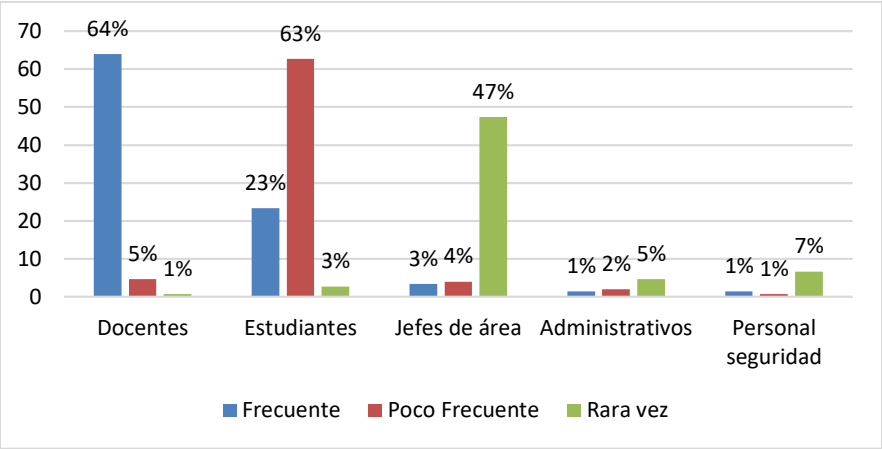
Ante la interrogante que se le hizo a la muestra sobre si se ha sentido discriminado en la UPNFM por varias razones los resultados son positivos porque la gran mayoría contestó que es nada frecuente, luego poco frecuente y en bastante y muy frecuente los porcentajes son casi nulos. Si se unifican los resultados positivos vemos que más del 80 % por cada tipo de discriminación responde que es nada o poco frecuente la discriminación por razón de sexo, de etnia, orientación sexual, edad. Los datos específicos son: por razón de sexo (18% poco frecuente, 71% nada frecuente); por origen étnico (11% poco frecuente,

el 76% nada frecuente); por orientación sexual (9% poco frecuente, 79% nada frecuente); por edad (15% poco frecuente, 72% nada frecuente).



Gráfica No. 9.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

Sobre otros tres tipos de discriminaciones: por razón de discapacidad física, psíquica y condición socioeconómica, se refleja en la gráfica resultados igual de positivos que la gráfica anterior. Por discapacidad física (81%), por discapacidad psíquica (85%), por condición socioeconómica (73%) asevera que es nada frecuente la discriminación sentida por esas tres razones. Los resultados permiten inferir que la muestra estudiada no se ha sentido objeto de discriminación por ninguna de las siete razones que se les dio como opción en el instrumento (gráfica 9 y gráfica 9.1), lo que permite inferir que la discriminación por diferentes motivos no es frecuente -para la muestra estudiada- dentro de la institución y que los casos vividos son relativamente bajos, esto se corresponde con los resultados de la gráfica No. 7 y No. 8 en donde la muestra aseveró que en la UPNFM es nada frecuente la discriminación por varias razones.

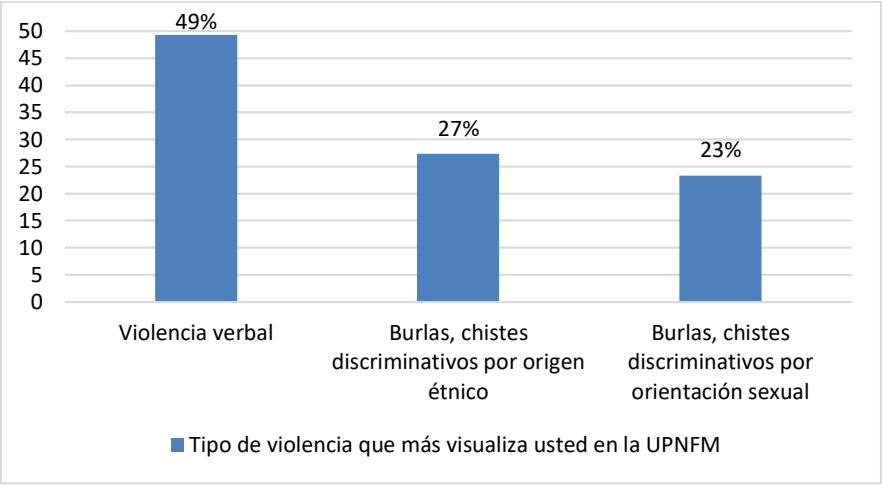


Gráfica No. 10. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en la institución?

Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 10 muestra a los actores que más ejercen violencia o discriminación según las percepciones del estudiantado. La mayoría de la muestra estudiada considera (64%) que es frecuente que los docentes ejerzan violencia/discriminación. El 23% manifiesta que son los estudiantes los que ejercen violencia/discriminación con frecuencia, el 3% que son los jefes de área, el 1% los administrativos y el 1% restante el personal de seguridad. Estos últimos porcentajes son poco significativos, por lo que es indudable que la mayoría de estudiantes encuestados afirma que son los docentes los que con frecuencia ejercen violencia. Así lo corrobora el 63% de la muestra que manifiesta que es poco frecuente que los estudiantes ejerzan violencia, el 5% plantea que es poco frecuente que provenga de los docentes ya que habían dicho que en estos actores es frecuente.

En resumen, los actores mejores calificados en esta gráfica fueron los jefes de área (frecuente: 3%, poco frecuente: 4%, rara vez: 47%), los administrativos (frecuente: 1%, poco frecuente: 2%, rara vez: 5%) y el personal de seguridad (frecuente: 1%, poco frecuente: 1%, rara vez: 7%). Algo curioso es que en la gráfica No. 9 la muestra manifiesta que no se recibe discriminación, sin embargo, en esta consideran que son los docentes los que ejercen con frecuencia violencia o discriminación.

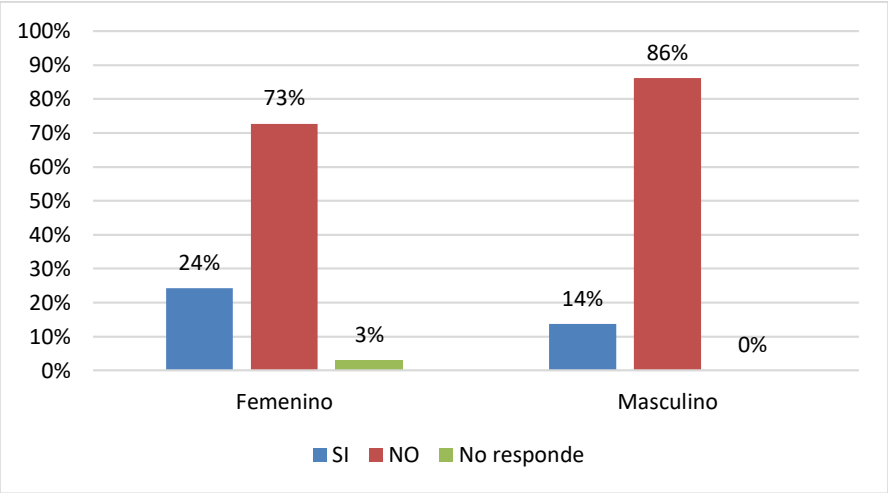


Gráfica No. 11. Tipo de violencia que más visualiza usted en la UPNFM. Fuente: elaboración propia.

En la siguiente gráfica se aborda el tipo de violencia que más visualiza la muestra estudiada en la UPNFM. Así, la violencia más visualizada en la UPNFM es la violencia verbal (escogida por el 49%); posteriormente le sigue las burlas, chistes discriminativos por origen étnico (27%); y el 23% de la muestra considera que el tipo de violencia más visualizada en la UPNFM se debe a burlas, chistes discriminativos por orientación sexual.

Tal como se observa, estos tres tipos de violencia se reflejan en la institución. La violencia verbal es un tipo de violencia simbólica, esto se corresponde con las otras dos opciones escogidas en donde se visualiza que las burlas por orígenes étnicos y por orientación sexual son los tipos de violencia simbólicas que están latentes en la Sede Central. Es importante dar a conocer al estudiantado que los chistes y burlas alusivas al origen étnico, orientación sexual u otro son catalogados como violencia social y simbólica porque atentan contra la dignidad e integridad de una persona, la cual no debe ser objeto de discriminación por ningún motivo en particular.

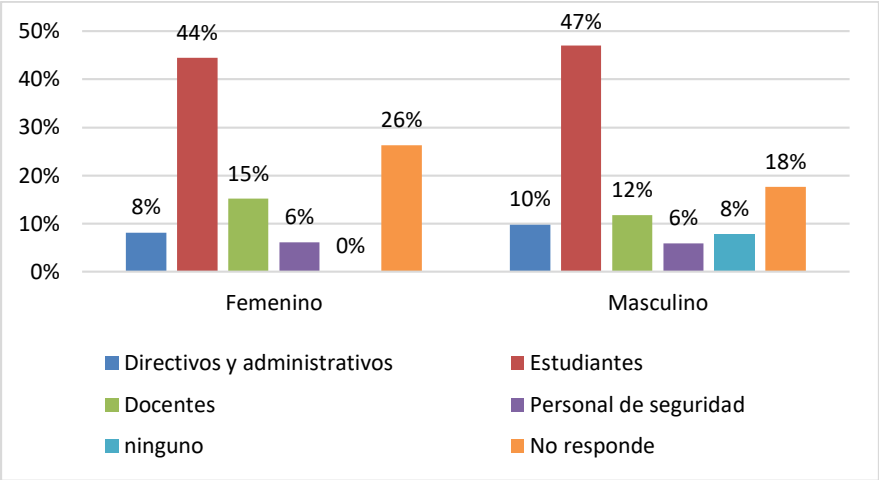
La violencia verbal y/o simbólica por razón de origen étnico u orientación sexual no deben tolerarse, principalmente porque se trata de una institución formadora de formadores, quienes tienen o tendrán la tarea de enseñar bajo preceptos de equidad, igualdad, respeto, tolerancia, etc.; valores universales que están estipulados en el marco jurídico nacional e internacional.



Gráfica No. 12. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en la UPNFM? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a otro tipo de violencia como el acoso sexual, la gráfica No. 12 presenta los resultados al respecto. Según la muestra estudiada, la gran mayoría no ha sido objeto de acoso sexual (73% de mujeres y 86% de hombres). Empero, existe un 24% de mujeres y un 14% de hombres que manifiesta haber sido víctimas de acoso sexual, existe un 3% de mujeres que no quiso responder. Se refleja que las mujeres sufren más (en un 10% adicional) acoso sexual en comparación con los estudiantes hombres.

Estos datos deben encender las luces para una mayor vigilancia sobre este tema, porque el acoso sexual no debe negociarse ni legitimarse en ninguna institución, menos en una universidad formadora de docentes. También se debe tener en cuenta que existen personas que no se sienten cómodas hablando de este tema y prefieren callar o abstenerse a responder. En el peor de los casos, a veces ni siquiera se identifica la presencia del acoso sexual por desconocimiento o poco abordaje del tema.

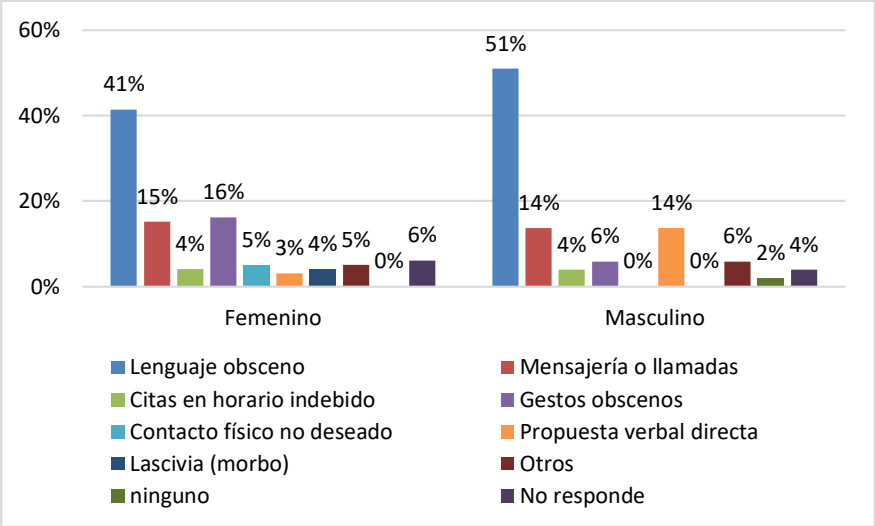


Gráfica No. 13. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente en la institución? Fuente: elaboración propia.

Los resultados que se presentan (gráfica No. 13) hacen referencia a los actores que acosan según la percepción de la muestra. La mayoría de estudiantes considera (44% mujeres y 47% hombres) que los que más acosan en la Sede Central son los estudiantes. La institución está llamada a iniciar campañas educativas sobre el tema para hacer consciencia y tener un protocolo oficial para tratar denuncias y quejas al respecto. Se debe tener presente que la integridad y dignidad de los estudiantes es una prioridad inminente. Luego le siguen los docentes (15% mujeres, 12% hombres) y administrativos (8% mujeres, 10% hombres). El personal de seguridad es el que menos acosa según el criterio de la muestra (6% mujeres, 6% hombres). El 8% de los hombres asevera que ninguno de los actores anteriores acosa y un porcentaje alto de la muestra no responde (26% mujeres, 18% hombres).

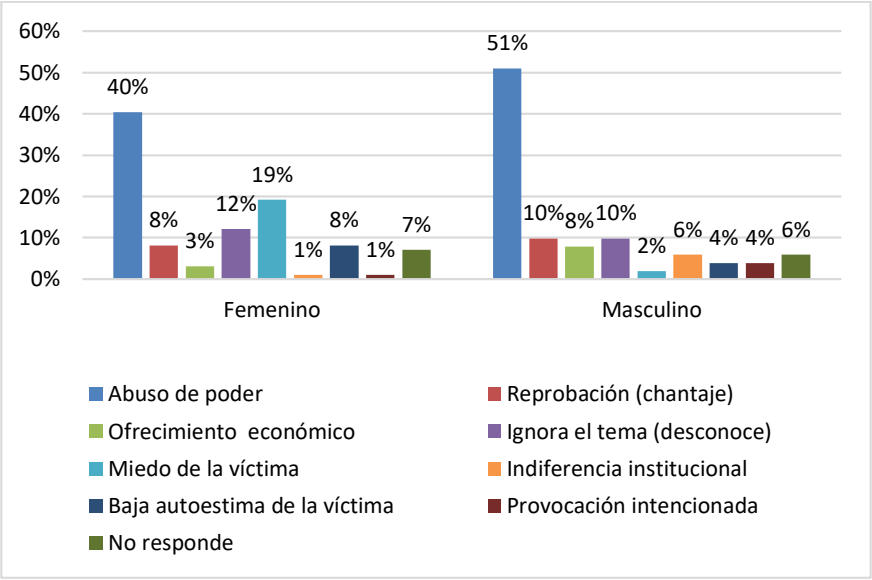
En resumen, tanto las mujeres como los hombres coinciden con que los principales acosadores son sus mismos compañeros; preocupa que el segundo porcentaje mayor corresponde a los que no respondieron, se tendría que identificar si se quiere ocultar o no la respuesta o no se quiere inculpar a alguien. Lo anterior referido es porque tenían la opción de ninguno, y de no considerar la existencia de algún actor(a) como acosador sexual, hubiesen escogido éste. Por último, si se suman los porcentajes de mujeres y hombres, vemos que el 27% manifiesta que son los docentes los que más acosan, resultado que

también debe vigilarse porque en esa interacción que tienen docentes con estudiantes, hay una relación de poder que puede ser nefasta.



Gráfica No. 14. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado en la institución? Fuente: elaboración propia.

Con relación a la pregunta ¿Cuál de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado? (gráfica No. 14). Tanto mujeres como hombres coinciden que el lenguaje obsceno es el principal acto constitutivo de acoso sexual (51% hombres, 41% mujeres), otros actos comunes son gestos obscenos (16% mujeres, 6% hombres) y mensajería o llamadas (15% mujeres, 14% hombres), luego las propuestas verbales directas en el caso de los hombres (14%) y mujeres (3%). Otros datos poco significativos son las citas en horario indebido (4% mujeres y hombres), lascivia (morbo) manifiestan el 6% mujeres y el 4% hombres, entre otros. Los resultados muestran que la forma en la que mayormente se refleja el acoso sexual es el uso de lenguaje obsceno, esto se puede reducir en la medida en que las unidades académicas, DISE y la universidad en general emprendan campañas para inculcar valores tan importantes como el respeto.



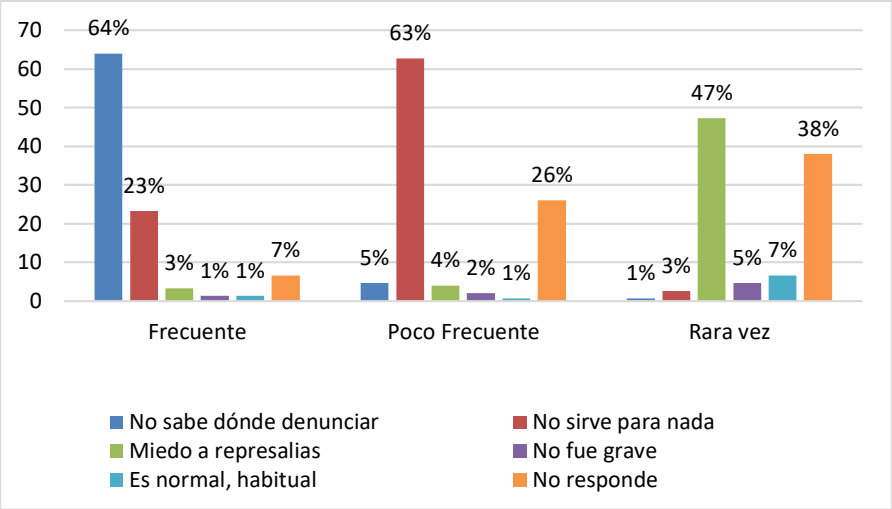
Gráfica No. 15. ¿Qué favorece el acoso sexual en la institución? Fuente: elaboración propia.

Según la opinión de los encuestados lo que favorece el acoso sexual en la UPNFM es el abuso de poder, así lo confirman el 40% de las mujeres y el 51% de los hombres. En torno a la opción miedo de la víctima solo fue electo por el 19% de las mujeres y por el 2% de los hombres, 12% de las mujeres igual que 10% de los hombres adujeron que se debe a la ignorancia sobre el tema, otro 10% de los hombres y el 8% de las mujeres apuntan que la reprobación (chantaje) es un medio favorecedor del acoso sexual.

El 6% de los hombres y el 1% mujeres asevera que es por la indiferencia institucional; el 8% y 4% de las mujeres y hombres respectivamente plantean que se debe a la baja autoestima de la víctima, esto visualiza que existe en este porcentaje una culpabilidad hacia la víctima, lo cual debe ser inaceptable. Es positivo que solo el 5% (1% mujeres, 4% hombres) piense que es debido a una provocación intencionada de la *víctima*, sobrevendría analizar qué entiende este porcentaje por acoso sexual.

En resumen, los encuestados apuntan al abuso de poder como el principal factor que favorece el acoso sexual, concepto atendido en el marco teórico, donde se abordó cómo esas relaciones de poder están inscritas en el ámbito universitario en los que unos ocupan una posición superior o favorecida sobre el subordinado o de inferior rol/estatus. Lo curioso es que en la gráfica No. 13 los principales acosadores seleccionados por la muestra fueron

los estudiantes, vendría a bien analizar esta contradicción puesto que los estudiantes no poseen una cuota de poder superior (significativa) con relación a sus mismos compañeros.

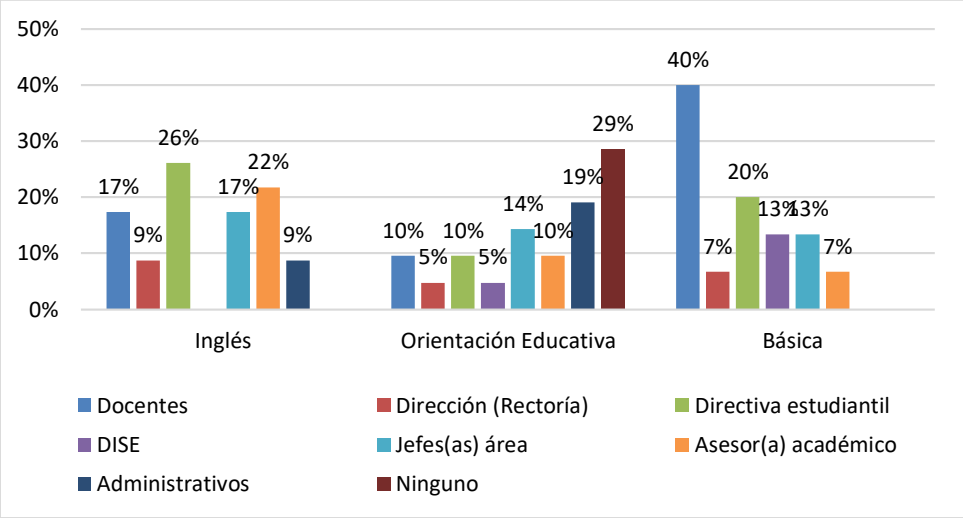


Gráfica No. 16. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la UPNFM? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 16 recoge las impresiones de los estudiantes de la sede central referente a la interrogante ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la UPNFM? Para el 64% de los abordados los estudiantes no denuncian frecuentemente un acto constitutivo de violencia debido a que *no se sabe dónde denunciar*, 23% adujeron que *no sirve de nada denunciar*. Esto indica que la mayoría de los actos de violencia o discriminación no son denunciados ante el ente correspondiente debido a la falta de orientación e información que deben poseer los estudiantes. Se debe socializar con el estudiantado el protocolo legal a seguir para que los alumnos (as) conozcan sus derechos y cómo ejercerlos en la institución.

En cuanto a los motivos por los cuales es poco frecuente que los estudiantes denuncien alguna violencia o discriminación: el 63% de los encuestados optaron por el ítem de no sirve para nada, el 26% prefirió no responder. Con relación a las respuestas por las que rara vez no se denuncia: el 47% asevera que por miedo a represalias y otro porcentaje bastante significativo (38%) no responde. Esto indica que el estudiantado no tiene miedo a represalias, sino que no denuncia porque no sabe dónde hacerlo. Sólo el 23% piensa que no sirve para nada denunciar.

Es notorio que las unidades académicas, DISE y en general la universidad deben trabajar encaminados a construir un sistema que permita el trámite efectivo de las denuncias, con el fin de conseguir la confianza de los estudiantes en un sistema con actores beligerantes, que respondan al cumplimiento de los derechos humanos y eviten el silencio cómplice ante la falta de denuncia.



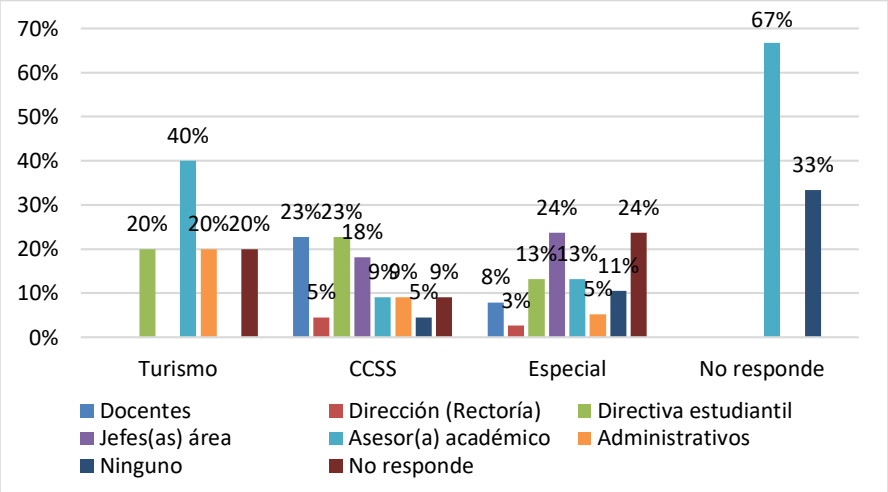
Gráfica No. 17. Si hicieras alguna denuncia, ¿A quién acudirías (de la UPNFM)? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 17 muestra las preferencias (a quién acudir) de los estudiantes si tuvieran que hacer una denuncia de alguna violación o discriminación según la carrera que estudian. En el caso de los estudiantes de Inglés: el 26% acudiría a la directiva estudiantil, el 22% al asesor(a) académico, el 17% a los docentes e igual porcentaje acudiría a los jefes de área, el 9% al director(a) o rectoría e igual porcentaje a los administrativos. Vale indicar que 0% de los encuestados consideraría acudir a la Dirección de Servicio Estudiantil (DISE). Esto es un reto para la DISE puesto que es el órgano que en primera instancia debe recibir las denuncias, pero los estudiantes de Inglés no la consideraron.

En el caso de los estudiantes de Orientación Educativa: la mayoría de los estudiantes de esta carrera (29%) no acudirían a ninguna de las opciones dadas, es decir, ninguna instancia de la UPNFM, lo cual es preocupante porque pareciera que no hay confianza o credibilidad en la institución. Luego sigue el 19% de los abordados que acudirían a los administrativos, siendo estos los actores que más confianza generan en esta

carrera, el 14% iría con los jefes de área, el 10% iría con los docentes, directiva estudiantil y asesor académico, solo el 5% acudiría al director/rectoría e igual porcentaje a DISE, nótese que en esta carrera tampoco se identifica a DISE como una instancia prioritaria en el tema de denuncias.

Con relación a los estudiantes de Educación Básica; la mayoría (40%) acudiría a los docentes, el 20% a la directiva estudiantil, el 13% a DISE e igual porcentaje iría con el jefe(a) de área, 7% acudiría al director e igual porcentaje optaría por el asesor académico. Aunque el porcentaje de DISE aumentó con relación a las otras carreras, sigue siendo un porcentaje poco significativo.



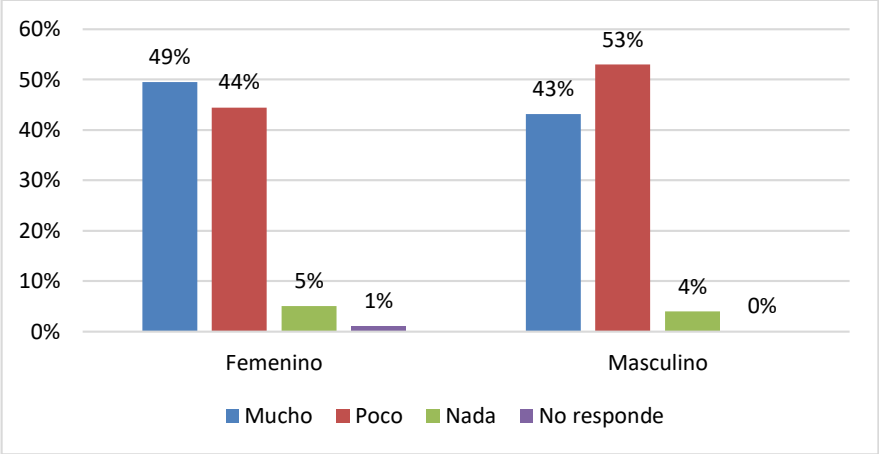
Gráfica No. 17.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

Continuando con las carreras que fueron encuestadas, la gráfica No. 17.1 refleja que de los estudiantes de Turismo: la mayoría (40%) acudiría al asesor académico, el 20% acudiría a la directiva estudiantil, igual porcentaje escoge a los administrativos y a la directiva estudiantil. Con relación a los estudiantes de Ciencias Sociales las preferencias apuntan a: 23% selecciona a los docentes e igual porcentaje manifiesta que a la directiva estudiantil, 18% prefiere a los jefes de área, 9% al asesor, 9% administrativos y no responde en igual porcentaje. En el caso de los estudiantes de Educación Especial: el 24% optaría por los jefes de área, 24% prefieren no responder, 13% acudiría a la directiva estudiantil, igual porcentaje (13%) iría asesor académico, 11% con ninguno, 8% con los docentes. De los estudiantes que no respondieron a qué carrera pertenecen, el 67% acudiría a los docentes y el 33% restante a ninguno.

Los datos obtenidos reflejan la desinformación que tienen los estudiantes de las diferentes carreras sobre el camino que deben tomar para interponer una denuncia sobre acoso sexual, violencia o discriminación dentro de la universidad. Por otra parte, estas gráficas también reflejan la confianza o no que tiene cada carrera hacia cada instancia dada como opción de respuesta, pero también visualiza cierto descontento hacia las mismas según la carrera que estudia la muestra; llama –particularmente- la atención el caso de la DISE que es precisamente la Dirección de Servicios Estudiantiles, instancia encargada de atender a los estudiantes en diversos asuntos.

D.1.3. Incidencia de la UPNFM en la inclusión social de los grupos vulnerables.

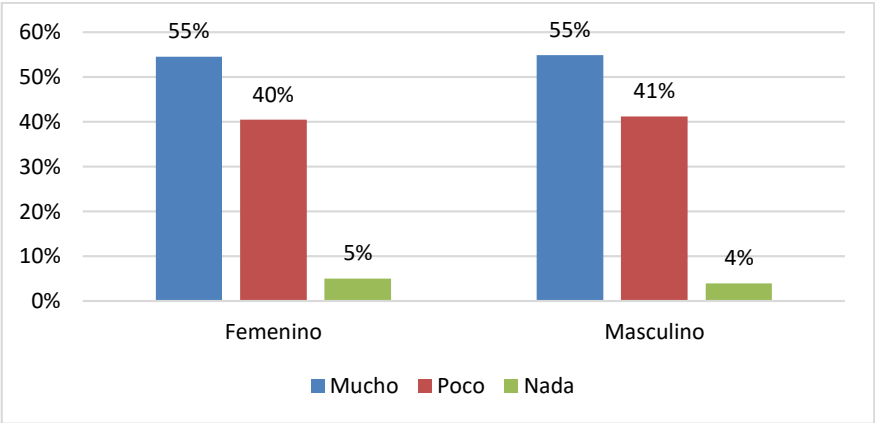
En esta sección se analizan un conjunto de gráficas que hacen referencia a la incidencia de la institución en el tema de la inclusión social de los grupos vulnerable.



Gráfica No. 18. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Fuente: elaboración propia.

Así, la gráfica No. 18 refleja que las mujeres consideran que la UPNFM hace mucho esfuerzo (49%) para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el 44% de las féminas asevera que es poco el esfuerzo y positivo es ver que sólo el 5% asevera que nada de esfuerzo se realiza, el 1% no responde. En el caso de los hombres, es la mayoría (53%) la que considera que se hace poco esfuerzo, el 43% que se realiza mucho esfuerzo y el 4% restante manifiesta que nada de esfuerzo realiza la institución.

Estos datos permiten concluir que para la mayoría del sexo femenino la institución hace esfuerzos para lograr plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque la diferencia con el porcentaje que considera que es poco el esfuerzo no es sustancial (diferencia de 5%). En cambio, son los hombres los que perciben –en su mayoría- poco esfuerzo para lograr plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los que consideran que es mucho el esfuerzo presentan una diferencia del 10%. Al parecer, son los hombres los que más perciben deficiencia en la igualdad de oportunidades, habría que analizar si se visualizan como menos favorecidos en las oportunidades o más privilegiados.

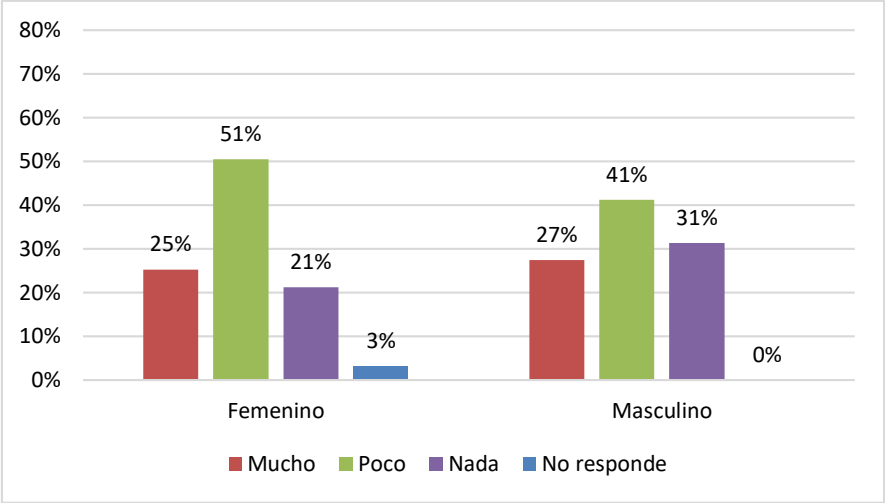


Gráfica No. 19. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades? Fuente: elaboración propia.

Sobre la integración de las personas discapacitadas en la institución, la muestra señala en su mayoría (gráfica No. 19) que se hace mucho esfuerzo por parte de la universidad. Del sexo femenino el 55% asevera esto y del sexo masculino el 41% lo reitera. De las mujeres el 40% y de los hombres el 41% plantean que el esfuerzo es poco. Porcentajes muy bajos de ambos sexos consideran que la institución no hace nada (5% mujeres, 4% hombres).

La gráfica muestra resultados positivos porque la mayoría manifiesta que es mucho el esfuerzo, aun así, llama la atención que en porcentajes significativos y similares, hombres y mujeres consideran que es poco el esfuerzo. Esta percepción no es positiva para la institución, por lo que se deben tomar acciones y socializar si se están realizando algunas

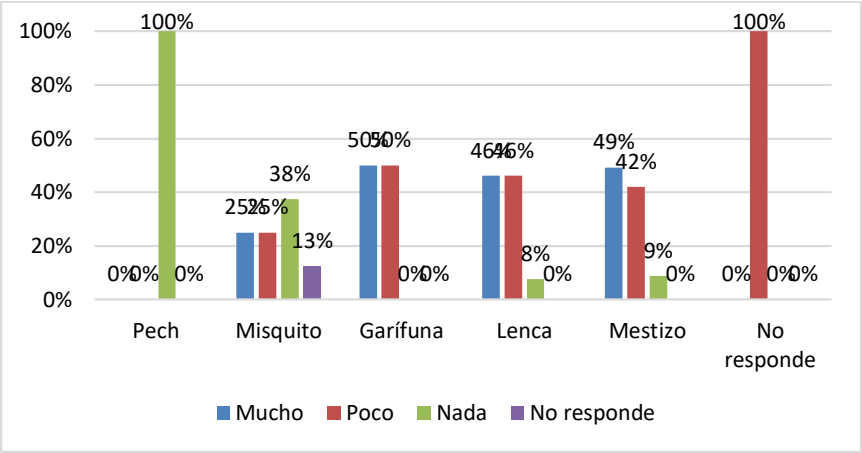
para que la población estudiantil conozca los esfuerzos que realiza o pretende realizar la UPNFM para incentivar la integración de las personas discapacitadas.



Gráfica No. 20. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

Los esfuerzos que hace la institución para que las personas homosexuales u otras orientaciones sexuales no sean discriminadas son percibidas de la siguiente manera: la mayoría de las mujeres y hombres (51% y 41% respectivamente) considera que el esfuerzo es poco. Por tanto, se podría inferir que la percepción que tiene la muestra estudiada -sobre los esfuerzos de la UPNFM para la no discriminación del colectivo LGTBIQ- no es positiva. La universidad debe tomar decisiones al respecto y garantizar el respeto y tolerancia a la diferencia.

Luego, el 25% de las mujeres y el 27% de los hombres afirman que es mucho el esfuerzo realizado por la universidad, como se lee son porcentajes bajos. Por último, el 21% de las mujeres y el 31% de los hombres manifiesta que no se hace esfuerzo (nada). Así, si sumamos los porcentajes de la opción poco con nada, vemos que sin duda la muestra no percibe esfuerzos para eliminar la discriminación hacia el colectivo LGTBIQ. Posiblemente la institución carece de actividades de inclusión y de concientización de los derechos de cada individuo.



Gráfica No. 21. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

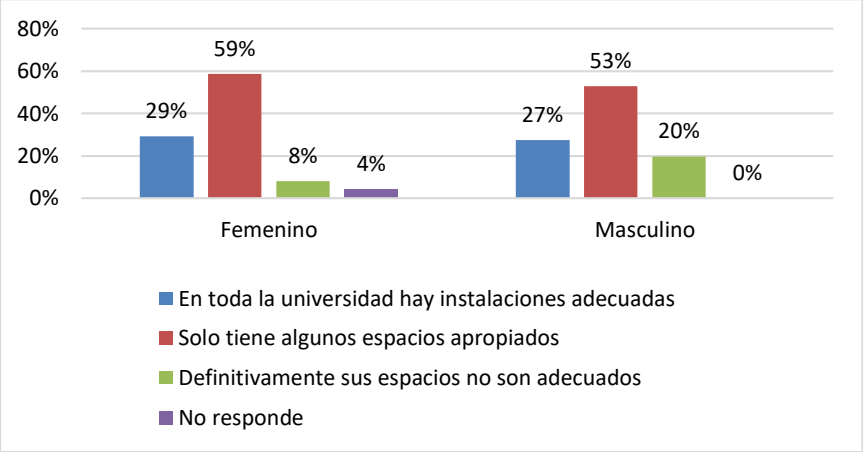
Sobre los esfuerzos que hace la institución para evitar la discriminación por razón de etnia, se presenta la siguiente gráfica cuyos resultados se cruzaron con la etnia a la que pertenece la muestra para interpretar la percepción que tienen como grupo étnico. Así, se visualiza que el 100% de los pech considera que no se hace nada de esfuerzo por evitar la discriminación; en el caso de los misquitos también el resultado es negativo ya que la mayoría (38%) afirma que no se hacen esfuerzos, el 25% asevera que se hace mucho esfuerzo al igual que otro 25% afirma que es poco el esfuerzo, sólo el 13% no respondió (gráfica No. 21).

En el caso de los garífunas la opinión está dividida, ya que el 50% manifiesta que se hace mucho y el otro 50% considera que se hace poco esfuerzo. Lo mismo pasa en el caso de los lencas, el 46% cree que se hace mucho esfuerzo y en igual porcentaje (46%) afirma que se hace poco, el 8% restante manifiesta que no se hace nada de esfuerzo.

En el caso de los mestizos, que son la mayoría de la muestra, plantean (49%) que el esfuerzo es mucho, el 42% que es poco y el 9% que no se hace ningún esfuerzo. Por último, el 100% de la muestra que no contesta a qué étnica pertenece, considera que es poco el esfuerzo que hace la UPNFM en cuanto a la discriminación por razón de etnia.

Estos datos permiten considerar que las etnias correspondientes a los garífunas, lencas y mestizos tienen la opinión dividida ya que en similares porcentajes manifiestan que se hace mucho o poco esfuerzo. Son los misquitos y los pech los que perciben en su

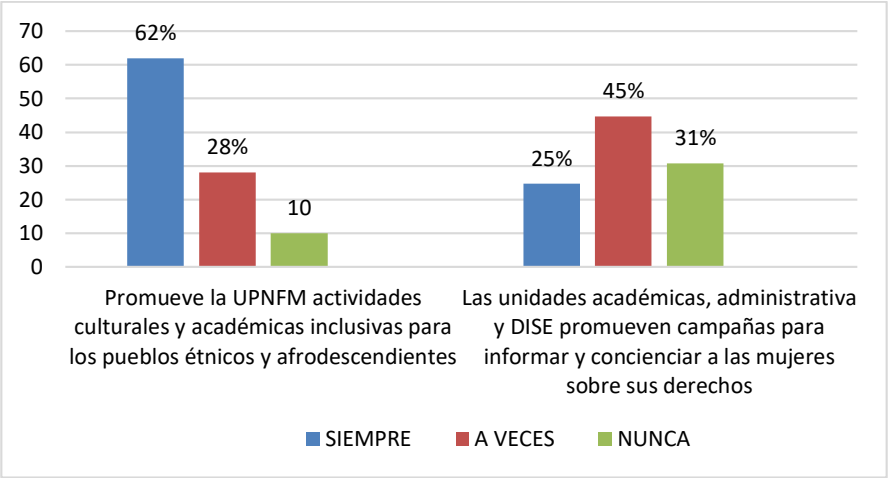
mayoría que no se realizan esfuerzos por parte de la universidad, lo que significa que son el grupo étnico más descontento respecto a este tema. Es posible que algunos alumnos hayan sufrido o visto discriminación dentro de la institución, y ese puede ser es el caso de los pech y misquitos.



Gráfica No. 22. ¿La UPNFM tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 22 refleja los resultados referentes a la percepción que tiene la muestra sobre la infraestructura de la UPNFM para el desplazamiento de los estudiantes con discapacidad. La mayoría del sexo femenino (59%) considera que la institución solo tiene algunos espacios apropiados, el 29% manifiesta que hay instalaciones adecuadas dentro de toda la universidad, el 8% asevera que sus espacios no son adecuados y el 4% restante no responde. En el caso del sexo masculino igualmente la mayoría (53%) de estos considera que solo se tienen algunos espacios apropiados, el 27% plantea que hay instalaciones adecuadas y el 20% asevera que no son adecuados los espacios.

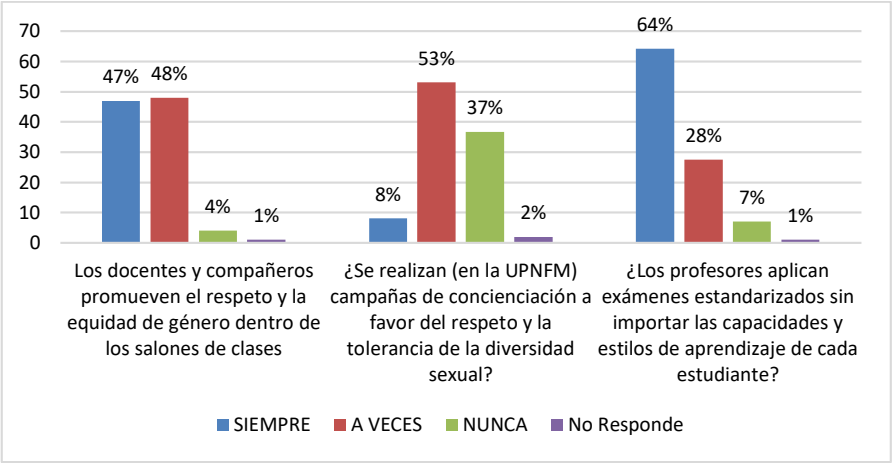
Estos resultados muestran que tanto mujeres como hombres perciben que existen problemas en las instalaciones de la UPNFM para el buen desplazamiento de las personas discapacitadas.



Gráfica No. 23. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en la UPNFM. Fuente: elaboración propia.

Con relación a la percepción de los encuestados sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en la universidad, se presenta la gráfica No. 23 y sus resultados: en cuanto a la promoción de actividades culturales y académicas inclusivas para los estudiantes de pueblos étnicos y afrodescendientes, el 62% considera que la UPNFM siempre promueve actividades inclusivas, el 28% considera que a veces los hace y el 10% plantea que nunca se promueven actividades inclusivas. En general, los resultados son positivos porque la mayoría tiene la percepción de que siempre se realizan este tipo de actividades en la sede central.

Respecto al desempeño de las unidades académicas, administrativas y DISE con relación a la promoción de campañas para informar y concienciar a las mujeres sobre sus derechos, el 45% concuerda que a veces se hacen campañas informativas, el 31% afirma que nunca, y un estudiante de cada cuatro abordados (25%) considera que siempre se brindan esas campañas. En fin, la muestra en su mayoría (75%) asevera que a veces y nunca se realiza, lo cual llama la atención porque la promoción de los derechos es importante y debe ser prioridad en la academia.



Gráfica No. 23.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las relaciones al interior de los salones de clases: para el 48% de los abordados a veces los docentes y compañeros promueven el respeto y la equidad de género, el 47% afirma que el respeto es promovido al interior de los salones, solo el 4% niega lo anterior y el 1% no responde (Gráfica No. 23.1). Es importante notar que la opinión entre los encuestados está casi dividida, aspecto que permite la idea de indagar si realmente se promueve o no el respeto y la equidad de género en los salones de clases. De cualquier forma, la institución debe comprender que, si no se promueve dicha equidad, entonces el ambiente se puede tornar inhóspito para las mujeres en este caso, ya que es el grupo social denotado como vulnerable en las relaciones de poder tradicionalmente existentes.

Sobre la consulta ¿Se realizan campañas de concienciación a favor del respeto y tolerancia de la diversidad sexual? El 53% afirma que a veces, el 37% manifiesta que nunca y solo el 8% plantea que siempre. Es la mayoría la que evidencia que no se realizan este tipo de campañas. Así, los estudiantes consideran que su casa de estudios no está haciendo lo pertinente referente a la inclusión, el respeto y la tolerancia hacia la diversidad sexual. Las actividades y campañas encaminadas a la concienciación sobre temas relacionados a la comunidad LGTBIQ sirven en la promoción de valores como la tolerancia y el respeto hacia la diferencia, en este caso por orientación sexual.

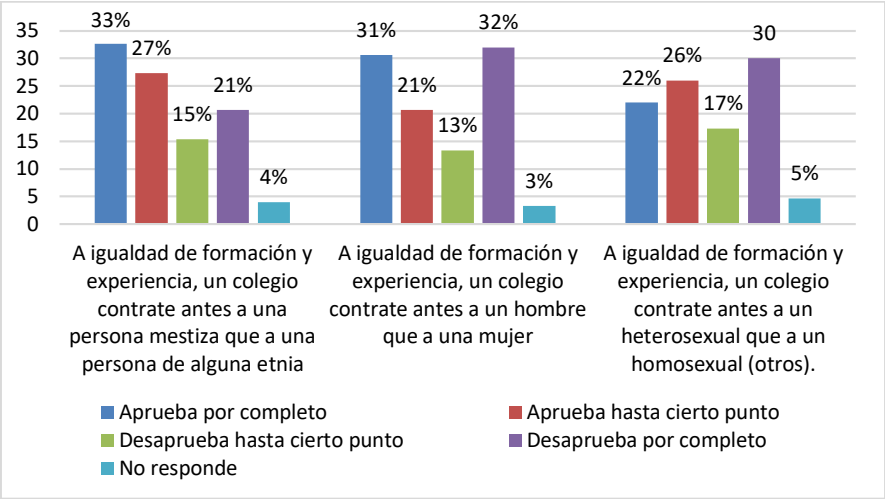
Con relación a la siguiente pregunta presentada en el gráfico, ¿Los profesores aplican exámenes estandarizados sin importar las capacidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante? El 64% de los abordados confiaron a los investigadores que los profesores

siempre aplican exámenes estandarizados, el 28% manifiesta que a veces y sólo el 7% lo niega, el 1% restante no contesta.

Aunque es un reto para los profesores identificar el tipo de capacidades que cada estudiante tiene y a su vez, acomodar el método de evaluación dependiendo de las mismas, la institución debe comprender que el profesorado tiene que eliminar las evaluaciones estandarizadas que no tienen en cuenta las diferencias y capacidades del estudiantado. De hecho, en las clases pedagógicas de la UPNFM se abordan las adecuaciones curriculares en el nivel medio como parte del contenido a estudiar, por lo que el discurso debe ser coherente con la praxis.

D.1.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables.

En esta sección se presentan varias gráficas que hacen alusión a la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables.



Gráfica No. 24. Opiniones varias de la muestra estudiada. Fuente: elaboración propia.

Así, se muestra la gráfica No. 24 que refleja que el 33% (la mayoría) de los estudiantes de la sede central aprueban por completo que a igual formación y experiencia, un colegio contrate antes a una persona mestiza que a una persona de alguna etnia, el 27% lo aprueba hasta cierto punto, el 21% lo desaprueba por completo, el 15% desaprueba hasta cierto punto y el 4% restante no responde.

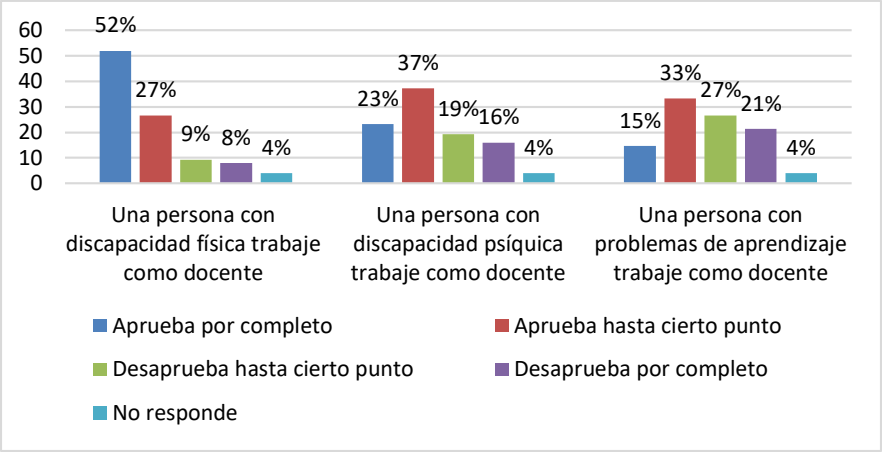
Esto indica que hay un alto porcentaje de la muestra que considera que los mestizos deben ser contratados primero que otra persona de una etnia, lo cual es un dato muy negativo ya que denota discriminación y una percepción etnocéntrica. Solo el 21% desaprueba la afirmación realizada, posiblemente este porcentaje corresponda a las personas que no son mestizas. La institución debe hacer algo al respecto, porque una opinión de este tipo indica que hay cierto grado de superioridad o de auto percibirse como superior al resto de grupos étnicos, ya que lo que debe importar es la formación y experiencia, no priorizar un contrato con base a su origen étnico.

En cuanto a la igualdad de formación y experiencia, la consulta sobre un colegio y el contrato a un hombre o mujer en primera instancia; el 32% lo desaprueba, el 31% lo aprueba por completo, el 21% lo aprueba hasta cierto punto, el 13% lo desaprueba y el 3% no responde. Estos índices denotan una opinión dividida, pero la mayoría estaría de acuerdo con lo anterior. Resulta interesante que la mayoría de la muestra estudiada son mujeres, sin embargo, los que aprueban por completo o hasta cierto punto son mayoría, así que en ese grupo no sabemos si se encuentran todos los hombres, pero si se puede deducir que hay mujeres incluidas.

Por tanto, existe una percepción que refleja la supremacía que el hombre ha impuesto en la sociedad, y que tradicionalmente la profesión docente en el nivel medio ha sido dominado por las mujeres, lo cual podría indicar cierta preferencia hacia este sexo, empero, la preferencia fue hacia el sexo masculino. Esto refleja que la muestra no tiene interiorizada la equidad de género que debe existir en las oportunidades laborales.

En cuanto a la preferencia de los heterosexuales sobre los homosexuales en las oportunidades laborales la opinión está dividida; el 30% desaprueba por completo que a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a un heterosexual, el 26% lo aprueba hasta cierto punto, el 22% lo aprueba por completo, el 17% lo desaprueba hasta cierto punto. Esto indica que el colectivo LGTBIQ enfrenta graves prejuicios en el campo de la docencia porque la mayoría selecciona que aprueba la aseveración realizada o que la aprueba hasta cierto punto (48%); positivo es visualizar que el 47% desaprueba tal concepción hasta cierto punto o por completo. Es importante saber que la orientación

sexual no debe ser un valor que determine si una persona es apta o no para un puesto de trabajo, debe contratarse según formación y competencias.



Gráfica No. 25. Otras opiniones varias. Fuente: elaboración propia.

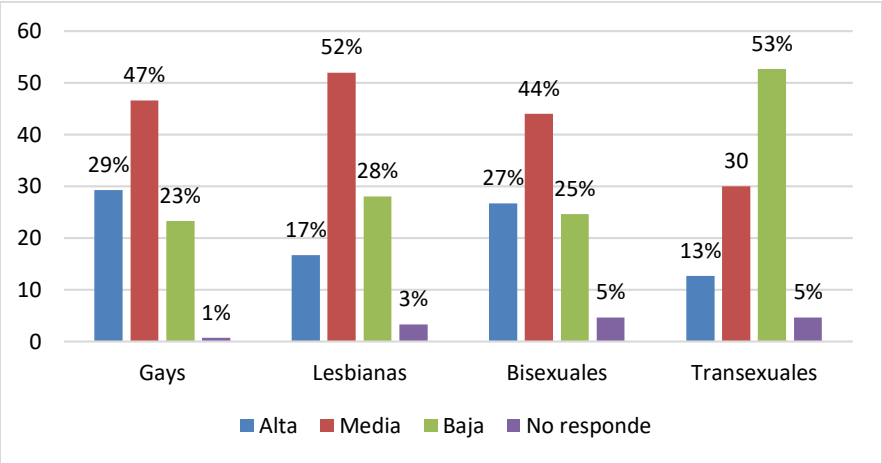
La gráfica No. 25 refleja que el 52% de los encuestados aprueban por completo que una persona con discapacidad física trabaje como docente, el 27% lo aprueba hasta cierto punto, el 9% lo desaprueba hasta cierto punto, el 8% desaprueba por completo, el 4% no responde. Es interesante notar que más de la mitad de los abordados no ven la discapacidad física como un obstáculo para el ejercicio de la docencia. El rechazo que enfrentan los maestros con discapacidad física radica en cosmovisiones de personas que posiblemente no conozcan sobre el tema para saber que las incapacidades físicas no son impedimento. El impedimento es el tipo de construcción de edificios escolares que no cumplen con las especificaciones necesarias para el desplazamiento de personas con discapacidades motoras.

Esta gráfica muestra las percepciones de los estudiantes sobre la inclusión de discapacitados psíquicos en el sistema educativo. El 37% aprueba hasta cierto punto que una persona con discapacidad psíquica labore como docente, el 23% aprueba por completo, el 19% desaprueba hasta cierto punto, el 16% desaprueba por completo y el 4% no responde. Es importante indicar que muchas personas desconocen que posiblemente existan docentes ejerciendo con alguna discapacidad psíquica que no ha sido diagnosticada. Pero cuando las personas saben que alguien tiene alguna discapacidad psíquica, se disparan los estigmas y prejuicios al respecto, esto no debe ser una barrera que segregue a las personas.

Algunos tipos de esta discapacidad psíquica son: trastorno bipolar, trastorno de pánico, de esquizomorfo, esquizofrenia, síndrome de asperger o autismo.

Por último, la gráfica refleja también la percepción que tiene la muestra sobre la aprobación o no de que una persona con problemas de aprendizaje trabaje como docente. Los resultados son: el 33% lo aprueba hasta cierto punto, el 27% desaprueba hasta cierto punto, el 21% desaprueba por completo y solo el 15% lo aprueba por completo. Se denota que existe un rechazo ante esta aseveración, por lo que la muestra presenta prejuicios hacia las personas con problemas de aprendizaje, esto es paradójico porque como futuros formadores se debe conocer que los docentes en el campo laboral se enfrentan a muchos estudiantes con esta característica, lo cual significa que hay que saber del tema y así, comprender que cualquier persona puede enfrentarse al mundo educativo y campo laboral si se recibe la educación adecuada.

En fin, los seres humanos no somos homogéneos, somos una diversidad y es muy probable que dentro de la muestra tomada exista un sinnúmero de personas con diversos problemas de aprendizaje, otro asunto es que no haya consciencia de ello; esto es una realidad en la universidad actual. Por tanto, los problemas como la dislexia, disgrafía, discalculia, hiperactividad, entre otros; no deben ser motivo de rechazo ni impedimento para acceder a trabajar en la docencia.



Gráfica No. 26. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia? Fuente: elaboración propia.

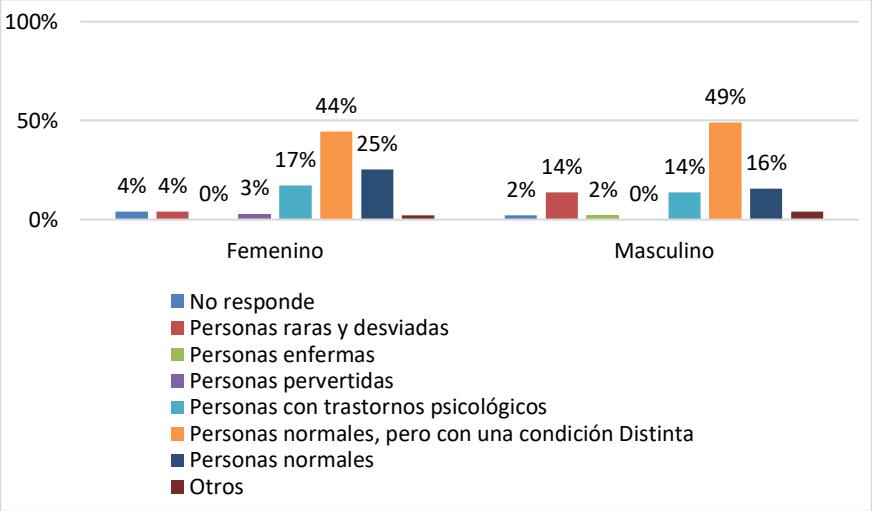
Sobre el campo docente en la gráfica No. 26 se aborda la percepción que tiene la muestra referente a la diversidad sexual. Se visualiza que los estudiantes perciben que la participación de los gays en la docencia es media (47%), alta (29%) y baja (23%). En el caso de las lesbianas, se percibe que su participación en la docencia es media (52%), baja (28%) y alta (17%). Sobre los bisexuales se considera que su participación es media (44%), baja (25%), alta (27%) y de los transexuales se percibe como baja (53%), media (30%), alta (13%).

Como se observa, en el caso de los gays, lesbianas y bisexuales la muestra percibe sobre todo una participación media. Con los transexuales la mayoría percibe como baja la participación en el campo docente, lo cual se corresponde con la realidad de la sociedad hondureña ya que los transexuales son el grupo más vulnerable de la diversidad sexual por su no aceptación a la hora de ser contratados y sus asesinatos siguen en impunidad (como el caso del transexual Ángel Exequiel Midence[5], estudiante de la UPNFM asesinado en Comayagüela en el año 2015).

Empero, los resultados no son tan negativos si tenemos en cuenta que la mayoría percibe una participación media, lo cual significa que reconocen la presencia del colectivo LGTBIQ en el campo docente, habría que agregar que muchas personas viven su orientación sexual de forma incógnita por el rechazo al que se someten y más en el ámbito

[5] Para más información consultar Diario El Heraldo, 26 de junio de 2015

docente por los prejuicios que existen alrededor de esta profesión cuando se alega que *no es buen ejemplo para los niños*, desconociendo que el ejemplo se debe basar en valores y no en la orientación sexual.

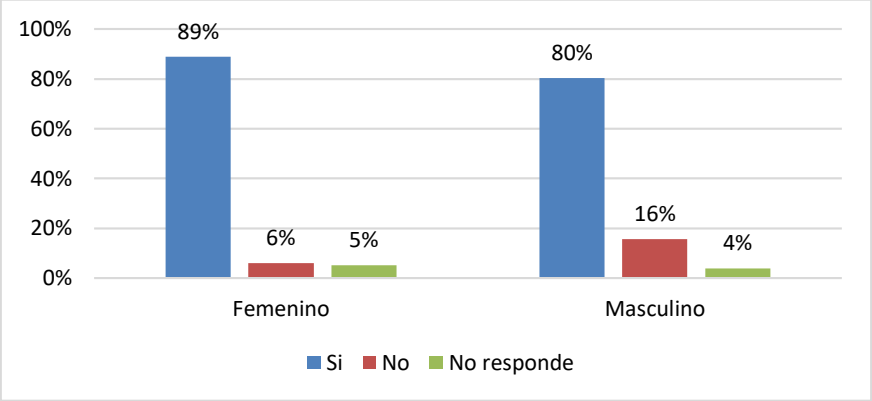


Gráfica No. 27. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 27 recoge los calificativos que otorgan los estudiantes de la UPNFM sede central, a los gays, lesbianas y otras variantes. El 49% de los hombres encuestados considera que los gays, lesbianas y otras identidades de género u orientaciones sexuales son "personas normales pero con una condición distinta", el 16% de los hombres les cataloga como "personas normales", el 14% cree que son "personas con trastornos psicológicos", el 14% les considera como personas "raras y desviadas", el 2% como personas "enfermas" e igual porcentaje no responde. En el caso de las mujeres también la mayoría (44%) considera que las personas no heterosexuales son "personas normales pero con una condición distinta", el 25% les califica como "personas normales", el 17% cree que son "personas con trastornos psicológicos", el 4% como personas "raras y desviadas", igual porcentaje no responde y el 3% restante asevera que son "personas pervertidas".

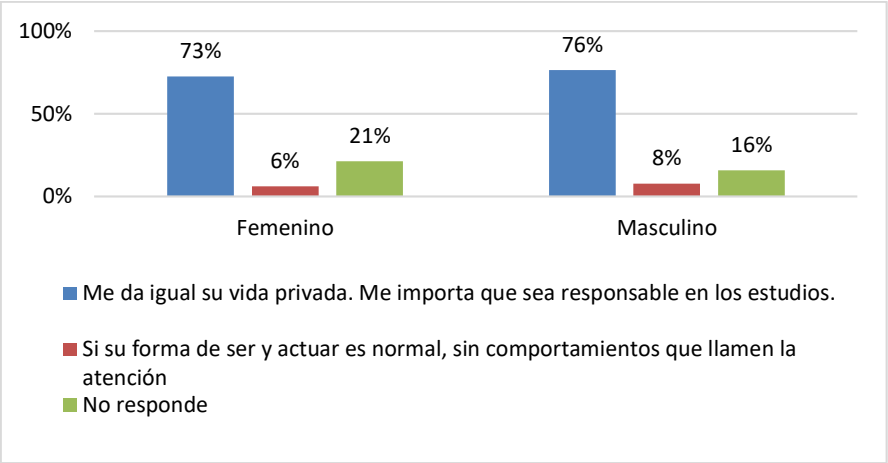
La calificación de "personas normales pero con otra condición" otorgada por la mayoría de los encuestados hacia las personas gays, lesbianas y otras variantes son inadecuadas, denotan estigma y prejuicio y esto es una violencia simbólica porque atentan contra los derechos de las personas con orientaciones sexuales variadas. La libertad para

elegir la orientación sexual es violentada al adscribir calificaciones inadecuadas, el colectivo LGTBIQ no debe ser percibido como personas con trastornos, pervertidas, raras/desviadas, ni enfermas. El colectivo es un grupo de personas que posee diferente identidad de género o diferente orientación sexual, esa es su distinción comparada con las personas heterosexuales, por el resto, se trata de personas normales sin añadir ningún otro calificativo que denigre su integridad y derecho a vivir con plenitud.



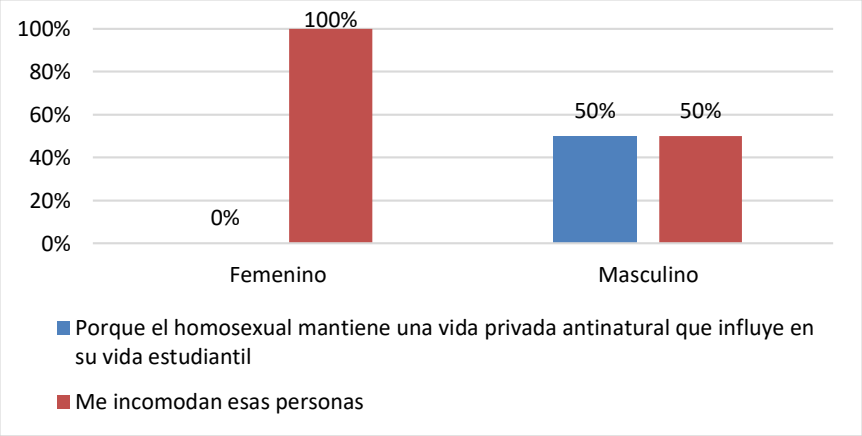
Gráfica No. 28. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase? Fuente: elaboración propia.

La gráfica (No. 28) refleja la respuesta de los estudiantes a la consulta ¿Agregarían a su grupo de trabajo a un compañero gay, lesbiana o alguna otra variante? En cuanto a las mujeres abordadas el 89% manifiesta que aceptaría en su equipo de trabajo personas no heterosexuales, lo mismo plantea el 80% de los hombres. El 6% y 16% de mujeres y hombres respectivamente aseveran que no lo(a) aceptarían. El 5% de las mujeres y el 4% de los hombres no responden. Aunque los hombres tienen un grado menor de aceptación, ambos porcentajes de mujeres y hombres son muy positivos porque muestra que la mayoría de la muestra incluiría a una persona no heterosexual en su grupo de estudio en clase, esto denota inclusión social a pesar de los prejuicios que se mostraron en la gráfica anterior.



Gráfica No. 28.1. Razones del SI. Fuente: elaboración propia.

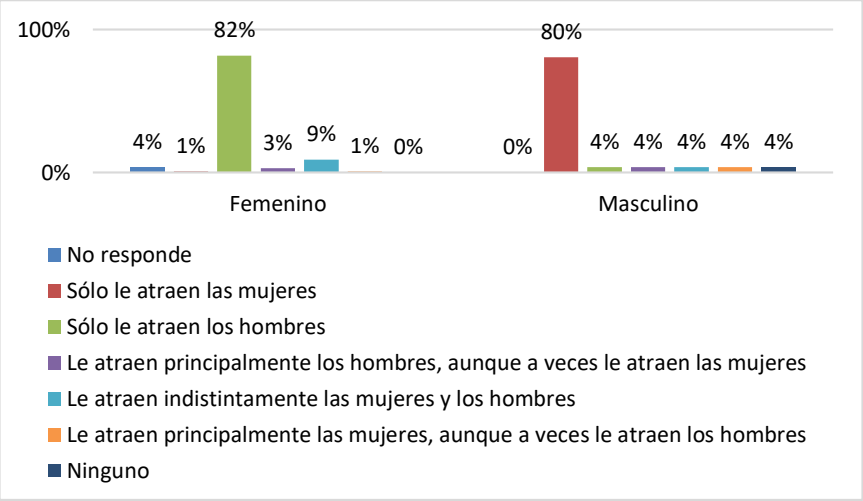
Ahora, a la muestra se le pidió que diera las razones del porqué aceptaría o por qué no aceptaría a una persona LGTBIQ en su grupo de estudio. Al respecto las gráficas No. 28.1 y No. 28.2 reflejan los motivos. De la primera, se refleja que la razón más aceptada entre los encuestados es la opción de *me da igual su vida privada*, me importa que sea responsable (73% de las mujeres y 76% de los hombres), el 6% de las mujeres y el 8% de los hombres piensan que si su forma de ser y actuar es normal, sin llamar la atención entonces sí lo aceptaría. Esto denota cierto prejuicio también, pero es una minoría que piensa así. Estos índices reflejan el grado de respeto, madurez y tolerancia que tienen los estudiantes porque están dispuestos a aceptar en su equipo de trabajo a una persona no heterosexual. Lo que debe importar a la hora de elegir los equipos de trabajo es la responsabilidad del individuo antes que su orientación sexual.



Gráfica No. 28.2. Razones del NO. Fuente: elaboración propia.

Sobre los motivos de los que señalaron que no aceptan a una persona no heterosexual en su grupo de estudio, la siguiente gráfica muestra que la razón por la cual las mujeres no aceptan es “porque me incomodan esas personas” (100%). En cambio, para los hombres en un 50% apunta que “el homosexual mantiene una vida privada antinatural que influye en la vida estudiantil” y el otro 50% afirma que le “incomodan esas personas”.

Las razones atribuidas a la negativa de los estudiantes que no están dispuestos a trabajar en equipo con alguien diferente en cuanto a la orientación sexual denota el rechazo que sufren las personas con orientación diferente a la legitimada por la sociedad, esta muestra tiene prejuicios hacia el colectivo LGTBIQ.



Gráfica No. 29. Con relación a su orientación sexual, ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 29 muestra las preferencias sexuales de los estudiantes encuestado de la sede central. El 82% de las mujeres admitieron que únicamente le atraen los hombres, por lo cual se concluye que la mayoría de mujeres encuestadas son heterosexuales; el 9% afirma que le atraen indistintamente hombres y mujeres, lo que las ubica como bisexuales; el 3% plantea que le atraen sobre todo los hombres pero a veces le atraen las mujeres, este porcentaje posiblemente se identifique con las llamadas heteroflexibles, o bien tiene curiosidad de experimentar con su mismo sexo; el 4% restante de mujeres no responde a la pregunta, posiblemente no se sintieron cómodas con la pregunta o bien no quieren señalar

su orientación; también está el 1% de las que dijeron que le atraen las mujeres (lesbianas) y el 1% que plantea que le atraen más que todo las mujeres pero a veces los hombres.

En cuanto a los hombres se refleja una diversidad mayor respecto a las mujeres: el 80% de los hombres asevera ser heterosexual porque plantea que sólo le atraen las mujeres; el 4% manifiesta que le atraen los hombres por lo que corresponde a los gays; el 4% manifiesta que le atraen principalmente los hombres pero a veces las mujeres; igual porcentaje asevera que le atraen principalmente las mujeres pero a veces los hombres (heteroflexibles); hay un 4% que es bisexual porque le atraen sin diferencia las mujeres y hombres y también se presenta el 4% que es asexual porque plantea que ninguno le atrae.

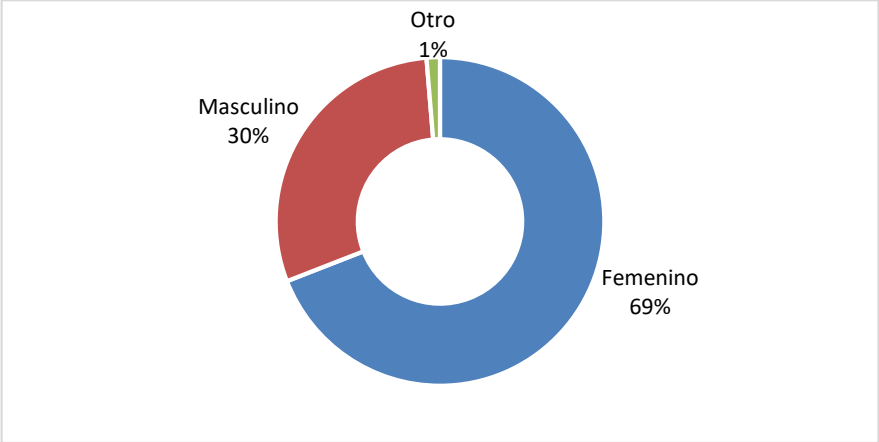
La mayoría de los estudiantes confiaron en este estudio que son heterosexuales. Aunque hay un grupo significativo constituido por el 20% en el caso de los hombres y el 18% en el caso de las mujeres cuyas preferencias se reparten entre diferentes opciones lo cual significa que existe presencia del colectivo LGTBIQ en la universidad. Este grupo es la evidencia clara de la necesidad que tiene la UPNFM de abordar estas temáticas para eliminar todo tipo de violencia social, estigmas, prejuicios sobre estas personas que son catalogadas de diversas maneras.

D.2. Análisis de resultados cuantitativos del CURSPS

En esta sección se presentan los datos cuantitativos de la muestra estudiada en el Centro Universitario Regional de San Pedro Sula. Se vuelve a mencionar que se aplicaron 152 cuestionarios.

A continuación, se incluyen las secciones de resultados siguiendo el mismo orden lógico de la sede anterior.

D.2.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURSPS

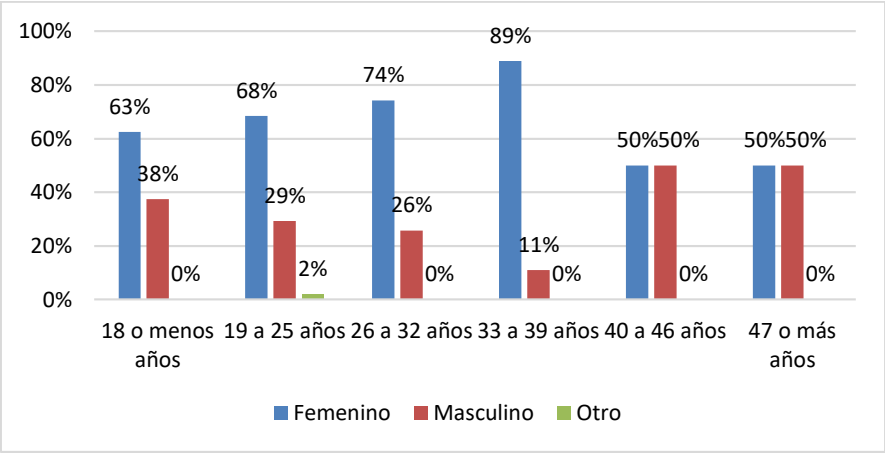


Gráfica No. 30. Sexo de la muestra estudiada (CURSPS). Fuente: elaboración propia.

La muestra estudiada (gráfica No. 30) está compuesta en un 69% por el sexo femenino, el 30% corresponde al sexo masculino y el 1% no se identifica con lo femenino y lo masculino, dato curioso si se tiene en cuenta el debate de género sobre la existencia de lo intersexual u otras categorías que van más allá de pensarse como mujer u hombre.

A pesar de buscar la objetividad y de alguna forma distribuir la muestra estudiada de forma equitativa, fue importante para los resultados del diagnóstico tener una mayoría de mujeres debido a que es una población que es considerada como parte de los grupos vulnerables. Considerando la preponderancia de relaciones patriarcales que hay dentro de la población universitaria, así como las formas en las que se distribuye y maneja el poder en pequeños espacios como es el salón de clases.

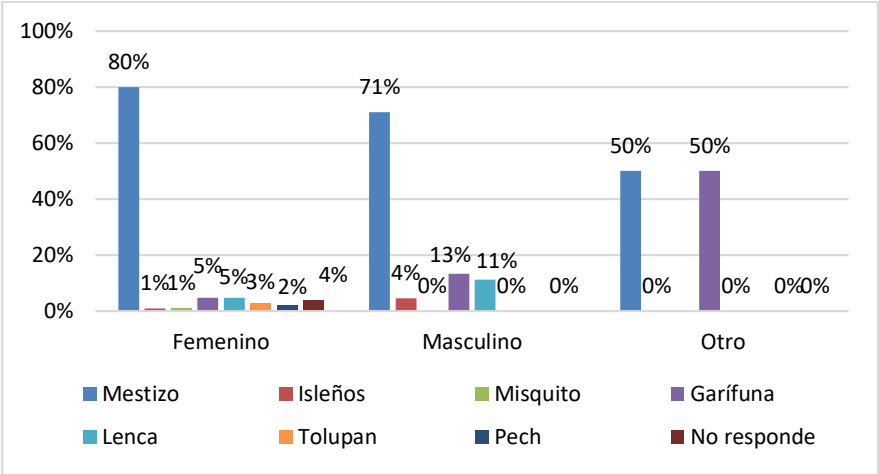
Dentro de los espacios pedagógicos se refuerzan las diferencias sexuales de hombres y mujeres y esto abarca acciones de empoderamiento diferenciales. En tal sentido, la variable de sexo es fundamental dentro del marco de esta investigación. Así, interesa en gran medida saber qué percepciones se extraen para visualizar, interpretar y comprender las prácticas de discriminación que se cometen en la institución desde la mirada femenina, masculina y otro (1% no se identifica como femenino ni masculino).



Gráfica No. 31. Edad de la muestra según su sexo. Fuente: elaboración propia.

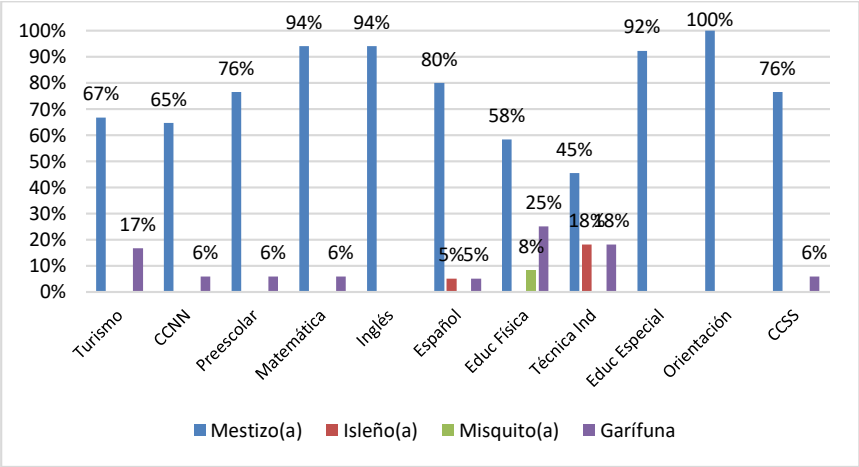
La UPNFM se ha caracterizado dentro del mundo de la Educación Superior por tener una diversidad de edades dentro de su estudiantado. A diferencia de la mayoría de las universidades privadas, aquí se manifiesta un significativo número de población relativamente mayor. Los datos demuestran que en el rango de 40 o más años se encuentran igual número de mujeres y de hombres. En el rango de 33 a 39 años existe un dominio de mujeres con un 89% y 11% de hombres; de los que tienen entre 26 a 32 años el 74% son mujeres y el 26% hombres; luego el 68%, 29% y 2% son mujeres, hombres, y otra categoría (2 estudiantes que no se identifican como femenino o masculino) respectivamente en los que tienen de 19 a 25 años de edad. De los más jóvenes (18 o menos años de edad), el 63% son mujeres y el 38% hombres. Tal como se refleja en la gráfica anterior, la mayoría de la muestra estudiada son mujeres.

En este estudio la edad no se delimitó como una variable vulnerable, pero se reconoce que también es una causa de exclusión. Estudiantes que trabajan y estudian tardan más tiempo en finalizar sus estudios y sumado a ello, pasan por interrupciones en sus vidas académicas y “retoman” los estudios a una edad tardía. En el contexto competitivo laboral actual -y más en el sector educativo hondureño- resulta una desventaja poseer más de 40 años para postularse para una plaza como docente frente a un candidato (a) entre 19 a 32 años de edad. Esto lo desvelan las leyes educativas y sus políticas de jubilación, por ejemplo.



Gráfica No. 32. Sexo de la muestra estudiada según su etnia. Fuente: elaboración propia.

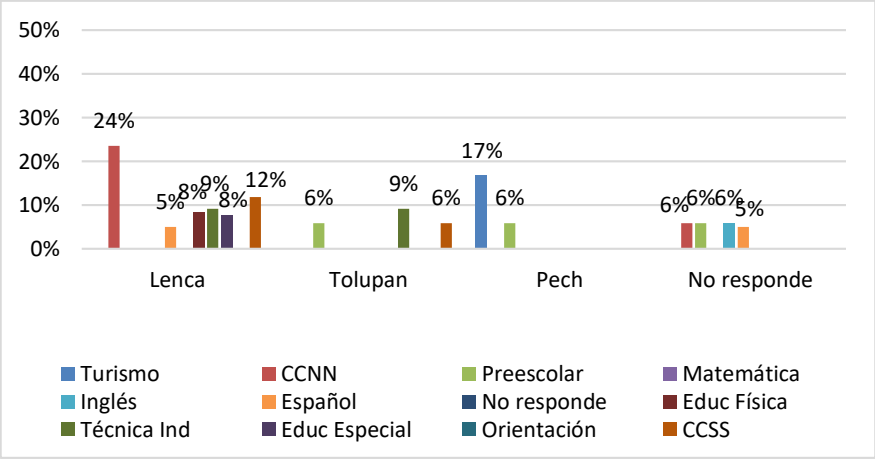
Según la gráfica No. 32, el 80% de la población mestiza son de sexo femenino, y el 71% de sexo masculino. El 50% de la muestra que se identifica con otro sexo que equivale a una persona encuestada responde ser mestizo y el otro 50% que equivale a una persona que no se identifica como femenino o masculino responde ser garífuna. En el caso de los hombres el 13% es garífuna, 11% lenca y 4% isleños. En el caso de las mujeres se muestra una mayor variedad de grupos étnicos, pero en porcentajes bajos: 1% isleña, 1% misquita, 5% garífuna, 5% lenca, 3% tolupan, 2% pech y el 4% no responde. Esta gráfica refleja que existe inclusión social de grupos étnicos en la educación superior, específicamente en el CURSPS. Empero, la población mayoritaria sigue siendo la mestiza.



Gráfica No. 33. Carreras que estudia la muestra según su etnia. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 33 recoge los datos de las carreras a las que pertenece la muestra estudiada según su grupo étnico. Como la mayoría son mestizos (ver gráfica anterior), se refleja la presencia de éstos en todas las carreras. Por tanto, se mencionará las carreras a las cuales pertenecen los grupos étnicos minoritarios por ser la población que más interesa para efectos de este estudio. Así, el 18% de los isleños estudian técnica industrial. El 8% que son misquitos estudian Educación Física. Y del grupo de los garífunas se visualiza la variedad de carreras que cursan: 25% Educación Física, 18% Técnica Industrial, 17% Turismo, 6% Ciencias Naturales, 6% Preescolar, 6% Matemáticas, 5% Español, 6% Ciencias Sociales.

Las etnias fueron consideradas en el presente diagnóstico debido a la presencia de diferencias atribuibles a la situación social y económica que se ha observado en la población indígena. Es decir, si el estudiantado tiene acceso a un examen de admisión debería tener las mismas posibilidades de permanencia que el resto de estudiantes independientemente de la variable "Etnia". Sin embargo, el garantizar la permanencia dentro de la institución no es solamente una política educativa institucional únicamente, sino que tiene raíces culturales que están presentes dentro de cada individuo que estudia en el centro. En este sentido, se enfatiza que el grupo étnico al que se pertenece ya es una desventaja social y económica por su origen.

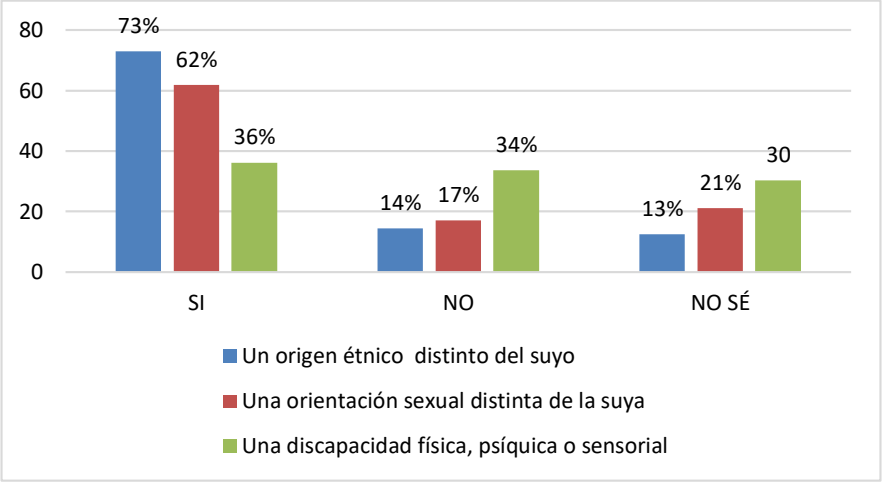


Gráfica No. 33. 1. Carreras que estudia la muestra según su etnia (Continuación). Fuente: elaboración propia.

De la población lenca, la gráfica No. 33.1 refleja que el 24% estudia Ciencias Naturales, el 12% estudia Ciencias Sociales, el 9% Técnica Industrial, el 8% Educación Física e igual porcentaje (8%) Educación Especial, el 5% Español.

Luego, el 9% de los tolupanes estudian Técnica Industrial, el 6% estudia Preescolar y el otro 6% Ciencias Sociales. De los pech el 17% estudia Turismo y el 6% Preescolar. En esta sede se observa que en la carrera de orientación no hay estudiantes que no sean mestizos, al menos en la muestra estudiada.

D.2.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución.

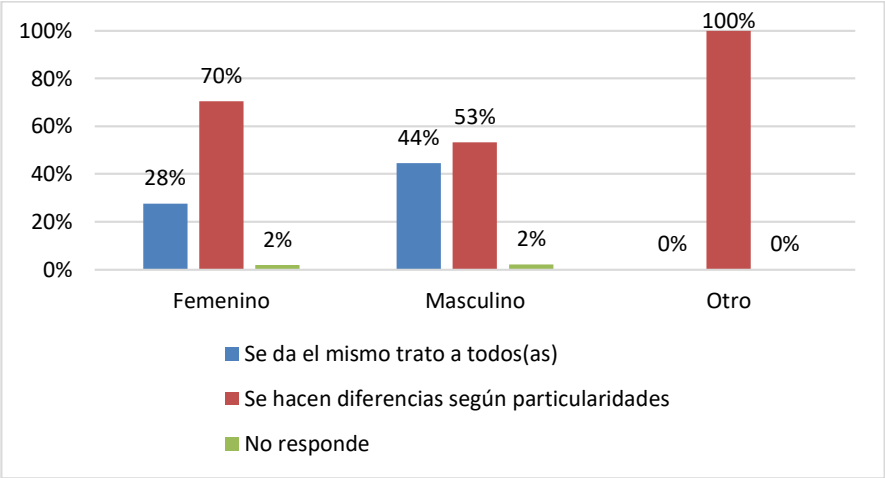


Gráfica No. 34. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURSPS, ¿Hay alguno/a que tenga…? Fuente: elaboración propia.

La siguiente gráfica No. 34 recoge las respuestas obtenidas a la pregunta que se realizó sobre la existencia o no de compañeros(as) que son de un origen étnico distinto al propio; que tengan una orientación sexual distinta (según su percepción, no significa que así sea); o que presenten algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial. Al respecto, los resultados indican que el 73% de la muestra asevera que tiene compañeros(as) de otra(s) etnia diferente a la que pertenece; un porcentaje del 14% afirma que no tienen un compañero con origen étnico distinto y el 13% restante no sabe.

Sobre la orientación sexual el 62% opina que tienen compañeros(as) con una orientación sexual distinta a la suya, el 17% plantea que no y el restante 21% manifestó no saber. Estos resultados muestran que la mayoría percibe la existencia de una orientación sexual distinta a la suya, por ende, existe la percepción de que la diversidad sexual está presente en la institución.

En cuanto a la discapacidad física, psíquica o sensorial, el 36% manifiesta que tiene compañeros(as) con dicha característica, el 34% asevera que no y el restante 30% alega no saber. Estos porcentajes son muy similares en cada opción de respuesta, lo cual significa que la opinión está divida entre los que afirman, los que niegan y los que desconocen si existe o no personas discapacitadas en la universidad. Tal como se mencionó en la sede de Tegucigalpa, es posible que se deba a que generalmente la discapacidad se asocia con discapacidad motora u otras más visibles y se descarte otros tipos de discapacidades que no son tan notorias como la falta de audición o pérdida de visibilidad, u otra asociada al componente psíquico.

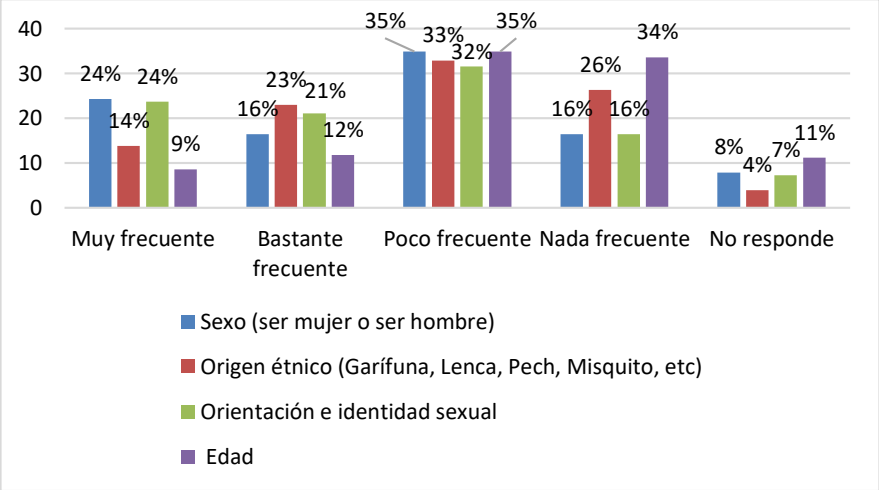


Gráfica No. 35. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 35 hace referencia a la percepción que tiene la muestra estudiada sobre el trato que se otorga en la institución. Las mujeres en su mayoría (70%) aseveran que el CURSPS brinda un trato distinto según particularidades, el 28% restante considera que se otorga el mismo trato a todos y todas por igual. En cambio, en un menor porcentaje, pero igualmente es la mayoría, el 53% de los hombres manifiestan que se hacen diferencias según particularidades y el 44% afirma lo contrario (se da el mismo trato). De las personas que no se identifican como femenino o masculino, el 100% afirma que se hacen diferencias según particularidades.

Sin duda, la gráfica refleja que las mujeres son las que más perciben una diferencia en el trato. Habría que indagar por qué son las mujeres y no los hombres, ya que éstos en su

mayoría perciben igual trato. Así, podríamos inferir que en el caso de los hombres la percepción sobre la forma en que el CURSPS trata a sus estudiantes es menos negativa; caso contrario en las mujeres donde la opinión responde a una percepción de diferenciación en el trato brindado por este centro regional.



Gráfica No. 36. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 36 hace referencia a la percepción social que tiene la muestra estudiada sobre la discriminación, un tipo de violencia simbólica que puede ser visible o silenciosa. La perspicacia con que se detecten las diversas formas de violencia social depende del nivel de conocimiento que se tenga sobre este tema, sobre todo de aquellas formas de violencia estructural, indivisible que las personas suelen validar como naturales. Los datos reflejan que el 24% considera que la discriminación por razón de sexo, es muy frecuente, el 16% asevera que es bastante frecuente e igual porcentaje asegura que es nada frecuente, el 35% manifiesta que es poco frecuente este tipo de discriminación mientras el 8% no responde. Esto significa que la muestra estudiada –en su mayoría- percibe como poco frecuente este tipo de discriminación. Pero si se suman los porcentajes de muy frecuente con bastante frecuente (40%), el resultado indica que se debe estar atento porque hay un sector que percibe discriminación y no es poco significativo.

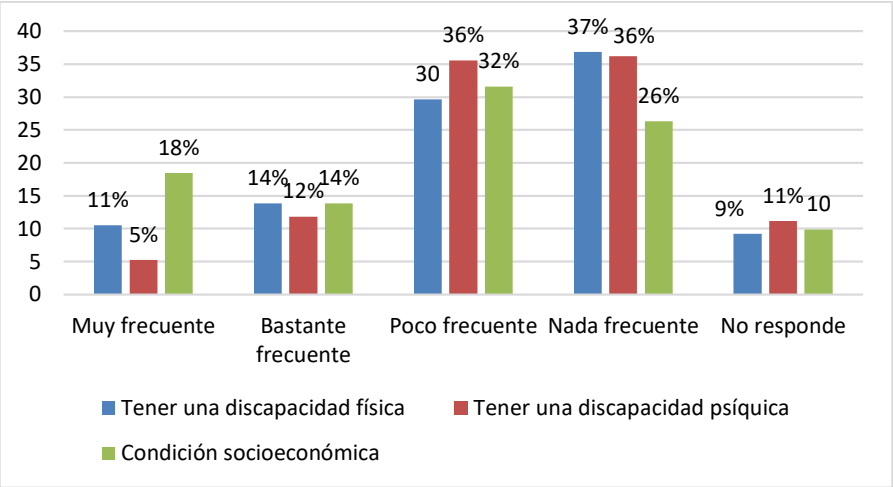
Sobre la discriminación por origen étnico, el 14% reconoce que es muy frecuente, el 23% considera que es bastante frecuente, el 33% selecciona poco frecuente y el 26% plantea que es nada frecuente. Nuevamente la mayoría de la muestra percibe poca

discriminación en este caso, pero no hay que descuidar que el 37% manifiesta que es bastante y muy frecuente, porcentaje que debe llamar la atención en temas de inclusión social.

De acuerdo a la orientación e identidad sexual, el 24% afirma que es muy frecuente la discriminación, el 21% que es bastante frecuente, el 32% que es poco frecuente y el 16% que es nada frecuente. Aquí se visualiza que la muestra –en su mayoría- percibe poca discriminación por razón de orientación sexual. Empero, hay un 45% que percibe lo contrario (muy y bastante frecuente), posiblemente dentro de este porcentaje se encuentre la población que no es heterosexual (la Gráfica No. 38 indica que el 9% ha sufrido este tipo de discriminación) u otras razones que se asocian con el tipo de violencia percibida en la gráfica No. 40.

Por último, se agrega a la gráfica la discriminación por razón de edad (aunque no es una variable a estudiar en esta investigación) para brindar más opciones y que el estudio no indujera a respuestas muy cerradas. En este caso, el 9% y 12% afirman que es muy y bastante frecuente respectivamente, el 35% considera que es poco frecuente y el 34% que es nada frecuente este tipo de discriminación. Los porcentajes negativos son bajos por lo que se puede inferir que este tipo de discriminación no es común en la institución.

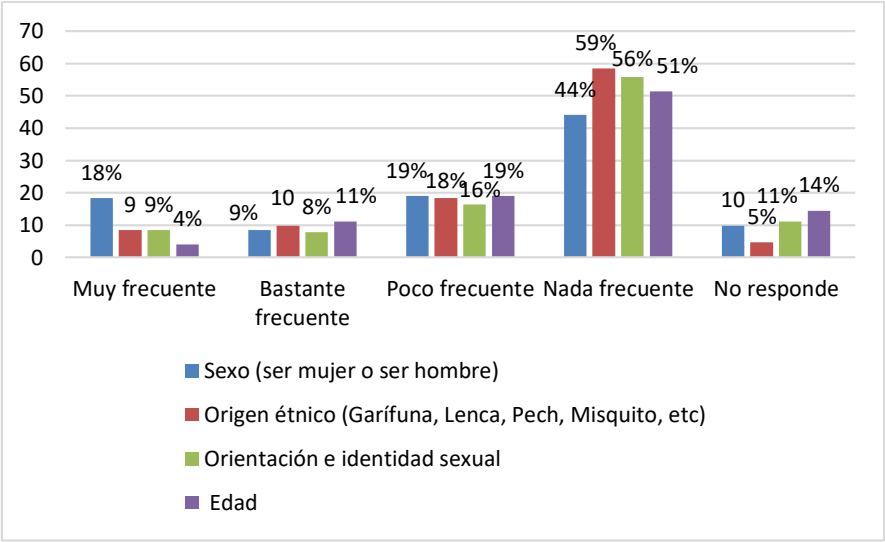
En resumen, la gráfica muestra que la discriminación que menos se percibe en el CURSPS es por razón de origen étnico y por razón de edad. La mayoría de la muestra considera que la discriminación más visible se da por razón de sexo y por orientación sexual diferente. Esto se corresponde con la gráfica anterior en donde la orientación sexual es una característica individual que logran percibir los alumnos en algún compañero. En fin, la institución debe enfocarse en minimizar y eliminar la discriminación por razón de sexo y orientación sexual, categorías de análisis que denotan los niveles de machismo presentes en la vida social y por supuesto en el ámbito universitario.



Gráfica No. 37. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica. Fuente: elaboración propia.

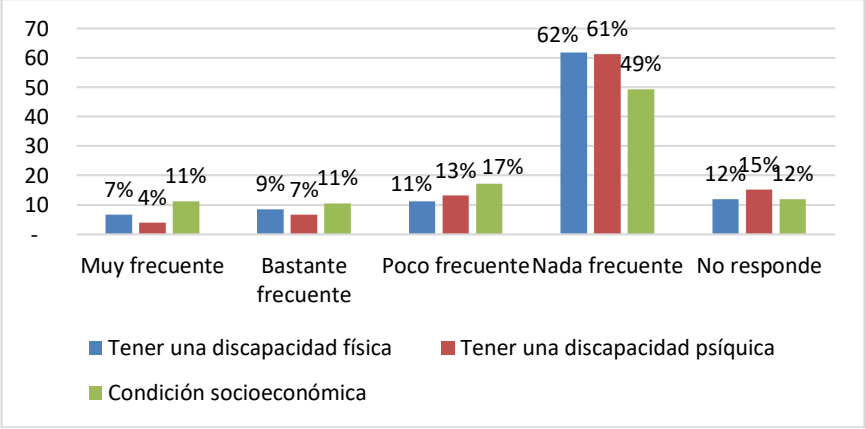
Sobre la discriminación por discapacidad, la gráfica No. 37 refleja que este tipo de discriminación es menos frecuente respecto a la discriminación por condición socioeconómica. Como se observa, el 11% considera que es muy frecuente la discriminación por tener una discapacidad física, el 14% selecciona bastante frecuente, el 30% plantea que es poco frecuente y el 37% que es nada frecuente. Por tener una discapacidad psíquica, el 5% considera que es muy frecuente, el 12% bastante frecuente, el 36% afirma que es poco frecuente y el 36% que es nada frecuente. De acuerdo a la condición socioeconómica, el 18% asevera que es muy frecuente, el 14% bastante frecuente, el 32% que es poco frecuente y el 26% que es nada frecuente.

Los datos anteriores permiten inferir en que las discriminaciones por tener discapacidades físicas, discapacidad psíquica y por la condición socioeconómica, son poco o nada frecuentes según los porcentajes más altos que se visualizan en la gráfica. Pero de los tres tipos, la discriminación que más se percibe es la condición socioeconómica. Esta variable no forma parte del objeto de estudio, pero se incluye para brindar opciones más abiertas de respuesta y porque se comprende que es otro tipo de discriminación que debe estudiarse en aras de una sana convivencia, por lo que se debe prestar atención.



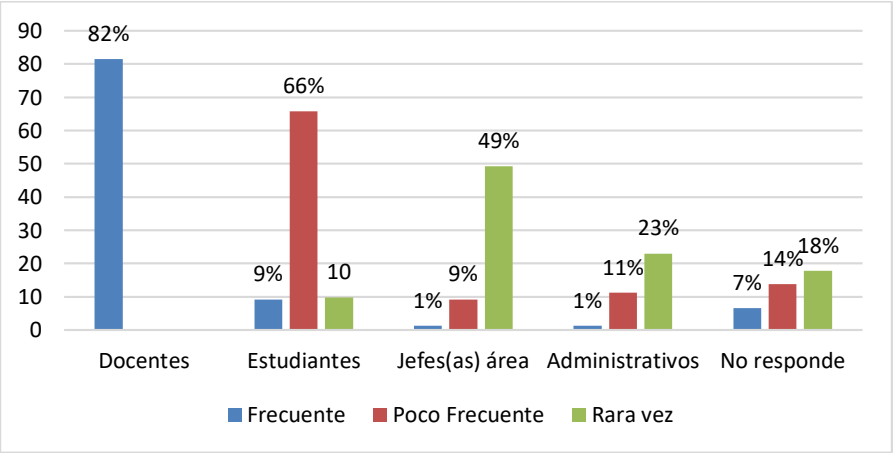
Gráfica No. 38. Y Ud. personalmente, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURSPS por…? Fuente: elaboración propia.

Ante la interrogante que se le hizo a la muestra sobre si se ha sentido discriminado en el CURSPS por varias razones, la gráfica No. 38 indica que los resultados son positivos porque la gran mayoría contesta que es nada frecuente, luego poco frecuente y en las opciones de bastante y muy frecuente los porcentajes son casi nulos. Si se unifican los resultados positivos vemos que más del 60 % por cada tipo de discriminación responde que es nada o poco frecuente la discriminación por razón de sexo, de etnia, orientación sexual, edad. Los datos específicos son: por razón de sexo (19% poco frecuente, 44% nada frecuente); por origen étnico (18% poco frecuente, 59% nada frecuente); por orientación sexual (16% poco frecuente, 56% nada frecuente); por edad (19% poco frecuente, 51% nada frecuente).



Gráfica No. 38.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

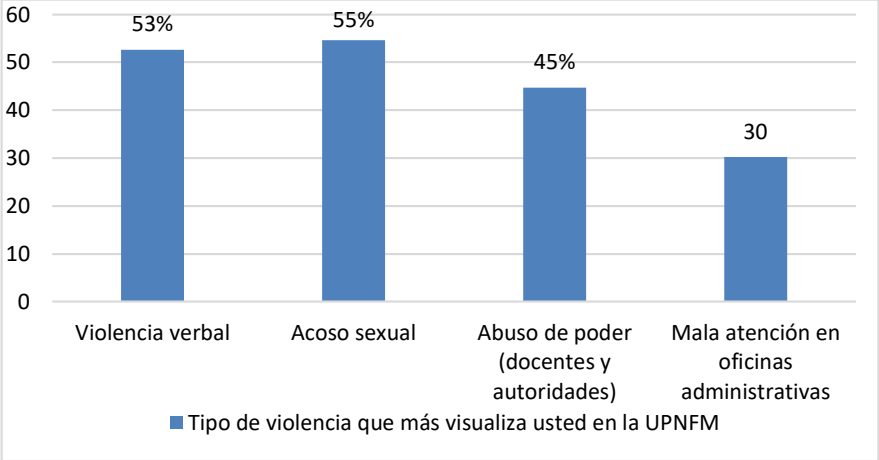
Sobre otros tres tipos de discriminaciones: por razón de discapacidad física, psíquica y condición socioeconómica, se refleja en la gráfica No. 38.1 resultados igual de positivos que la gráfica anterior. Por discapacidad física (62%), por discapacidad psíquica (61%), por condición socioeconómica (49%) la muestra asevera que es nada frecuente la discriminación sentida por esas tres razones. Los resultados permiten inferir que la muestra estudiada –en su mayoría- no se ha sentido objeto de discriminación por ninguna de las siete razones que se les dio como opción en el instrumento (gráfica 38 y gráfica 38.1); lo que permite inferir que la discriminación por diferentes motivos no es muy sentida y posiblemente la percepción que tienen sobre la discriminación presente en la universidad se fundamente en acciones que han visualizado hacia otras personas, pero no hacia sí mismos.



Gráfica No. 39. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CURSPS? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 39 contiene a los actores que más ejercen violencia o discriminación según las percepciones del estudiantado. Un porcentaje muy alto de la muestra estudiada considera (82%) que es frecuente que los docentes ejerzan violencia/discriminación. Apenas el 9% visualiza a los estudiantes como violentos, 1% afirma que son los jefes de área e igual porcentaje (prácticamente nulo) que son los administrativos. Para la muestra, en un 66% la violencia o discriminación la ejercen los estudiantes con poca frecuencia y el 10% afirma que rara vez. Los actores mejor evaluados son los jefes de área y administrativos, porque son los que rara vez ejercen violencia según los datos obtenidos.

Algo curioso es que anteriormente la muestra había manifestado no haber sido objeto de discriminación. Sin embargo, en esta gráfica señalan a los docentes como los actores que con más frecuencia ejercen violencia o discriminación. Así, puede ser que esa violencia se perciba en otros y no en sí mismos; o que el tipo de violencia o discriminación recibida no se deba a las razones dadas en las gráficas anteriores, sino a otras formas de violencia que en las siguientes gráficas se añaden al análisis.



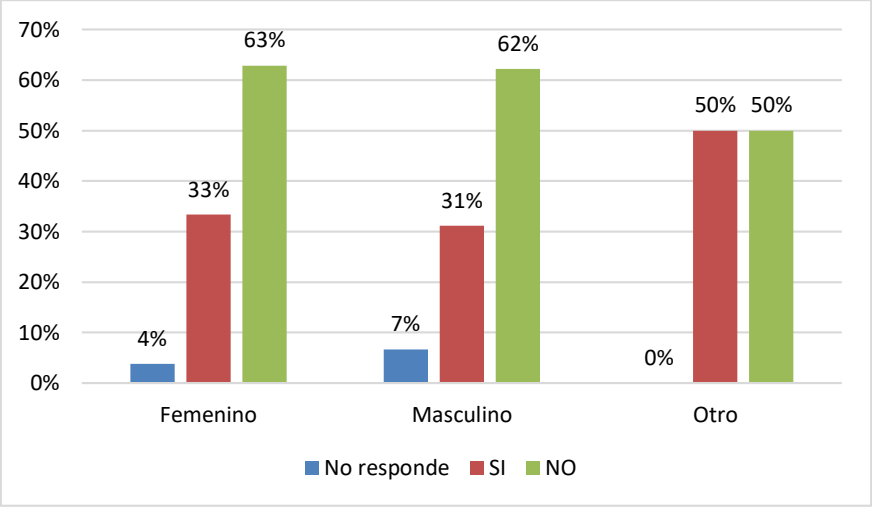
Gráfica No. 40. Tipo de violencia que más visualiza la muestra en el CURSPS. Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No. 40 se aborda el tipo de violencia que más visualiza la muestra estudiada en el CURSPS. Así, la violencia más representada en este centro regional es el acoso sexual (escogida por el 55%), posteriormente le sigue la violencia verbal (53%), el abuso de poder por parte de docentes y autoridades (45%) y la mala atención en oficinas administrativas (30%), esta última no es de interés para este estudio pero denota que existe insatisfacción por parte del estudiantado con la atención que reciben de las oficinas administrativas. La muestra se refiere principalmente a las oficinas como tesorería y las ventanillas que se encuentran en el edificio administrativo en las que realizan diversos trámites; así que el CURSPS debe prestar atención a esta queja.

Tal como se observa, los tres tipos de violencia más presentes guardan una estrecha relación. El acoso sexual se entrelaza con la violencia verbal y el abuso de poder. El acoso sexual no debe tolerarse en ninguna institución y menos educativa, donde los códigos de ética son claros en cualquier profesión, pero especialmente en la formación de los futuros

formadores de niños, jóvenes y adultos. Este tipo de violencia tiene presencia en todos los ámbitos sociales, enfrentarlo y abatirlo es uno de los mayores retos que debe tener el centro para mantener su integridad y la integridad de sus educandos.

Toda institución es consciente de las consecuencias legales que tiene este tema tan delicado y poco abordado, el acosador o acosadora no puede sobrevivir en ningún centro de respeto, debe ser penalizado(a) y se deben crear precedentes que sirvan de ejemplo y escarmiento. La UNAH es un claro ejemplo de las acciones que se pueden tomar para combatir esta violencia, han abierto una instancia legal que procede como compete, han despedido catedráticos, han publicado nombres; han iniciado campañas de cero tolerancias, charlas, conversatorios, etc.

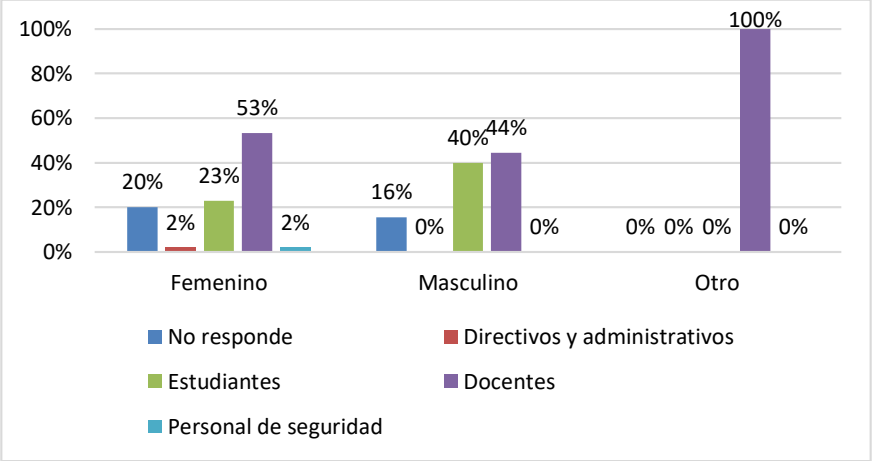


Gráfica No. 41. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURSPS? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a otro tipo de violencia como el acoso sexual, la gráfica No. 41 presenta los resultados al respecto. Según la muestra estudiada, la mayoría no ha sido objeto de acoso sexual (63% de mujeres y 62% de hombres). Sin embargo, existe un 33% de mujeres y el 31% de hombres que manifiestan que han sido víctimas de acoso sexual, el resto no quiso responder (4% de mujeres y 7% de los hombres).

Los resultados de esta gráfica deben llamar la atención a las autoridades, se necesita mayor vigilancia e iniciar acciones que reduzcan este flagelo. El tema del acoso sexual

sigue siendo un tabú en diversos contextos, por ello el CURSPS debe iniciar una campaña masiva que ataque esa práctica que no es ética ni está en sintonía con los preceptos morales de la pedagogía. El estudiante sebe sentir protección, seguridad en su casa de estudio, apoyo por parte de todos los actores para poder denunciar estos casos, de lo contrario la institución se convierte en cómplice de tales acciones.

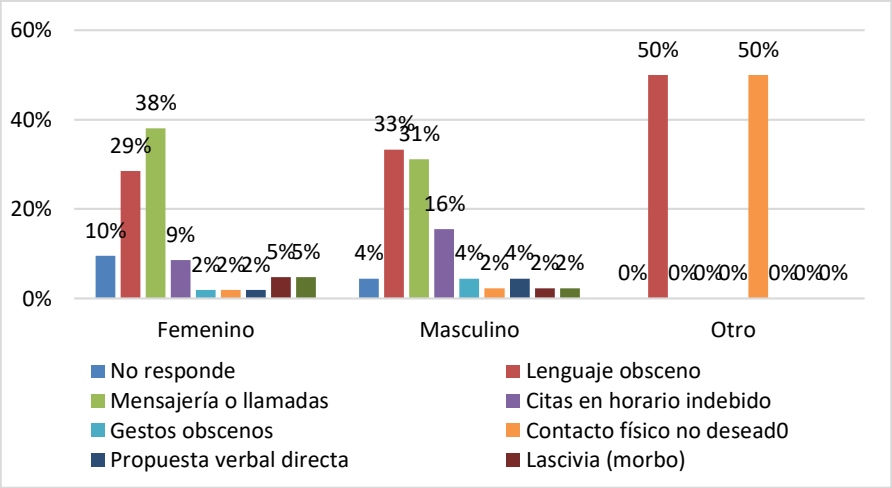


Gráfica No. 42. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente? Fuente: elaboración propia.

Los resultados que se presentan en la gráfica No. 42 hacen referencia a los actores que acosan según la percepción de la muestra. La mayoría de estudiantes considera (53% mujeres y 44% hombres) que los que más acosan en el CURSPS son los docentes. La institución está llamada a iniciar campañas educativas sobre el tema para hacer consciencia y tener un protocolo oficial para tratar denuncias y quejas al respecto. Se debe tener presente que la integridad y dignidad de los estudiantes es una prioridad inminente. Luego le siguen los estudiantes como acosadores (23% mujeres, 40% hombres) y el 20% de mujeres y 16% hombres prefiere no responder. El personal de seguridad y directivos son los que menos acosan según el criterio de la muestra (2% mujeres, 0% hombres).

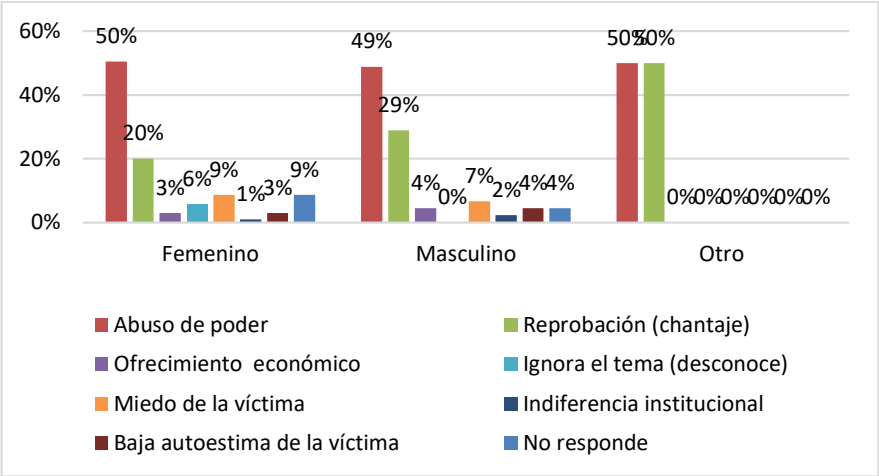
En resumen, tanto las mujeres como los hombres coinciden con que los principales acosadores son los docentes, resultado que debe vigilarse porque en esa interacción que tienen docentes con estudiantes, hay una relación de poder que puede ser nefasta. Preocupa el porcentaje correspondiente a los que no respondieron (20% mujeres, 16% hombres); habría que identificar quiénes corresponden a los que afirman que no han sido víctimas de

acoso, o si existe algún motivo inquietante por el cual no responden puesto que podían haber escogido la opción de ninguno.



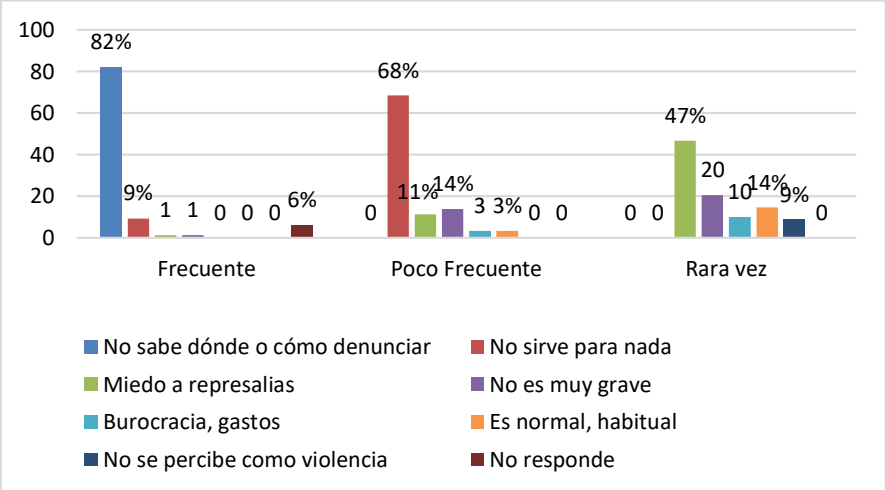
Gráfica No. 43. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 43 muestra que, para las mujeres, el primer acto constitutivo de acoso sexual son las mensajerías y llamadas (38%); y para los hombres es el lenguaje obsceno (33%). El segundo acto señalado por las mujeres es el lenguaje obsceno (29%) y por los hombres las mensajerías y llamadas (31%). El tercer acto señalado coincide en mujeres y hombres, quienes señalan las citas en horario indebido (9% mujeres, 16% hombres). Las demás razones señaladas alcanzaron resultados bajos. Los resultados muestran que la forma en la que mayormente se refleja el acoso sexual es el uso de lenguaje obsceno y mensajería y llamadas indebidas, esto se puede reducir en la medida en que las unidades académicas, DISE y la universidad en general emprendan campañas para inculcar valores tan importantes como el respeto.



Gráfica No. 44. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURSPS? Fuente: elaboración propia.

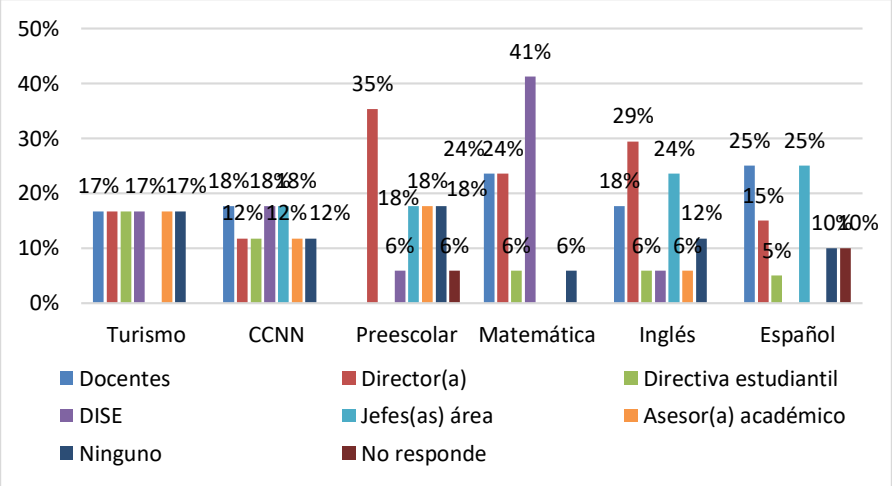
En cuanto a la pregunta ¿Qué favorece el acoso sexual en la institución? (gráfica No. 44). Tanto mujeres como hombres coinciden que el abuso de poder es el principal elemento que favorece el acoso sexual (50% mujeres, 49% hombres). Otra razón es el miedo a la reprobación (29% hombres, 20% mujeres), miedo de la víctima (9% mujeres, 7% hombres), o ignora el tema en el caso de las mujeres (6%) y hombres (4%). De los que se declaran como perteneciente a otro sexo, el 50% afirma que es el abuso de poder y el otro 50% asevera que es por miedo a la reprobación. La institución debe velar para que esos miedos sean eliminados y se incentive a fortalecer una cultura de la denuncia.



Gráfica No. 45. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CURSPS? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 45 recoge las impresiones de los estudiantes del CURSPS referente a la interrogante ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CURSPS? Para el 82% de los abordados, los estudiantes no denuncian frecuentemente un acto constitutivo de violencia debido a que no se sabe dónde denunciar. Esto indica que la mayoría de los actos de violencia o discriminación no son denunciados ante el ente correspondiente debido a la falta de orientación e información que deben poseer los estudiantes. Se debe socializar con el estudiantado el protocolo legal a seguir para que los alumnos (as) conozcan sus derechos y cómo ejercerlos en la institución. En cuanto a los motivos por los cuales es poco frecuente que los estudiantes denuncien alguna violencia o discriminación: el 68% de los encuestados optaron por el ítem no sirve para nada, el 14% afirma que no es muy grave y el 11% aduce tener miedo a represalias. Con relación a las respuestas por las que rara vez no se denuncia, el 47% asevera que por miedo a represalias y otro porcentaje bastante significativo opina que no es muy grave; esto preocupa porque todo acto de acoso debe considerarse como grave.

Es notorio que las unidades académicas, DISE y en general la universidad deben trabajar encaminados a construir un sistema que permita el trámite efectivo de las denuncias, con el fin de conseguir la confianza de los estudiantes en un sistema con actores beligerantes, que respondan al cumplimiento de los derechos humanos y eviten el silencio cómplice ante la falta de denuncia.



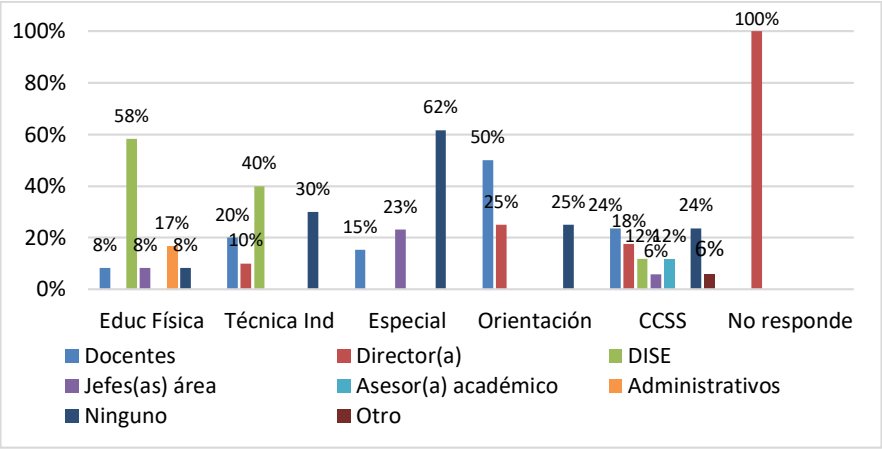
Gráfica No. 46. Si hicieras alguna denuncia, ¿A quién acudirías (del CURSPS)? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 46 muestra las preferencias (a quién acudir) de los estudiantes si tuvieran que hacer una denuncia de alguna violación, discriminación o acoso según la carrera que estudian. De los estudiantes de Turismo: todas las opciones alcanzaron el 17% de preferencia hacia las instancias dadas. Con relación a los estudiantes de Ciencias Naturales las preferencias apuntan a: 18% selecciona a los docentes e igual porcentaje manifiesta que a la Dirección de Servicios Estudiantil (DISE) y Jefes de área, 12% al asesor, director y directiva estudiantil. En el caso de los estudiantes de Preescolar: el 35% optaría por el director (a), 18% prefieren acudir al jefe de área e igual porcentaje para el asesor y ninguno de los actores dados. Solo el 6% acudiría a DISE.

Con relación a los estudiantes de Matemáticas; la mayoría (41%) acudiría a DISE, el 24% a los docentes e igual porcentaje selecciona al director(a); el 6% prefiere a la directiva estudiantil e igual porcentaje no acudiría a ninguno. En esta carrera el porcentaje de DISE aumentó con relación a las otras carreras. Por tanto, es la carrera que más confía en la DISE.

En el caso de los estudiantes de Inglés: el 29% acudiría al director, el 24% al jefe (a) de área, el 18% a los docente, 12% a ninguno, el 6% al Directiva estudiantil e igual porcentaje a la DISE, directiva estudiantil y asesor académico. Esto es un reto para la DISE puesto que es el órgano que en primera instancia debe recibir las denuncias.

En el caso de los estudiantes de Letras y Lenguas, Español: la mayoría de los estudiantes de esta carrera (25%) acudirían a los docentes e igual porcentaje acudiría a la jefatura de su área.. Luego sigue el 15% de los abordados que acudirían al director (a), , el 10% opto por no responder, igual porcentaje prefiere la opción de ninguno, solo el 5% acudiría la directiva estudiantil y 0% opta por DISE, nótese que en esta carrera no se identifica a DISE como una instancia prioritaria en el tema de denuncias.



Gráfica No 46.1. Si hicieras alguna denuncia, ¿A quién acudirías (CURSPS)? Continuación. Fuente: elaboración propia.

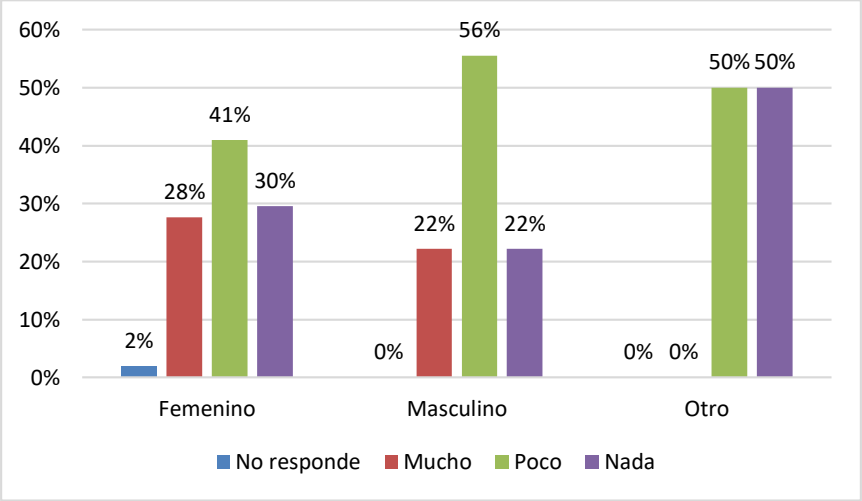
Continuando con las carreras que fueron encuestadas, la gráfica No. 46.1 refleja que de los estudiantes de Educación Física: la mayoría (58%) acudiría a DISE, el 17% acudiría a los administrativos, 8% acudiría a los docentes e igual porcentaje escoge a los jefes de área y a ningún actor(es). En el caso de los estudiantes de Técnica Industrial: 40% acudiría a DISE, 30% a ninguno, 20% a los docentes y 10% al director (a). Nuevamente no figura DISE entre las preferencias de este grupo de estudiantes. En el caso de los estudiantes de Educación Especial: el 62% optó por el "ítem" ninguno, 23% jefes de área y 15% acudiría a los docentes.

En el caso de los estudiantes de Educación Especial: el 62% optó por el "ítem" ninguno, 23% jefes de área y 15% acudiría a los docentes. En el caso de los estudiantes de Orientación Educativa: 50% acudiría a los docentes, 25% al director (a) igual porcentaje elige la opción de ninguno. Con relación a los estudiantes de Ciencias Sociales las preferencias apuntan a: 24% selecciona a los docentes e igual porcentaje manifiesta que a ninguno, 18% prefiere al director (a), 12% al asesor igual porcentaje a DISE, 6% jefe de área y otro. De los estudiantes que no respondieron a qué carrera pertenecen el 100% acudiría al director (a).

Los datos obtenidos reflejan la desinformación que tienen los estudiantes de las diferentes carreras sobre el camino que deben tomar para interponer una denuncia sobre acoso sexual, violencia o discriminación dentro del CURSPS. Por otra parte, estas gráficas también reflejan la confianza que tiene cada carrera hacia cada instancia dada como opción

de respuesta, pero también visualiza el descontento hacia las mismas; llama –particularmente- la atención el caso de los bajos porcentajes que escogen a la DISE porque es, precisamente, la instancia encargada de atender a los estudiantes en diversos asuntos.

D.2.3. Incidencia del CURSPS en la inclusión social de los grupos vulnerables.

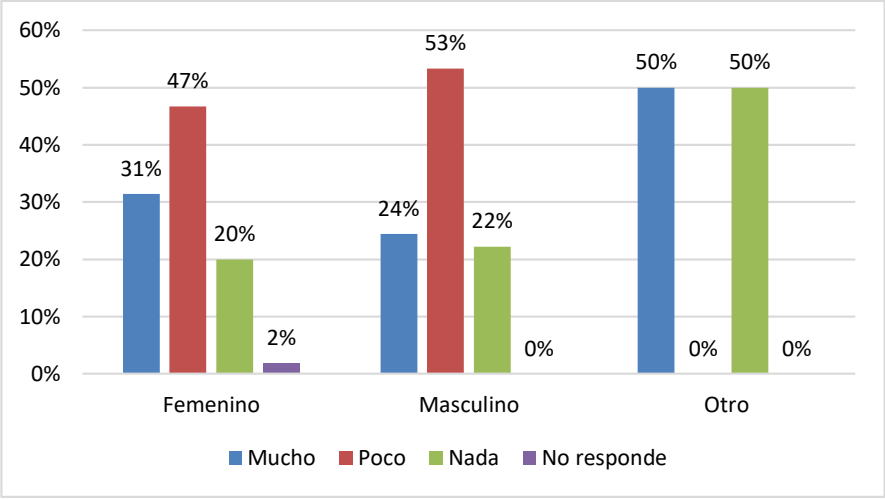


Gráfica No. 47. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 47 brinda datos sobre la concepción del sexo femenino, masculino y otros sobre los esfuerzos que hace la institución para lograr la igualdad de oportunidades entre los géneros. Un porcentaje representante del 28% del sexo femenino considera que la institución hace mucho esfuerzo, el 41% del sexo femenino expresa que se hace poco, un 30% considera que nada se hace, un porcentaje menor (2%) no contesta. Dentro de la concepción masculina se percibe que se hace mucho desde la concepción del 22% y el 56% responde a que se hace poco para lograr la equidad dentro de la institución para los hombres y las mujeres. Por último, el 22% representa a los hombres que consideran que nada se hace para generar esa equidad.

Respecto a la variable otro (representante de quien no se identificó ni como femenino, ni como masculino), se consideró que se hace poco y nada, representantes de un 50% cada una. En fin, de la percepción general el porcentaje más alto corresponde a la opción de que se hace poco para lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres. Luego,

le sigue la opinión de que nada se hace y, por último, el porcentaje más bajo corresponde a los que plantean que se hace mucho esfuerzo por parte de la institución.

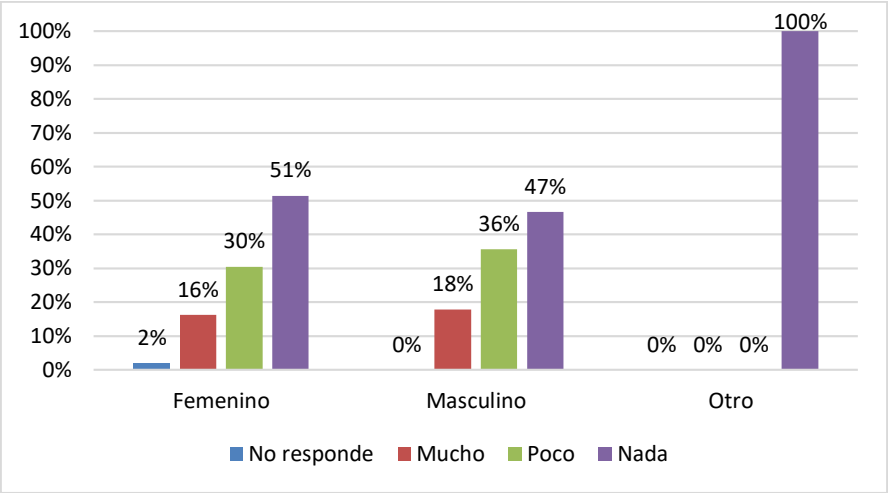


Gráfica No. 48. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 48 denota que el sexo femenino sostiene que en la institución se hace mucho esfuerzo para integrar a personas con discapacidades (31%), mientras que el 47% percibe poco esfuerzo, el 20% determina que nada se hace para la integración de personas con discapacidades y un porcentaje menor del 2% no responde.

Los hombres consideran que se hace mucho esfuerzo (24%), mientras que el 53% representa a los hombres que piensan que se hace poco y el 22% percibe que nada se hace para integrar personas con discapacidades dentro de la institución. El resto de la muestra (los que no se declaran ni femenino ni masculino) considera que se hace mucho (50%) y el 50% restante percibe que nada se hace.

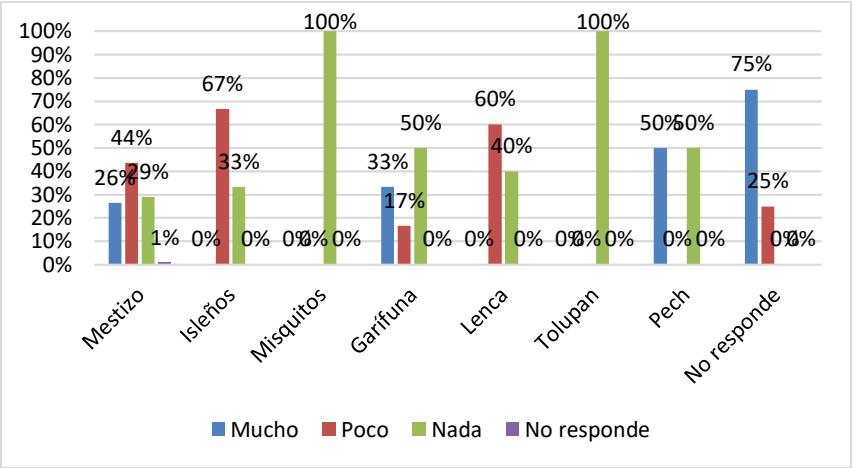
Estos resultados indican que la integración como resultado de los esfuerzos institucionales se percibe como poco esfuerzo realizado para la integración de personas con discapacidades dentro de la institución, puesto que el porcentaje más alto corresponde a esta opción de respuesta. En segundo lugar, se percibe como mucho el esfuerzo realizado y como dato positivo se observa, que los que opinan que nada se hace presentan el porcentaje más bajo.



Gráfica No. 49. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 49, manifiesta datos para analizar y comparar la percepción que tiene el sexo femenino, el sexo masculino y otros acerca de los esfuerzos institucionales para evitar la discriminación de los homosexuales u otras opciones. En el sexo femenino se encuentran los siguientes resultados: mucho esfuerzo (16%), poco esfuerzo (30%) y nada de esfuerzo (51%). Mientras que el sexo masculino considera: mucho (18%), poco (36%) y nada (47%). En el caso de Otro sexo, el 100% selecciona la opción de nada.

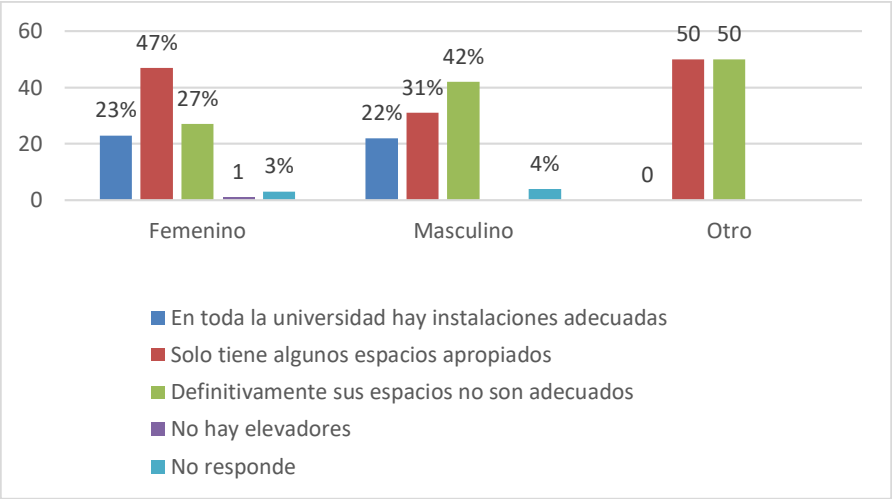
La concepción acerca del esfuerzo por prever discriminación es generalmente similar entre los géneros, los porcentajes más bajos coinciden que se hace mucho y los porcentajes más altos que se hace poco y nada para evitar la discriminación a homosexuales u otros. Curiosamente las personas que no se identificación como parte del sexo femenino o del sexo masculino; (otro) afirman que no se hace nada en un 100%. Por lo tanto, podrían existir alumnos homosexuales u de otras preferencias soportando daños de diferentes índoles correspondientes a la poca conciencia generada sobre el respeto que merece el colectivo LGTBIQ. Los resultados son negativos porque los porcentajes más altos indican que la muestra no percibe esfuerzos por parte del centro con relación a la que diversidad sexual no sea discriminada.



Gráfica No. 50. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 50 responde a la percepción de las etnias dentro de la institución sobre los esfuerzos que hace la universidad para que estas no sean discriminadas. Los estudiantes pertenecientes al grupo mestizo consideran que: se hace mucho esfuerzo (26%), se hace poco (44%) y nada se hace (29%). Los isleños determinan lo siguiente: poco esfuerzo (67%), nada (33%). La etnia misquita estima en el 100% que nada se hace. Los garífunas piensan que el esfuerzo es: mucho (33%), poco (17%), nada (50%). La etnia lenca cree que se hace: poco esfuerzo (60%), nada (40%). Dentro de la etnia tolupan, el 100% contesta que no se hacen esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas. La etnia pech asevera que se hace mucho (50%) y el otro (50%) responde que nada se hace.

Los porcentajes de las diferentes etnias varían un poco, aunque bien estos se manejan de manera similar y demuestran que la concepción de etnia a etnia es diferente en cuanto a la discriminación ya que los mestizos presentan el porcentaje más bajo en cuanto a que nada se hace para no discriminar a las etnias. En el caso de los isleños, no hubo ni un solo estudiante perteneciente a ese grupo que considera que se hace algo para no sufrir discriminación por pertenecer a una etnia. Los resultados son alarmantes, pues desde la concepción de los isleños, misquitos, lencas y tolupanes no se percibe un esfuerzo realizado por la institución para contrarrestar la discriminación en el medio interno del campus. Estos resultados permiten incidir que dentro de estas etnias hay estudiantes que podrían estar siendo víctimas de discriminación y responder de esta manera podría ser su única forma de expresión anónima.

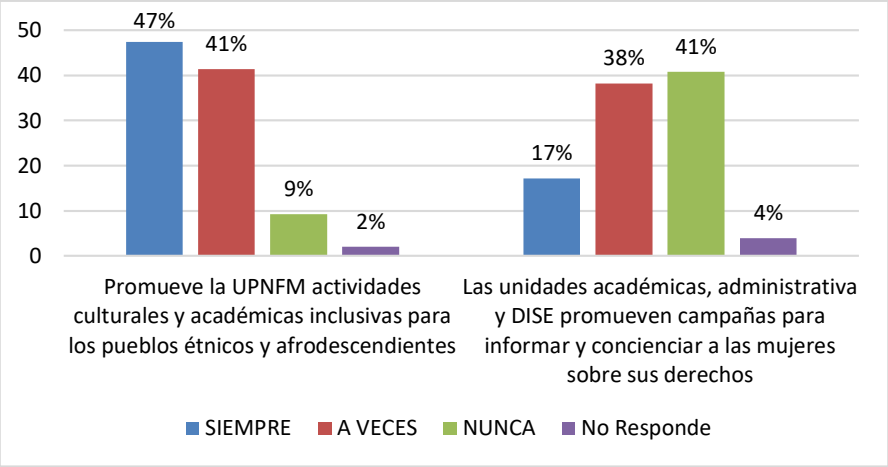


Gráfica No. 51. ¿El CURSPS tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 51 refleja los resultados sobre la interrogante sobre si la institución cuenta con la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente dentro de las instalaciones del centro. El sexo femenino responde que en toda la institución hay instalaciones adecuadas representando al 23% de las encuestadas. El 47% de las féminas cree que solo se tiene algunos de los espacios apropiados, y el 27% por su parte piensa que sus espacios no son apropiados. Entre los resultados del género masculino están: el 31% inclinado hacia la opción de solo hay algunos espacios; y el 42% que piensa que definitivamente sus espacios para la movilización de personas con discapacidades no son adecuados; solo el 22% considera que en todo el centro existen instalaciones adecuadas. En la categoría de otros (no definen su sexo), la muestra está dividida: los que afirman que solo se tienen algunos espacios apropiados (50%) corresponde a la mitad, y el otro 50% restante opina que definitivamente no son adecuados los espacios para el desplazamiento de personas con discapacidad.

Con lo anterior, se puede distinguir una postura diferente desde la concepción de los espacios apropiados o inapropiados con los que cuenta el centro para el fácil desplazamiento de personas con discapacidades. El sexo masculino, en mayor porcentaje (42%) denota que la institución no cuenta con lugares apropiados diseñados para el desplazamiento de alumnos con discapacidades. Aunque los porcentajes con el sexo

femenino se encuentran un poco alejados, ellas –en su mayoría- afirman que se cuenta con algunos espacios apropiados (47%).



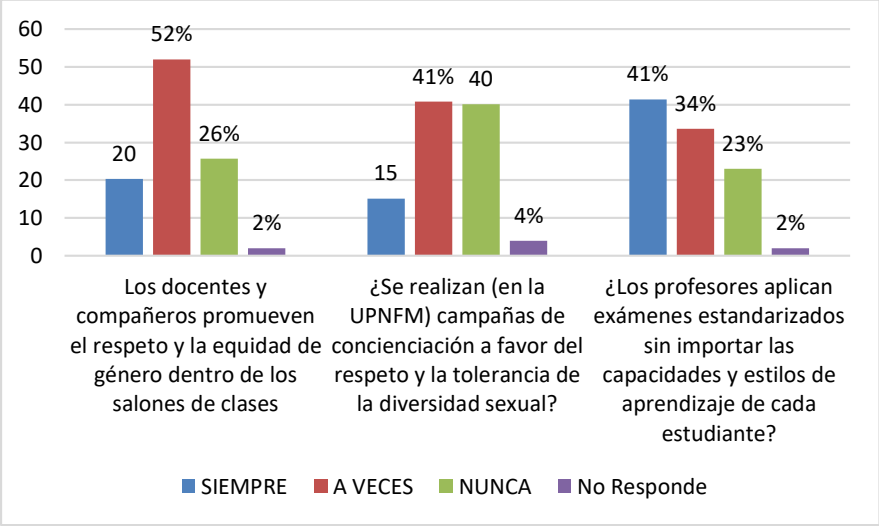
Gráfica No. 52. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURSPS. Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la percepción sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURSPS, el 47% de la muestra cree que siempre las promueve; el 41% afirma que a veces las promueve; y el 9% asevera que nunca las promueve, mientras que el 2% decide no responder. Según la muestra, las unidades académicas, administrativas y DISE promueven campañas para informar y concientizar a las mujeres sobre sus derechos. El 17% señala que siempre se hace, el 38% afirma que a veces y el 41% opina que nunca se hace, el 4% prefiere no responder (gráfica No. 52).

Los datos anteriores permiten analizar la percepción de la muestra sobre dos grupos vulnerables a ser excluidos dentro del CURSPS, los grupos étnicos y el sexo femenino. De la promoción de actividades culturales y sociales que incluye grupos étnicos, sus mayores porcentajes demuestran que la institución realiza la inclusión de los grupos étnicos dentro de las mismas, respondiendo así a la escasa discriminación a grupos étnicos y afro descendientes. Sin embargo, la situación es contrastante cuando se pone en tela de juicio la promoción de los derechos de la mujer dentro de la institución, y es que contrario a las actividades de inclusión cultural y académica para otros, responde a los porcentajes más bajos según la percepción de la muestra para quienes consideraron que las unidades académicas, administrativas y DISE hacen mucho para promover los derechos de las

mujeres. Por otro lado, se observa un alto porcentaje a favor de la opción que indica que a veces se realizan actividades. Mientras el porcentaje más alto de respuesta concentra su atención en que nada se hace para concientizar a las mujeres sobre sus derechos.

Los resultados obtenidos sobre la percepción hacia actividades de inclusión a afro descendientes y grupos étnicos son positivos. Sin embargo, los resultados para las actividades de inclusión a los derechos femeninos se concentran de manera negativa ya que la mayoría sostiene que a veces y en mayor medida, nunca se realizan actividades para que las féminas conozcan sus derechos como mujeres dentro de la institución.



Gráfica No. 52.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

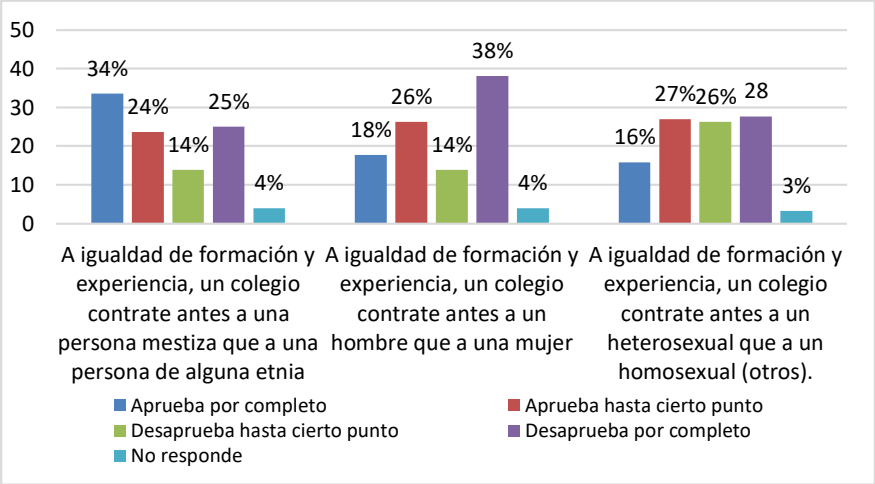
Según la gráfica No, 52.1 el 20% de la muestra opina que siempre los docentes y compañeros promueven el respeto y la equidad de género dentro de los salones de clases, el 52% asevera que a veces y el 26% expresa que nunca. En cuanto a la realización de campañas de conciencia a favor del respeto, la tolerancia y de la diversidad sexual, siempre según el 15%, a veces el 41% y nunca presenta el 40%. Para la realización de evaluaciones estandarizadas sin importar las capacidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante, siempre un 41%, a veces (34%), y nunca (23%).

Los resultados estiman algunas percepciones acerca del respeto y equidad de género dentro del salón por parte de los docentes y compañeros, la muestra considera que a veces se promueven dichas actividades; y otro resultado que estima que nunca se promueven este

tipo de actividades dentro de los salones de clases. La realización de campañas para el respeto y la tolerancia a la diversidad sexual en el centro, es realizable a veces (41%); pero el 40% opina que nunca. Por último, el 41% afirma que los profesores siempre aplican exámenes estandarizados sin importan las capacidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante; el 34% considera que a veces se realizan y para el 23% nunca se hace.

Los resultados para los tres ítems permiten la creación de una idea sobre las relaciones que se tienen dentro del centro. Con relación al respeto y la equidad dentro de los salones de clases, los resultados se estiman negativos ya que la mayor parte de los encuestados consideran que a veces se realizan actividades para generar igualdad de género. En cuanto al respeto y la tolerancia hacia la diversidad sexual, los resultados se podrían estimar negativos ya que la mayor parte de la muestra afirma que a veces y que nunca se realizan actividades que promueven el respeto y la tolerancia. También es negativo que los docentes apliquen exámenes estandarizados sin tomar en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes, ello significa que se piensa que todos los estudiantes aprenden del mismo modo, lo cual es erróneo según las teorías del aprendizaje.

D.2.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables.



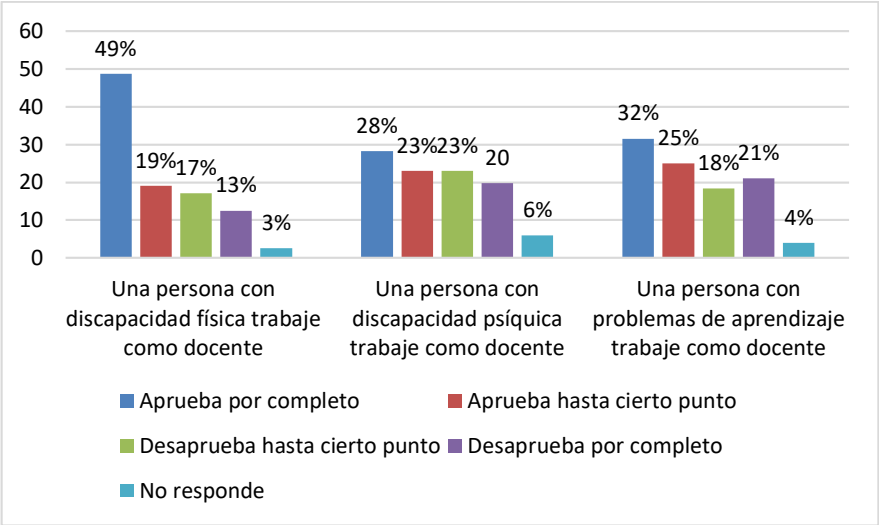
Gráfica No. 53. Opiniones varias de la muestra estudiada. Fuente: elaboración propia.

La muestra estudiada sobre la igualdad de formación, experiencia y la especulación de que un colegio contrate antes a una persona mestiza en lugar de alguien que pertenezca a una etnia, lo aprueba por completo (gráfica No. 53) con el 34% de la muestra estudiada, lo

aprueba hasta cierto punto con el 24%, lo desaprueba hasta cierto punto con el 14%, lo desaprueba por completo según el 25%, y el 4% no responde. En el otro caso, sobre la contratación de un hombre antes que, a una mujer, la muestra consiente que aprueba por completo (18%), el 26% aprueba hasta cierto punto, el 14% desaprueba por completo y el 38% desaprueba por completo. Para la contratación de heterosexual antes que un homosexual, la muestra aprueba por completo (16%), aprueba hasta cierto punto (27%), desaprueba hasta cierto punto (26%) y desaprueba por completo (28%).

La concepción de la muestra permite valorar que la contratación de una persona mestiza antes que una persona perteneciente a una etnia es mayormente aprobada, lo que deja la conclusión que existen sesgos raciales dentro de los estudiantes de la institución que permiten la exclusión laboral de personas por su origen étnico. La diferencia con los resultados para la contratación de un hombre antes que una mujer, que favorece a la idea de desaprobar por completo tal acción, permite analizar que la orientación hacia la inclusión de género en los sectores laborales está ascendiendo dentro del centro educativo. La idea de contratar a un heterosexual antes que a un homosexual, responde a los más altos porcentajes de desaprobación de la muestra estudiada, a su vez esto facilitaría la concepción de que la discriminación laboral no forma parte de las ideas de los estudiantes del CURSPS.

Los resultados son de tendencia desfavorecedora para los grupos étnicos ya que se concuerda según resultados que se aprueba por completo que se contrate a un individuo con mismas capacidades y experiencia por ser mestizo, antes que a un individuo por pertenecer a un grupo étnico. La gráfica muestra que los porcentajes en el caso de la contratación de un mestizo antes que a una persona de alguna etnia, se elevan respecto al caso de la contratación de un hombre previo a una mujer o de un heterosexual previo a un homosexual. Esto significa, que la discriminación se hace más evidente para el caso de las etnias.

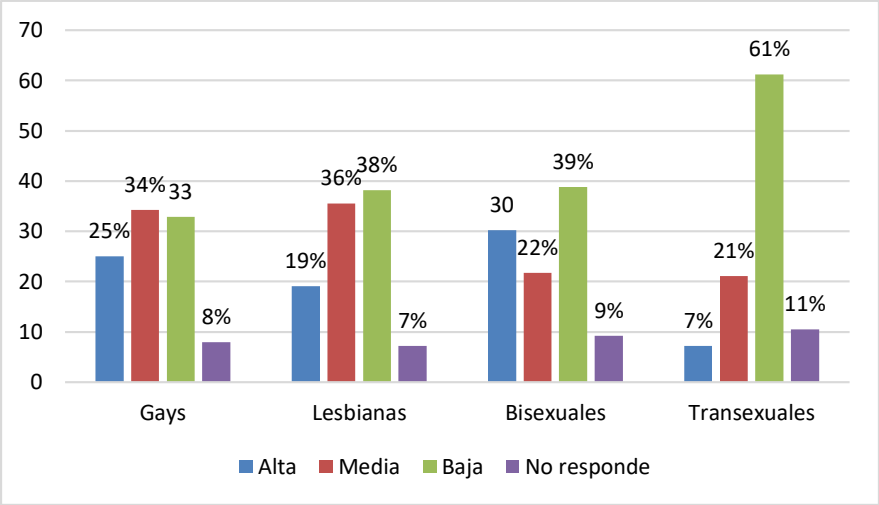


Gráfica No. 54. Otras opiniones de la muestra estudiada. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 54 recoge datos sobre el caso donde una persona con discapacidad física trabaje como docente. La muestra aprueba por completo en un 49% , aprueba hasta cierto punto en un 19%, desaprueba hasta cierto punto en un 17%, y desaprueba por completo en un 13%. Que una persona con discapacidad psíquica trabaje como docente la muestra aprueba por completo en un 28%, aprueba hasta cierto punto en un 23%, desaprueba hasta cierto punto en un 23%, y aprueba por completo en un 20%. Que una persona con problemas de aprendizaje trabaje como docente es aprobado por completo en un 32%, es aprobado hasta cierto punto por un 25%, es desaprobado hasta cierto punto por un 18% y desaprobado por completo por un 21 %.

La concepción acerca del trabajo como docente por parte de personas con discapacidades físicas presenta mejores resultados. En el caso de las personas con discapacidades psíquicas y personas con problemas de aprendizaje ya se reflejan datos más negativos, porque existe división en la muestra al considerar en porcentajes casi similares diversas posturas al respecto. Lo anterior podría responder a la poca cultura de formación psicológica que existe dentro del centro, porque la aceptación de que una persona con una discapacidad física trabaje como docente es mayor que en el caso de una persona con una discapacidad psíquica o con problemas de aprendizaje. Es posible que existan prejuicios, tabués y estigmas con relación a estas personas, ello presupone que el centro imparta un

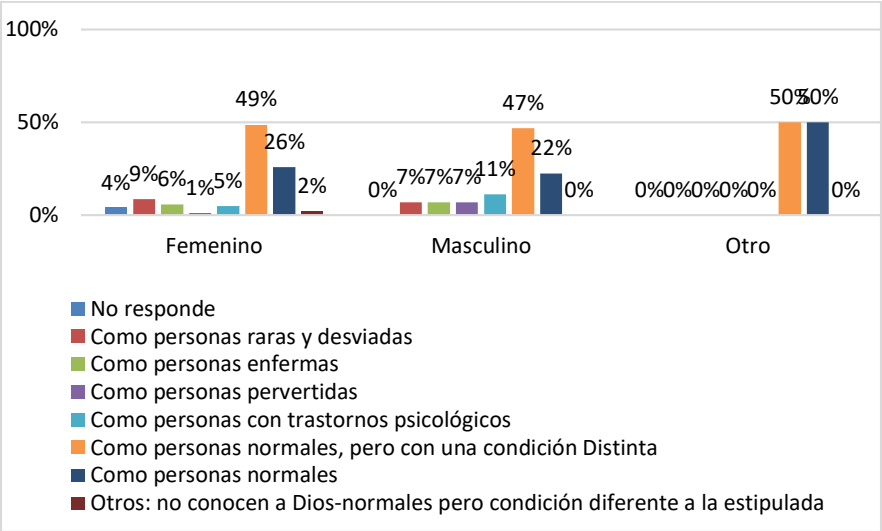
ciclo de formación para eliminar esas barreras y pensamientos excluyentes que predominan en los imaginarios sociales.



Gráfica No. 55. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 55 brinda datos que responden a la interrogante sobre la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia. Según la muestra estudiada las personas gays tienen una participación alta (25%), una participación media (34%), y una participación baja según el 33%. Para la muestra estudiada, las docentes lesbianas tienen una participación en el ámbito docente de: alta (19%), una participación media (36%) y una participación baja (38%). La participación de bisexuales en la educación corresponde a un 30% que afirma que tienen una participación alta, el 22% señala que la participación es media y el 39% opina que su participación es baja. La percepción de la muestra indica que considera que las personas transexuales participan en el mundo de la docencia de manera alta (7%), media (21%) y de manera baja (61%).

En el caso de las lesbianas, bisexuales y transexuales (sobretodo) la percepción de su participación es baja, en el caso de los gays se nota que la muestra considera que tienen una participación media; es decir, para la muestra es más visible la participación de los gays en el mundo de la docencia. El tema de la diversidad sexual es complicado porque suelen predominar estereotipos al respecto, por lo que se hace difícil identificar la orientación o preferencia sexual de una persona, a no ser que ésta hable abiertamente de ello.

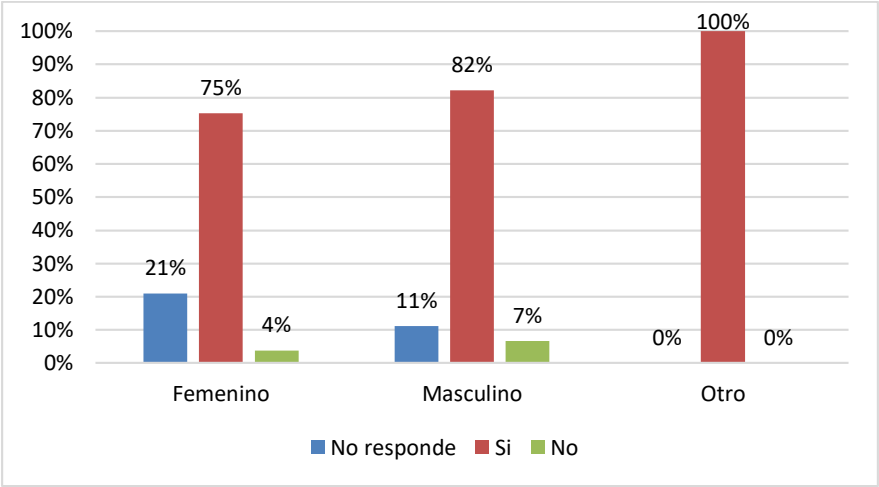


Gráfica No. 56. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?

Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 56 proporciona datos de la concepción individual del individuo encuestado sobre la referencia a gays, lesbianas u otras preferencias sexuales. El sexo femenino percibe a las personas anteriores como normales, pero con una condición distinta, representando el 49%. Otro porcentaje alto de respuesta representa a las féminas que consideran que son personas normales respondiendo al 26% del porcentaje total. En menor medida, los porcentajes cambiaron entre las otras variables. Para el sexo masculino, la concepción de personas, gays, lesbianas u otros representa el 47% que los estima como personas normales pero con una condición distinta y un porcentaje de 22% representa a hombres que consideran que son personas normales. Dentro de la categoría otros se encuentra un porcentaje que piensa que son personas normales con una condición distinta (50%) y otro 50% responde que son personas normales.

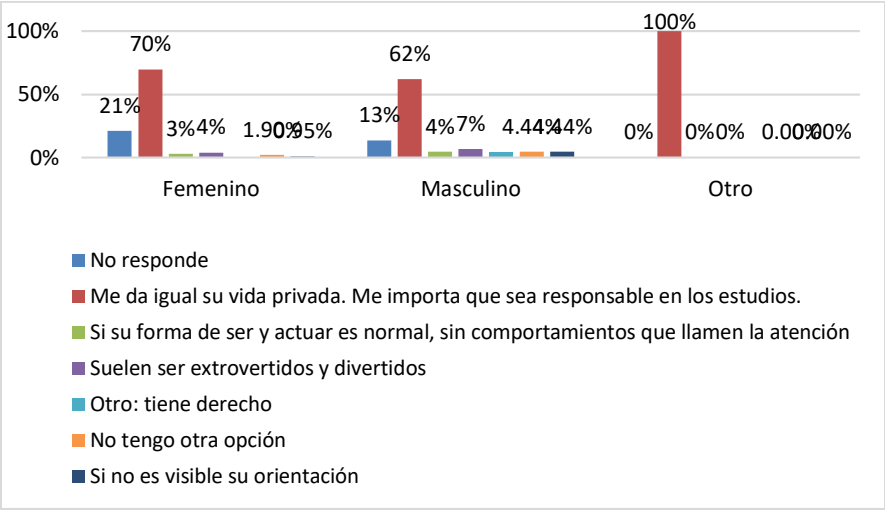
La mayoría de la muestra define a las personas de la diversidad sexual como personas normales, pero con una condición diferente. Habría que indagar qué entienden por condición diferente, si es desde una perspectiva inclusiva que valora la diversidad sexual como preferencias diferentes, o si se trata de una interpretación negativa que podría traducirse en algún estereotipo o estigma social.



Gráfica No. 57. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 57 responde a datos sobre el comportamiento de los individuos acerca de involucrar en grupos de clases a personas gays, lesbianas u otros. El sexo femenino concibe a bien agregar a los antes mencionados a un grupo de trabajo con un porcentaje del 75%, el 4% manifiesta que no agregaría a un individuo con esas preferencias sexuales y el 21% de las féminas restantes optan por no responder. El sexo masculino por su parte, agregaría –en su mayoría (82%)- a un compañero(a) con dichas preferencias sexuales y un bajo porcentaje del 7% no agregaría a un compañero(a) con conocimiento de su preferencia sexual. En la categoría de otros, el 100% afirma que agregarían a los compañeros(as) gays, lesbiana u otras preferencias.

Los datos brindados refleja que la aceptación en grupos de trabajo con previo conocimiento de las preferencias sexuales de los individuos es bastante positiva en el sexo femenino y el sexo masculino, demostrando que la incorporación de estas personas es alta por parte de la muestra estudiada; lo que debería evitar la exclusión académica de gays, lesbianas u otras variantes.

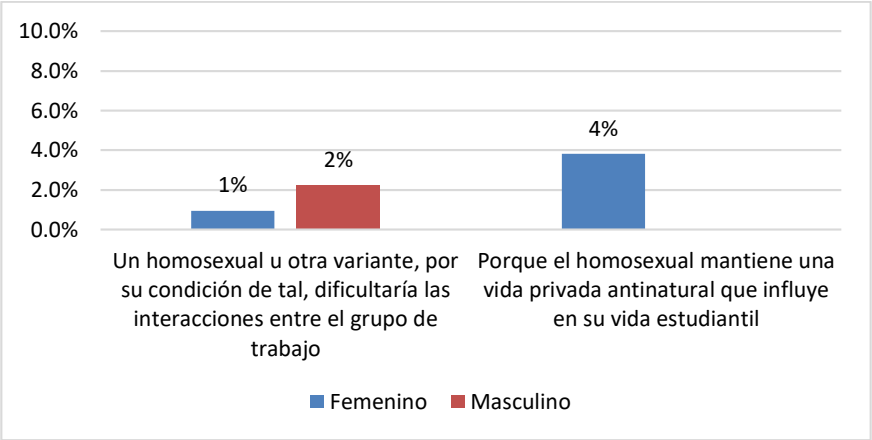


Gráfica No. 57.1. Razones del SI

Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 57.1 es una continuación de los datos anteriormente explicados, aquí se exponen las razones que plantea la muestra en por qué agregaría a su grupo de trabajo a los compañeros gays, lesbianas u otras preferencias. La muestra que plantea en la gráfica anterior que lo agregaría, menciona las siguientes razones: el sexo femenino opina que le da igual su vida privada (70%), mientras el 21% decide no responder.

De las respuestas del sexo masculino prevalece la opción de que le da igual la vida privada con una representación del 62% e índices menores se manejan entre otras variables. En el grupo de otros el 100% responde que le da igual su vida privada. Los datos anteriores manifiestan que la mayoría de la muestra entiende que la preferencia sexual es un tema privado de cada persona, ello no debe interferir en la amistad y compañerismo que debe existir en la vida universitaria. Estos datos son positivos porque la muestra denota respeto hacia la diversidad sexual, aduciendo que le da igual la vida privada de cada quien, esto significa que no se inmiscuyen en la vida de los demás.

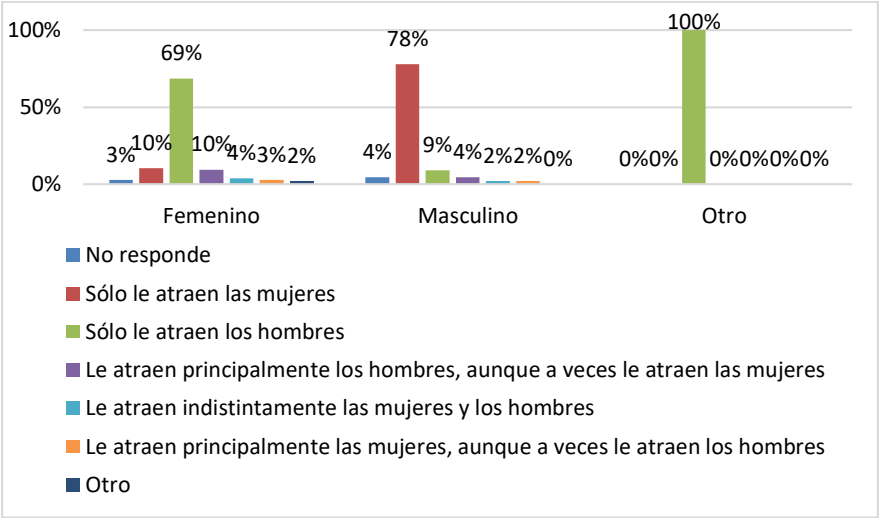


Gráfica No. 57.2. Razones del NO

Fuente: elaboración propia.

Según la gráfica No. 57.2 las personas de la muestra estudiada manifiestan el no aceptar a los individuos gays, lesbianas u otras opciones en sus grupos de trabajo, exponiendo sus razones: que un homosexual u otro por su condición, dificultaría las interacciones entre el grupo de trabajo (femenino 1%, masculino 2%), esa es la razón por la cual no aceptan a individuos con otras preferencias a sus grupos de trabajo. La segunda justificación del por qué no aceptaría a un individuo con preferencia sexual distinta corresponde a: porque el homosexual mantiene una vida privada antinatural que influye en su vida estudiantil (sexo femenino 4%), dicha razón solo fue escogida por las mujeres.

Los datos obtenidos muestran las razones por las que los estudiantes excluirían a gays y lesbianas u otras preferencias de sus grupos de trabajo. Estos datos, aun cuando no es la mayoría de la muestra, son de carácter negativo debido a que los individuos justifican con razones que reflejan prejuicios y estereotipos peyorativos. Estas concepciones y creencias de esta muestra en particular, advierte sobre la necesidad de formación sobre el tema de la sexualidad y su constante dinamismo. Es un tema que debe abordarse para eliminar toda forma de discriminación y exclusión de la diversidad sexual en el centro; por encima de cualquier diferencia, siempre deben prevalecer los derechos humanos e integridad de todo estudiante.



Gráfica No. 58. Con relación a su orientación sexual, ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente usted más identificado/a? Fuente: elaboración propia.

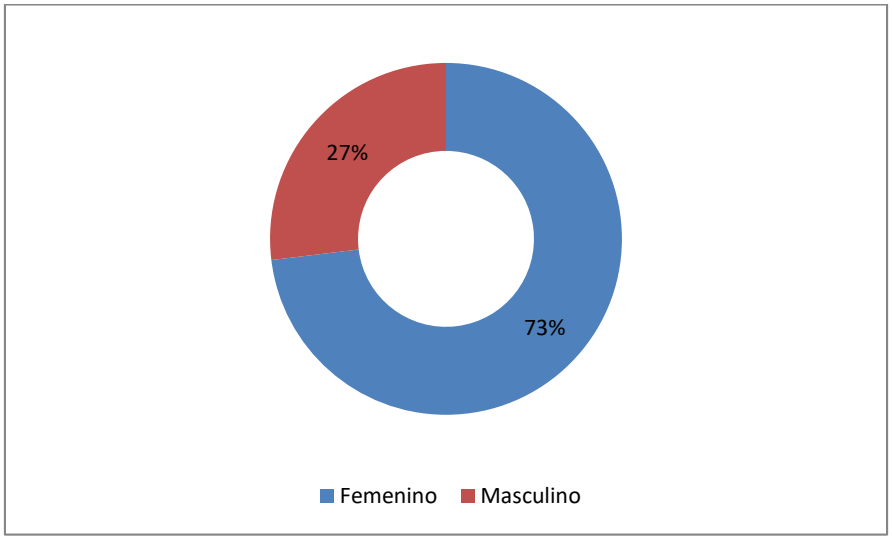
La gráfica No. 58 responde a datos acerca de la orientación sexual del individuo encuestado. El sexo femenino estima lo siguiente: al 69% solo le atraen los hombres, lo cual corresponde a las mujeres heterosexuales; el 10% solo le atraen las mujeres, lo cual corresponde a las mujeres lesbianas; el 10% le atraen principalmente hombres, aunque a veces le atraen las mujeres, lo cual responde a la bisexualidad o posiblemente heteroflexibilidad. Por su parte, el sexo masculino responde arrojando los siguientes porcentajes: al 78% solo le atraen las mujeres (heterosexuales), al 9% solo le atraen los hombres (homosexuales o gays) y otros porcentajes inferiores vagan entre las otras variables. En la categoría de otros, el 100% afirma que le atraen solo los hombres.

La suma importancia de los resultados radica en visibilizar que dentro de la muestra se encuentra también la diversidad sexual; categoría que se define en este estudio como vulnerable. Esto llama la atención, porque el tema de la diversidad sexual ha sido poco trabajado por parte de la institución, y es una categoría que debe empezar a analizarse, en aras de no cometer discriminación ni permitir formas de violencia hacia un colectivo que está invisibilizado en la universidad, pero que coexiste y convive en la misma.

D.3. Análisis de resultados del CURCEI

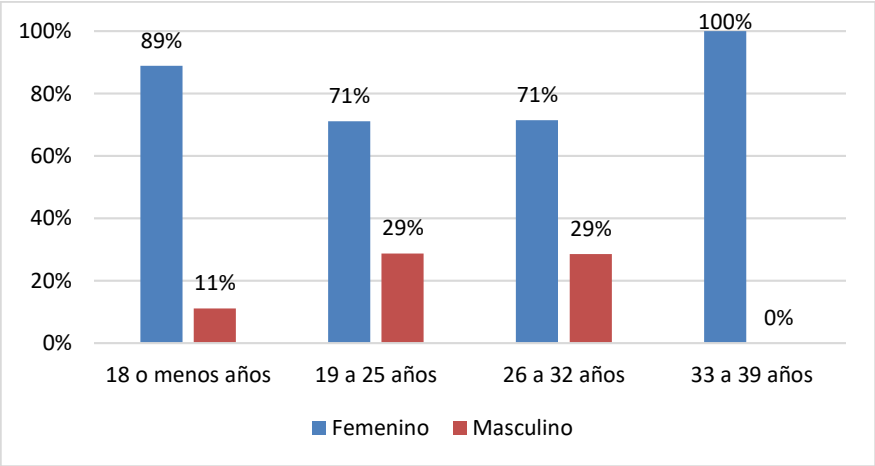
Esta sección corresponde a los resultados cuantitativos del Centro Universitario Regional de La Ceiba. De esta sede y del resto, los resultados son exclusivamente de tipo cuantitativo porque no se aplicaron grupos de discusión, a excepción de la Sede Central en Tegucigalpa y en San Pedro Sula. Así, se menciona nuevamente que en el CURCEI la muestra fue de 104 estudiantes.

D.3.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURCEI



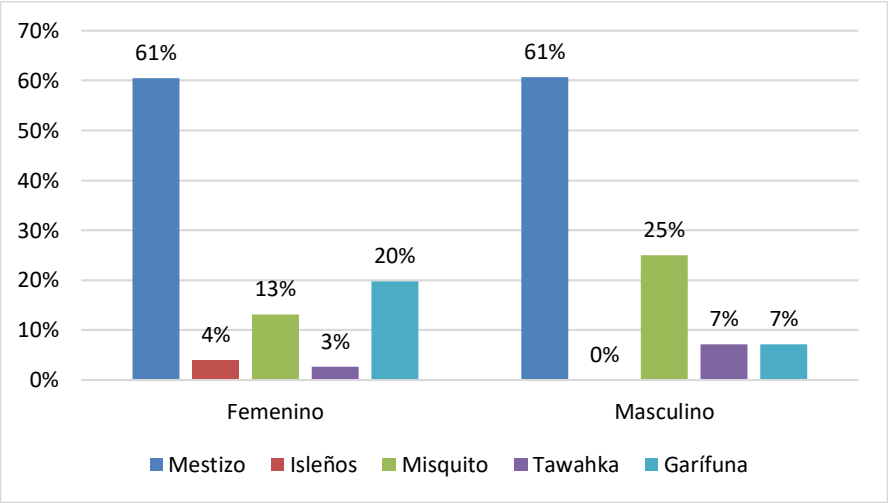
Gráfica No. 59. Sexo de la muestra estudiada (CURCEI). Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 59 refleja la distribución de la muestra según su sexo. En el CURCEI el 73 % de la muestra estudiada comprende a mujeres y el 27% restante a hombres. Así, la tendencia de tener una muestra que en su mayoría son mujeres en cada sede analizada hasta el momento, refleja que la profesión docente está siendo dominada por el sexo femenino.



Gráfica No. 60. Edad de la muestra según su sexo. Fuente: elaboración propia.

Sobre la edad de la muestra según su sexo, en la gráfica No. 60 se lee que, entre los jóvenes menores de 18 años, el 89% son mujeres y el 11% son hombres. De los que están en el rango comprendido de 19 a 25 años, solo el 29% son hombres y el 71% mujeres. Igual distribución se maneja en los jóvenes entre 26 a 32 años. Por último, el 100% de los estudiantes cuyas edades oscilan entre los 33 años en adelante son mujeres. La gráfica indica que el predominio de mujeres se concentra en la población más adulta y en los más jóvenes.



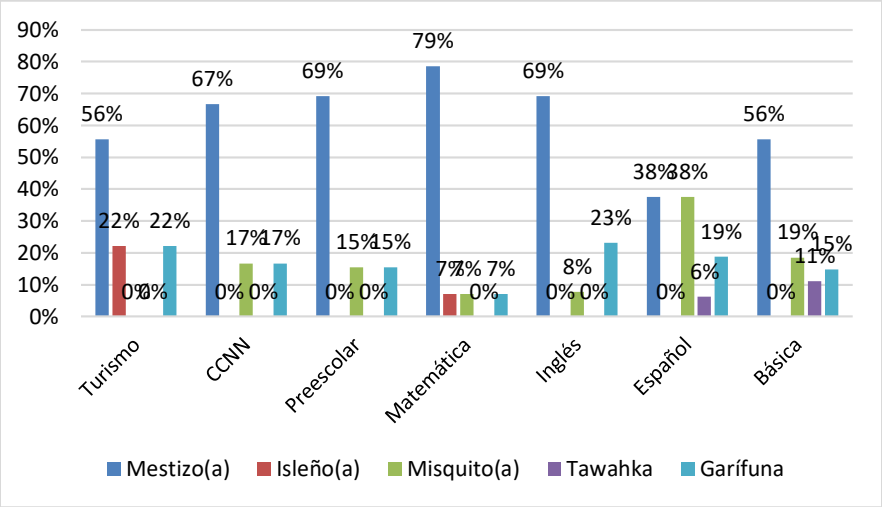
Gráfica No. 61. Sexo de la muestra estudiada según etnia. Fuente: elaboración propia.

Ahora se agrega la gráfica No. 61 que denota el sexo de la muestra según el grupo étnico al que pertenece. En cuanto a las mujeres, el 61% se identifican como mestizas, el 20% como garífunas, el 13% misquitas, el 4% isleñas y el 3% tawahka. Con relación a los

hombres también el 61% son mestizos, el 25% misquitos, el 7% tawahka e igual porcentaje (7%) garífunas.

Es importante apuntar que, la ubicación geográfica de la ciudad de La Ceiba podría ser una variable que incida en la presencia de garífunas, misquitos e isleños en la institución. Sin embargo, esto no se ve tan reflejado porque la población étnica no presenta porcentajes elevados, aunque son significativos con relación a años anteriores donde la presencia de las diversas etnias y afro descendientes era mínima o casi nula en el nivel superior en general y en la UPNFM en particular.

Estos resultados deben llamar la atención porque la institución da apertura a la diversidad étnica, pero posiblemente no se esté tomando en consideración que la inclusión social debe ser un proceso continuo y de acompañamiento de estrategias que logren minimizar las barreras lingüísticas y facilitar la adaptación y nivelación (de ser necesario) de los estudiantes que pertenecen a los pueblos étnicos y afro descendientes.



Gráfica No. 62. Carrera que estudia la muestra según el grupo étnico al que pertenece. Fuente: elaboración propia.

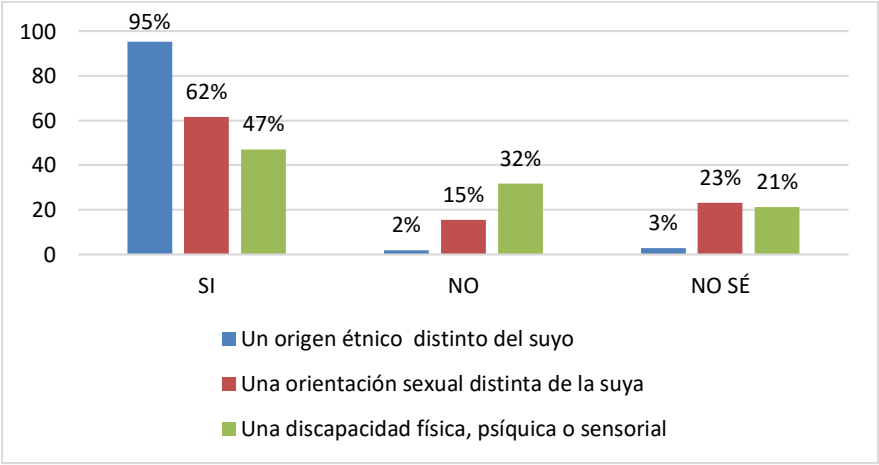
Se agrega en la gráfica No. 62 la carrera que estudia la muestra según el grupo étnico al que pertenece. Como la muestra en su mayoría corresponde a los mestizos, la presencia de éstos se refleja en todas las carreras y corresponde al mayor porcentaje. Llama la atención que en la carrera de español hay una igualdad de porcentajes entre los misquitos (38%) y los mestizos (38%). Esta es la única carrera con ese dato igualitario, también

estudian el 19% de los garífunas y el 6% tawahka. Siendo esta carrera la que mayor población étnica presenta. En cuanto a los estudiantes de Turismo: 56% son mestizos, 22% son isleños y 22% son garífunas. En el caso de Ciencias Naturales (CCNN) el 67% son mestizos, el 17% son misquitos e igual porcentaje (17%) son garífunas.

El patrón se repite en el caso de los estudiantes de Preescolar; el 69% son mestizos, el 15% misquitos y el 15% garífunas. En cuanto a la carrera de Matemáticas la participación de los isleños (7%), misquitos (7%) y garífunas (7%) constituyen el 21% de la población étnica que estudia Matemáticas, mientras que el resto (79%) son mestizos. En la carrera de Inglés, se observa que hay mayor participación de los garífunas (23%), aunque la mayoría sigue siendo mestiza (69%) y los misquitos conforman solo el 8% su población. Con relación a los alumnos(as) de Educación Básica: el 56% son mestizos, 19% son misquitos, 15% garífunas y 11% tawahkas.

En fin, las carreras que mayor presencia tiene de población étnica (no mestiza) son: Español (63%), Educación Básica (45%) y Turismo (44%). Una participación intermedia se refleja en la carrera de Ciencias Naturales (34%), Preescolar (30%) e Inglés (31%). Y la menor participación de población no mestiza se encuentra en la carrera de Matemáticas (21%).

D.3.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución

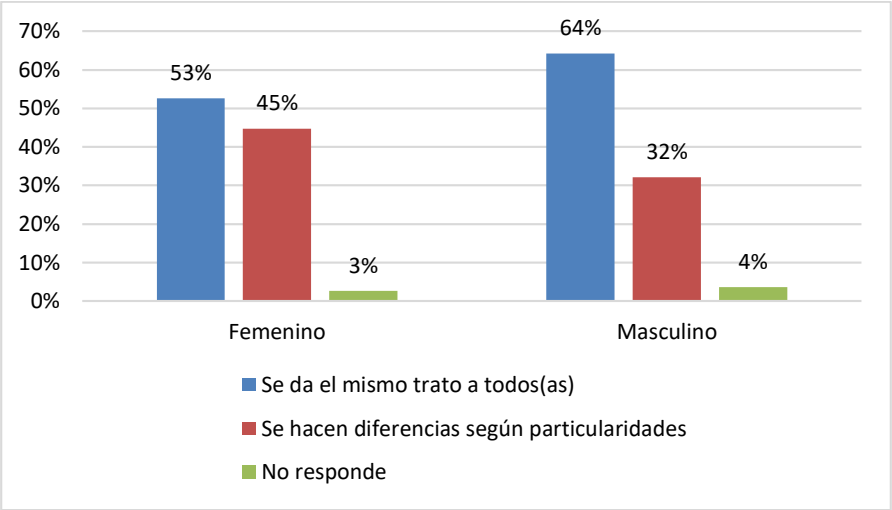


Gráfica No. 63. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURCEI, ¿Hay alguno/a que tenga…? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 63 muestra que el 95% de los encuestados asevera que entre sus compañeros hay personas de origen étnico distinto al suyo, el 2% contesta que no hay presencia y el 3% no sabe. Los datos son positivos porque la mayoría es consciente de la diversidad étnica que tiene la universidad, solo el 5% de la muestra desconoce o no sabe sobre la presencia de diversas etnias en la institución, aun cuando las características físicas o lingüísticas puedan ser un indicador, estos estudiantes mestizos ignoran la presencia de otras culturas.

Sobre la presencia de compañeros(as) que tienen una orientación sexual distinta a la propia, el 62% afirma que tienen compañeros(as) de orientación sexual distinta a la propia, el 15% contesta que no, por lo que este porcentaje de alumnos considera que todos tienen la misma orientación sexual y el 23% no sabe, este porcentaje es entendible teniendo en cuenta que la orientación sexual es algo que muchas veces se toma como íntimo, personal o confidencial.

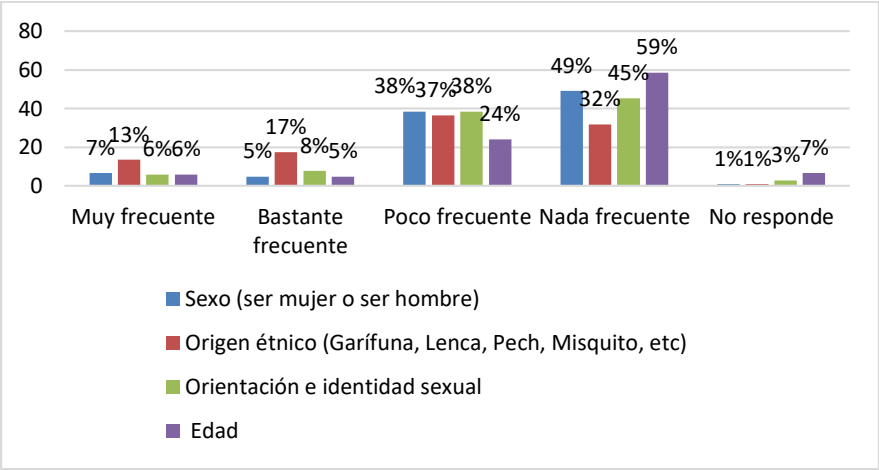
Sobre la presencia de estudiantes con una discapacidad física, psíquica o sensorial: el 47% manifiesta que sí tienen compañeros con esta condición, el 32% señala que no, y el 21% no sabe. Lo cual refleja también cierto desconocimiento en un porcentaje significativo (53%) sobre la presencia de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial. Lo positivo es notar que la mayoría de la muestra reconoce la presencia de etnias y de diversidad sexual, también casi la mitad de la muestra visualiza la presencia de personas con discapacidades. Esto es un indicador claro de que en este centro regional existe la inclusión social de estas tres tipologías.



Gráfica No. 64. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todos los estudiantes, o se hacen diferencias según sus particularidades? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 64 hace referencia a la percepción social que tiene la muestra estudiada sobre el trato igualitario o no que brinda la institución. Según el 53% de las mujeres la universidad brinda el mismo trato a todos y todas, el 45% de las mujeres lo contradicen al afirmar que se hacen diferencias según particularidades y el 3% no responde. En el caso de los hombres: el 64% aduce que la universidad les da el mismo trato a todos(as), mientras que el 32% afirma que se hacen diferencias según particularidades, el restante 4% no responde.

Es evidente que los estudiantes del CURCEI perciben en su mayoría que la institución brinda un trato igualitario. No obstante, hay un porcentaje significativo que percibe diferencias según particularidades. También se debe tener en cuenta que la mayoría de la población estudiantil está compuesta por mestizos y que los más susceptibles a tratos denigrantes, discriminativos (negativo o positivo) o bien inclusivos son las minorías.



Gráfica No. 65. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución. Fuente: elaboración propia.

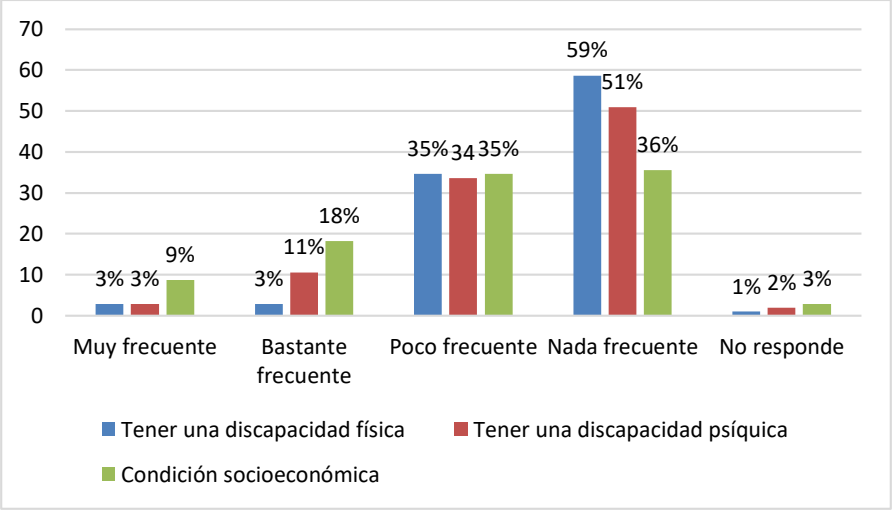
La gráfica No. 65 muestra la frecuencia de la discriminación que la muestra considera que se manifiesta en el centro regional. Los resultados de la gráfica en general son positivos porque la mayoría de porcentajes se encuentra en la opción de poco y nada frecuente. Aun así, se debe mencionar que el origen étnico fue la opción que la muestra selecciona como la más frecuente (13%) en cuanto a la discriminación que perciben, esto lo avala también el 17% que selecciona bastante frecuente. Aunque la mayoría menciona que es poco frecuente este tipo de discriminación (37%) y el 32% que es nada frecuente. Se debe volver a mencionar que la mayoría de la muestra estudiada pertenece a los mestizos por lo que es probable que el porcentaje que contradice lo anterior y que afirma que es muy frecuente o bastante frecuente corresponda a la población étnica que es la población más sujeta a cierta exclusión o discriminación.

En cuanto a la discriminación por sexo: la minoría considera que hay discriminación (7% muy frecuente, 5% bastante frecuente); el 38% y 49% de la muestra afirma que es poco frecuente y nada frecuente respectivamente. Esto indica que en este centro regional la discriminación hacia la mujer o hacia el hombre no se manifiesta prácticamente.

Referente a la frecuencia de la discriminación por orientación e identidad sexual; el 6% afirma que es muy frecuente, el 8% la califica como bastante frecuente, el 38% asevera que es poco frecuente y el 45% afirma que es nada frecuente. Estos bajos porcentajes se relacionan con la gráfica No. 87 en donde se refleja que la mayoría de la muestra estudiada

es heterosexual, lo cual indica que no es una orientación que sufra ningún tipo de discriminación porque es la que la sociedad acepta como adecuada y legitima. Los bajos porcentajes que indican que es muy y bastante frecuente puede corresponder a la población que se declara como no heterosexual y que se distribuye entre bisexuales, lesbianas, gays, entre otros.

Sobre la discriminación por edad, la tendencia es la misma: el 6% y 5% manifiesta que es muy y bastante frecuente respectivamente; el 24% y 59% percibe que es poco y nada frecuente en el mismo orden. Estos datos indican que, de las cuatro opciones, la discriminación menos manifiesta es por razón de edad. Aunque esta variable no se definió como vulnerable en este estudio, se decidió agregarla para dar más posibilidades de respuestas a la muestra. Se puede inferir entonces, que el ambiente en que se desarrollan las actividades académicas de los estudiantes de este centro regional es saludable y con poca incidencia de actos discriminativos.



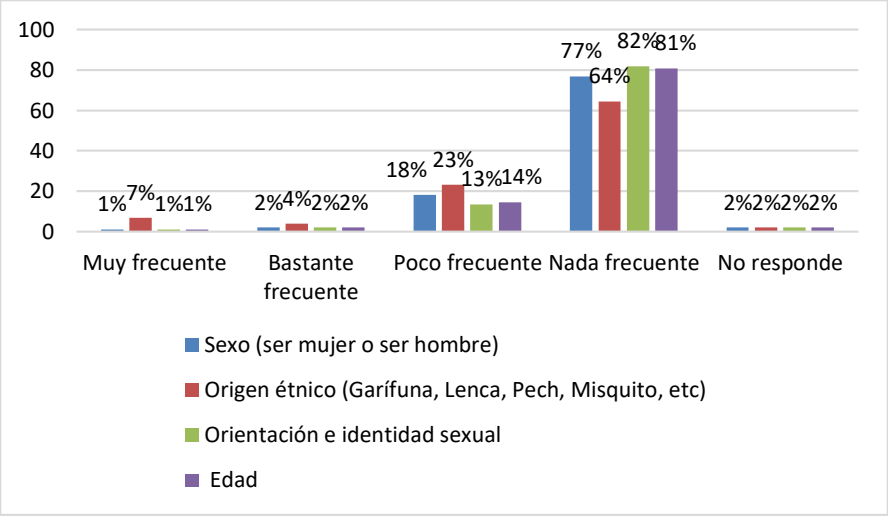
Gráfica No. 66. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 66 continúa mostrando otras razones que se añadió como opción a la muestra para identificar cómo perciben la discriminación en cada tipología. En este caso, por tener una discapacidad física, el 3% asegura que es muy frecuente la discriminación e igual porcentaje (3%) afirma que es bastante frecuente. Sin embargo, la mayoría contradice

lo anterior: el 35% selecciona poco frecuente y el 59% afirma que es nada frecuente la discriminación por discapacidad física.

En cuanto a la discapacidad psíquica: el 3% considera que muy frecuente esta discriminación, el 11% selecciona bastante frecuente, el 34% afirma que es poco frecuente y para el 51% es nada frecuente. Por último, sobre la condición socioeconómica; el 9% asegura que es muy frecuente la discriminación, el 18% afirma que es bastante frecuente, para el 35% es poco frecuente y el 36% lo percibe como nada frecuente.

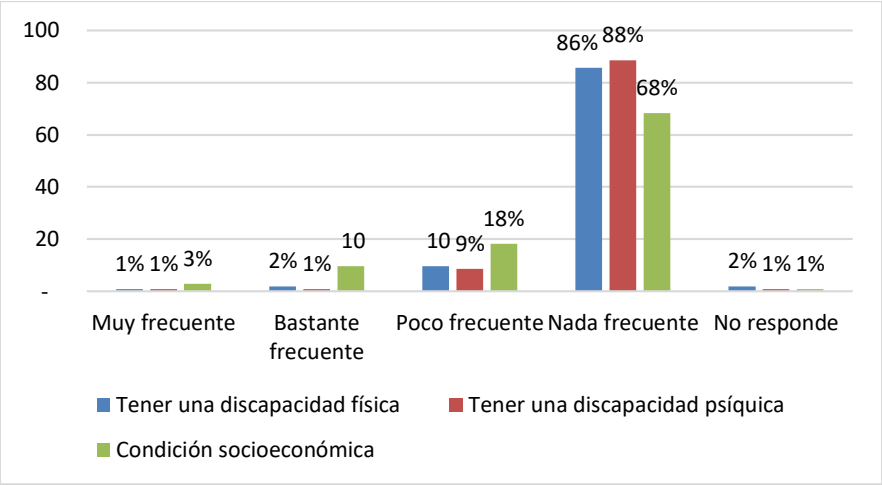
Esta gráfica al igual que la anterior refleja un ambiente sano y armonioso en este centro regional. Empero, no se debe ignorar los porcentajes que perciben la discriminación como muy o bastante frecuente. Sobre todo, si se tiene en cuenta que los grupos vulnerables como la etnia, diversidad sexual y discapacidad no conforman la mayoría de población estudiantil.



Gráfica No. 67. Y Ud. personalmente, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURCEI por…? Fuente: elaboración propia.

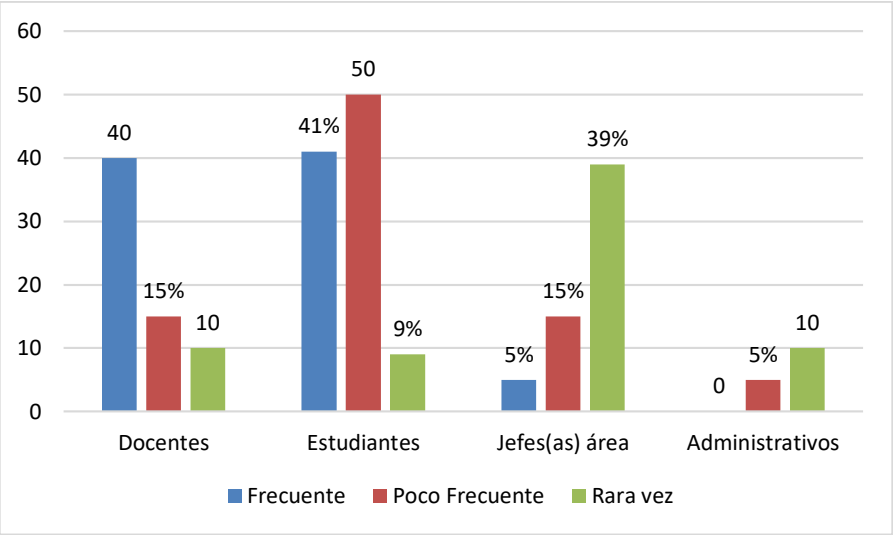
La gráfica No. 67 se refiere a la misma frecuencia percibida de discriminación, pero en esta ocasión se le preguntó a la muestra si ellos mismos han sido objeto de discriminación. Así, se observa que el 7% de los abordados consideran que son víctimas de discriminación de forma muy frecuente y ello debido a su origen étnico, para el 4% de la muestra lo anterior es bastante frecuente. Referente a la discriminación sentida por sexo, orientación sexual y edad los porcentajes son casi nulos. Por tanto, la gráfica muestra que

este tipo de discriminación ha sido sentida por la muestra estudiada de forma poco frecuente o nada frecuente. Estos datos significan que la discriminación ha sido percibida más en otras personas que en sí mismas, porque la gráfica No. 65 presenta porcentajes un poco más elevados. Así, se puede inferir que la muestra no ha sido –en su mayoría- objeto de discriminación, pero llama la atención que en esta gráfica el porcentaje sobre la discriminación por origen étnico continúa siendo el más elevado (aunque en valores menores).



Gráfica No. 67.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

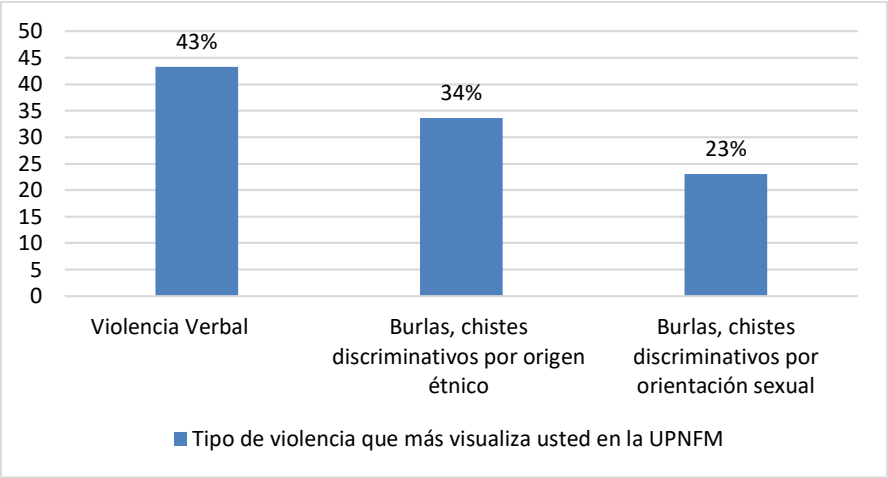
Con relación a la frecuencia de discriminación sentida por razón de discapacidad física, discapacidad psíquica o condición socioeconómica, la gráfica 67.1 refleja que la mayoría de encuestados han sido víctimas de estos tipos de discriminación de forma poco o nada frecuente. Tal como se manifestó en la gráfica No. 66 es la condición socioeconómica el tipo de discriminación que más ha sido sentida por la muestra (3% muy frecuente; 10% bastante frecuente). Estos resultados confirman que la muestra -en su mayoría- no percibe discriminación por parte de la institución en ninguna de las 7 tipologías dadas como opción, ni tampoco ha sufrido o sentido personalmente de dicha discriminación, resultados muy positivos para este centro regional.



Gráfica No. 68. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CURCEI?
Fuente: elaboración propia.

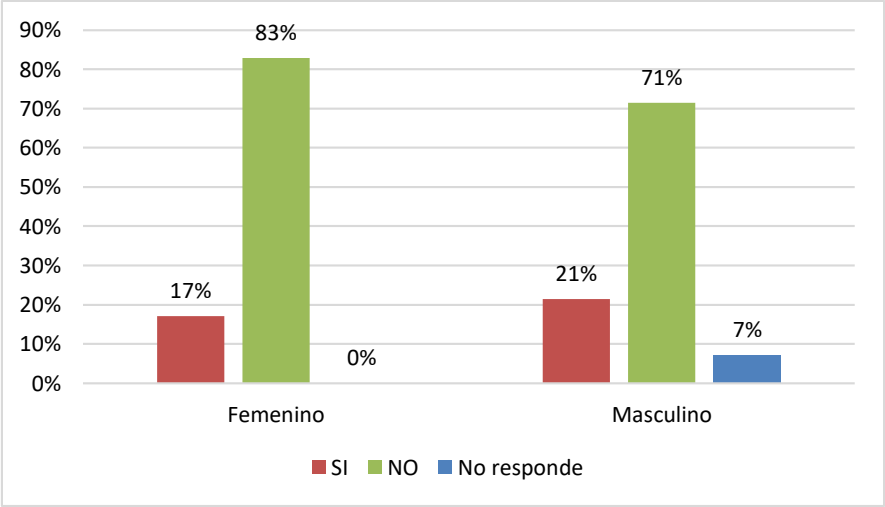
Los resultados de la gráfica No. 68 refleja a cuatro grupos de actores que los estudiantes identifican como sujetos que ejercen con cierta frecuencia violencia. Así, los actores que más ejercen violencia según la muestra estudiada son los estudiantes (41% frecuente); con una diferencia muy baja de apenas el 1% si lo comparamos con los docentes como segundo grupo señalado (40% frecuente). Se puede afirmar que, desde la percepción de la muestra, los estudiantes y los docentes son los dos grupos de actores que más violencia ejercen, aunque se debe hacer notar que el 50% manifiesta que es poco frecuente que la violencia provenga de los estudiantes.

Por último, son los administrativos y los jefes de área los que mejor evaluados salieron en esta gráfica. Los resultados son positivos para estos últimos actores, por lo que se debe asumir que dichos actores gozan de una buena opinión en cuanto al respeto que denotan sus acciones. En el caso de los docentes y estudiantes, se debe indagar sobre los tipos de violencia que ejercen y cómo se manifiesta dicha violencia para tomar acciones al respecto.



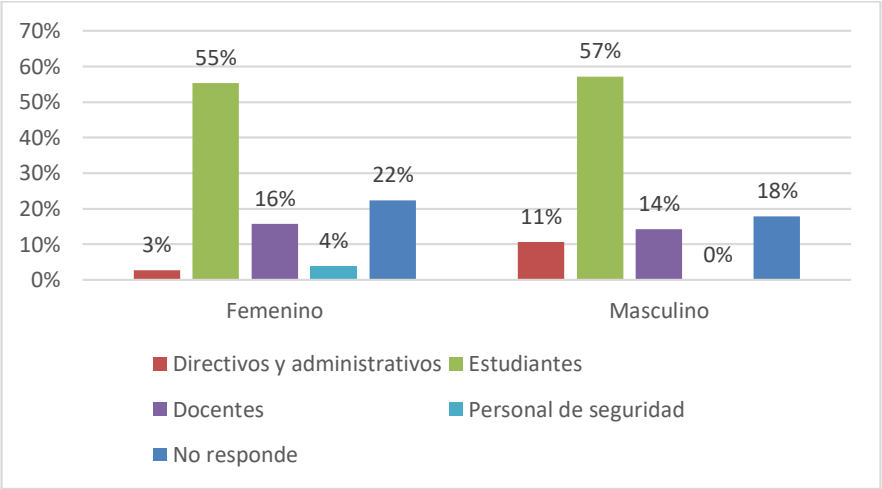
Gráfica No. 69. Tipo de violencia que más visualiza usted en el CURCEI Fuente: elaboración propia.

El principal tipo de violencia percibida en el CURCEI es la violencia verbal según el 43% de la muestra, el 34% manifiesta que son las burlas y chistes discriminativos por origen étnico; por último, el 23% considera que el tipo de violencia más observado son las burlas y chistes discriminativos debido a la orientación sexual. El centro debe promover la implantación de campañas informativas que conciencien a los estudiantes, docentes, administrativos y en general a todos los actores educativos sobre el respeto por el ser humano sin importar su origen, etnia u orientaciones; se hace necesario informar que los chistes y burlas constituyen una forma de violencia (gráfica No. 69).



Gráfica No. 70. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURCEI? Fuente: elaboración propia.

A la pregunta de la gráfica No. 70 ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURCEI? El 83% de las mujeres manifiesta que no, solo el 17% afirma que sí. En el caso de los hombres el 71% niega haber sido víctimas de acoso sexual, el 21% asevera que han sido víctimas de acoso y el 7% prefiere no responder. Esta gráfica muestra que la mayoría de los encuestados no han sido víctimas de acoso. Pero amerita analizar los porcentajes de mujeres y hombres que afirman haber sufrido acoso sexual. En esta sede se refleja que el acoso se ha manifestado más hacia los hombres que hacia las mujeres (diferencia del 4%). Este dato es curioso porque en el resto de las sedes analizadas ha sido lo contrario. Puede ser que en efecto así sea, o bien debido al silencio que genera esta temática en muchas personas, así como la negativa de denunciar por parte de la víctima.

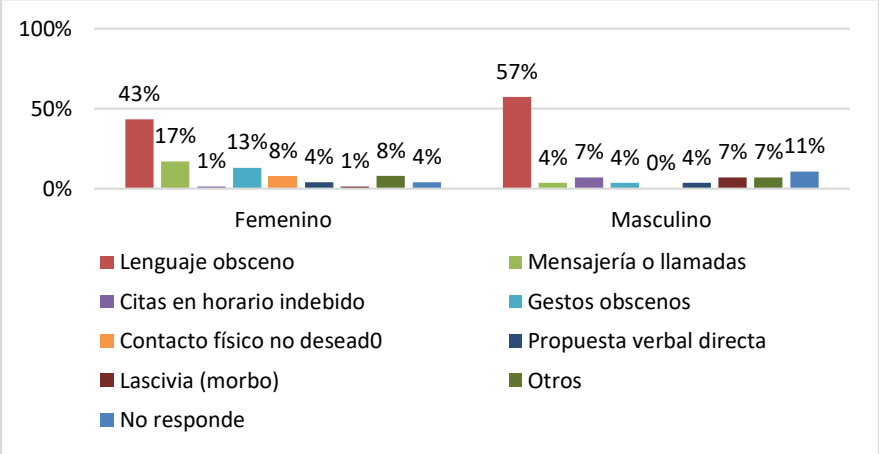


Gráfica No. 71. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente? Fuente: elaboración propia.

El 55% de las mujeres abordadas percibe que quienes acosan son los estudiantes, esta misma opción fue elegida por el 57% de los encuestados hombres, el 22% de las mujeres y 18% de los hombres no responden.

Es interesante que los resultados muestran que son los mismos estudiantes o compañeros de clases los más señalados como acosadores, otro punto interesante, es que un buen número de abordados de ambos sexos prefirieron no responder a la consulta, en alguna medida denota la desconfianza y el temor que genera señalar a los acosadores. Mientras tanto, el 14% de los hombres cree que quienes acosan son los docentes, dos puntos porcentuales menos que las mujeres (16%), 11% de los hombres apunta que son los

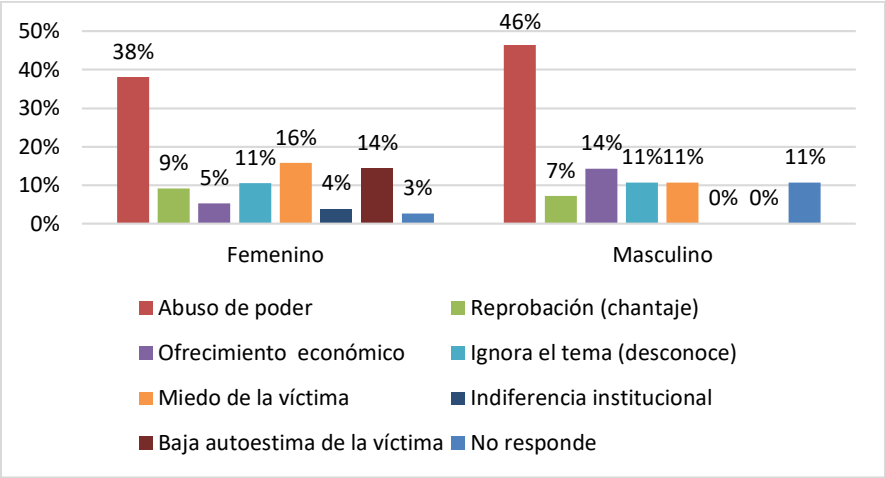
directivos y administrativos los acosadores, esta opción solo fue elegida por el 3% de las mujeres encuestadas. Aquí se puede inferir que la frecuencia de ataques constitutivos de acoso es más frecuente entre los mismos estudiantes (gráfica No. 71).



Gráfica No. 72. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las situaciones constitutivas de acoso que se visualiza en la gráfica No. 72, el 57% de los hombres y el 43% de las mujeres coinciden que es el lenguaje obsceno lo observado con mayor frecuencia, el 17% de las mujeres considera que es la mensajería o llamadas, el 13% selecciona las propuestas verbales indirectas, el 8% ha observado contacto físico no deseado. Los encuestados masculinos coinciden con las féminas, señalando que el lenguajes obsceno es lo más evidente dentro de las instalaciones del CURCEI .

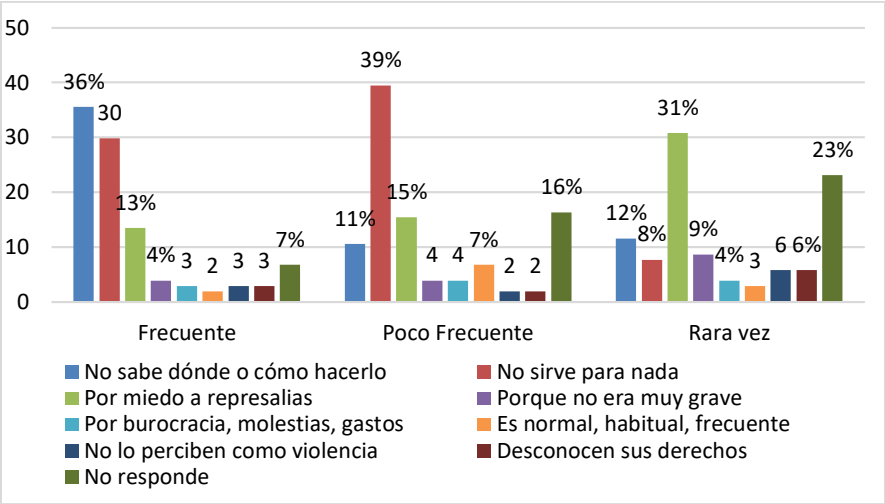
Por otro lado, es importante señalar que la mensajería y llamadas son los actos constitutivos de acoso más populares que seleccionan las mujeres después del lenguaje obsceno, en el caso de los hombres es imperceptible.



Gráfica No. 73. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURCEI? Fuente: elaboración propia.

A la pregunta de la gráfica No. 73 ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURCEI? El 38% de las mujeres considera que el abuso de poder favorece el acoso sexual, 16% opina que es el miedo de la víctima, 14% que es la baja autoestima de la víctima, 11% asegura ignorar el tema, y el 9% señala que es el chantaje del que es objeto la víctima. En el caso de los hombres, el 46% apunta que es el abuso de poder, el 14% piensa que hay ofrecimiento económico de por medio, 11% cree que el miedo de la víctima, igual porcentaje (11%) apunta que ignora o desconoce sobre el tema (no percibe que se trata de acoso).

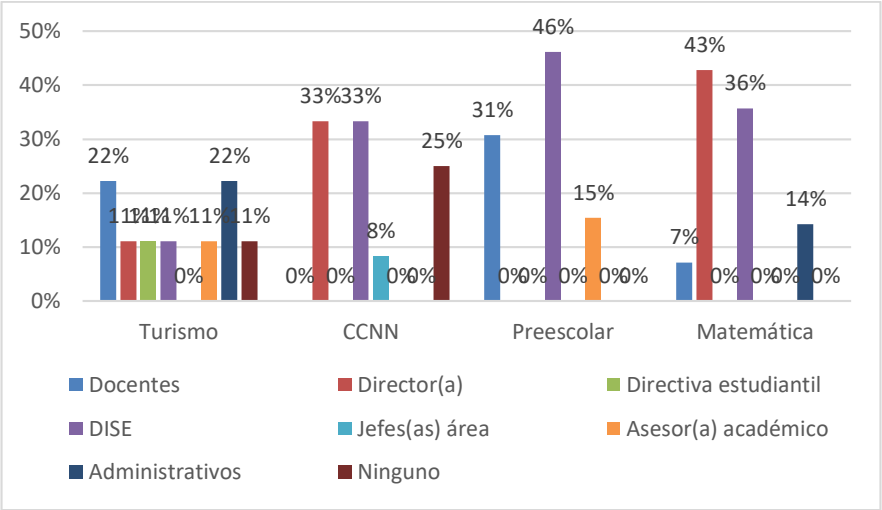
Resulta altamente contradictorio que en esta gráfica los encuestados señalan que el principal motivo que favorece el acoso sexual es el abuso de poder, partiendo que antes en gráficas anteriores se han señalado a los estudiantes como los que acosan y estos no tienen una cuota de poder como para acosar a otro haciéndose valer de su cargo y la posición que este le otorga. En otro orden, un porcentaje de mujeres señala que el miedo de la víctima es otro motivo que abona al acoso sexual, al igual que la percepción de algunos hombres sobre ofrecimiento económico de por medio.



Gráfica No. 74. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la institución? Fuente: elaboración propia.

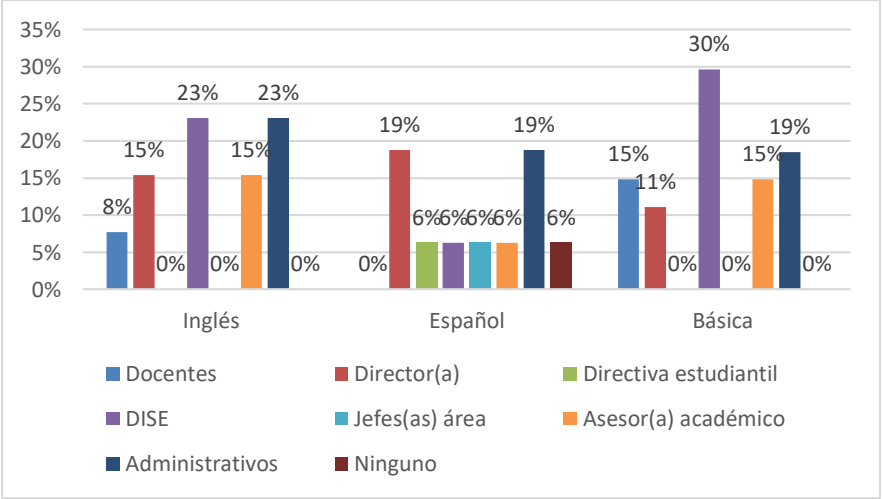
A la pregunta de la gráfica No. 74 ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la institución? El 36% afirma que frecuentemente los afectados no denuncian porque no saben cómo hacerlo, el 30% considera que no sirve de nada denunciar, y el 13% cree que es por miedo a las represalias. Mientras tanto, entre las razones más comunes por las cuales es poco frecuente la denuncia están: 39% porque no sirve para nada, 15% por temor a represalias mientras el 16% prefirió no responder. Contrario al 31% que estima que rara vez se denuncia por miedo a represalias.

Como conclusión, se puede afirmar que frecuentemente la persona agraviada no denuncia porque no sabe cómo hacerlo, es decir por desconocimiento, otro de los motivos es que no sirve para nada denunciar. Ello denota la desconfianza que tienen los estudiantes en los órganos internos de la institución. Sin embargo, el miedo a represalias es un motivo que rara vez se presenta para la percepción de la muestra. Lo cual significa que, si el estudiante no denuncia, no es por tener miedo a acciones que se puedan cometer en contra de la víctima. La gráfica indica que la no denuncia se debe más al desconocimiento y a que se considera que no sirve para nada hacerlo; en estos aspectos es que debe mejorar el centro educativo.



Gráfica No. 75. Si hicieras alguna denuncia, ¿A quién acudirías (del CURCEI)? Fuente: elaboración propia.

De los encuestados de Turismo, el 22% acudiría a los docentes si hicieran alguna denuncia, igual dato acudiría a los administrativos; de CCNN el 33% acudiría a la oficina del director e igual porcentaje acudiría a DISE, mientras que el 25% no iría a alguno. El 46% de los encuestados que estudian Preescolar acudiría a DISE, el 31% a los docentes y el 15% acudiría a su asesor académico. El 43% de los de Matemáticas denunciarían con el director(a), el 36% iría a DISE y el 14% con los administrativos (gráfica No. 75).



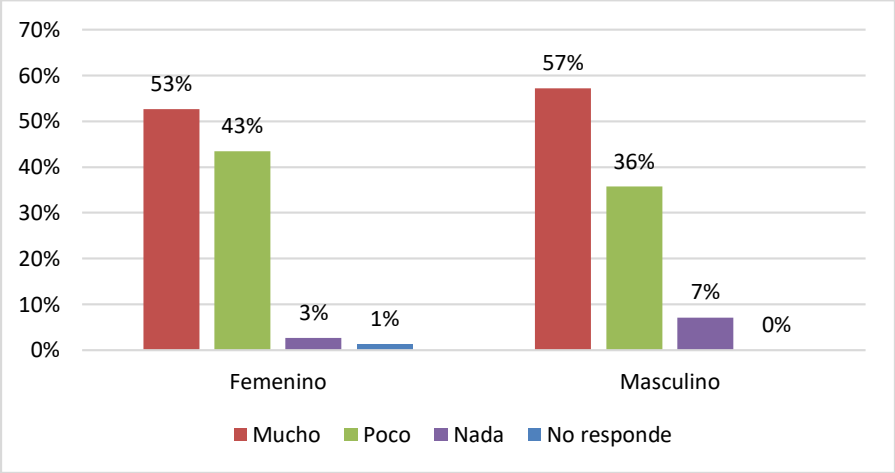
Gráfica No. 75.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

De los estudiantes de Inglés el 23% acudiría a DISE e igual porcentaje se abocaría a los administrativos (gráfica No 75.1). En la carrera de Español optaron por el director(a) y

los administrativos (19% en cada caso). En cuanto a los estudiantes de Educación Básica el 30% acudiría a DISE, el 19% con los administrativos y el 15% acudiría a los docentes y asesores académicos (15%).

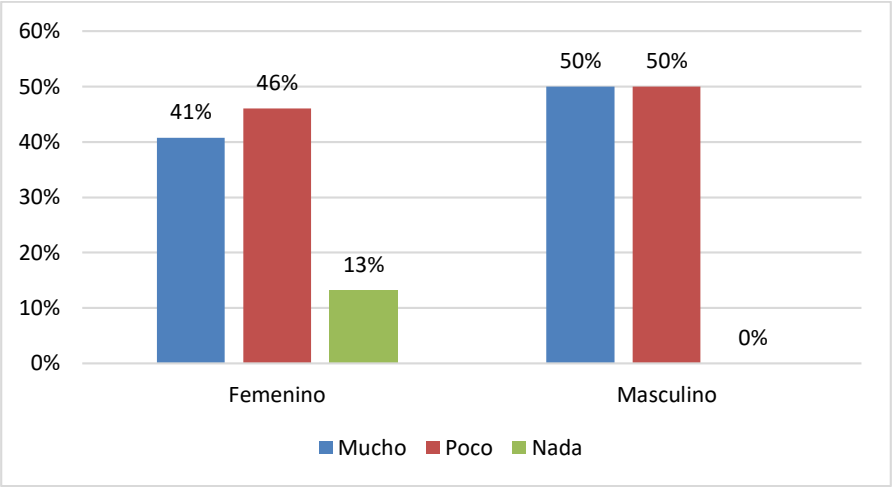
Esta gráfica No. 75.1 refleja el nivel de confianza que tienen los estudiantes en las instancias al interior del CURCEI. En este sentido, la DISE obtiene resultados positivos en comparación con los otros centros regionales estudiados. La carrera de Ciencias Naturales en un 25% no acudiría a denunciar un acto de violencia o discriminación en las instancias internas de la institución, esta es una notable muestra de desconfianza o desconocimiento sobre el tema.

D.3.3. Incidencia del CURCEI en la inclusión social de los grupos vulnerables.



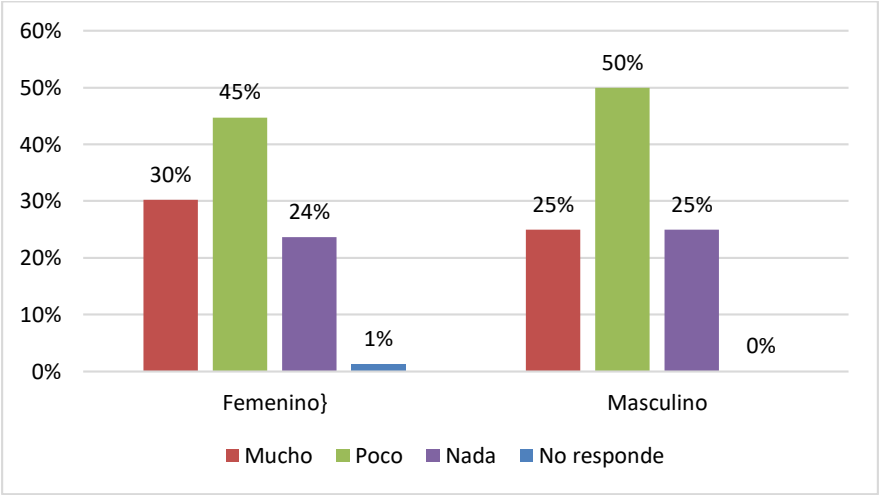
Gráfica No. 76. ¿Cree Ud. que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 76 muestra las percepciones de los estudiantes con relación al papel de la UPNFM y sus esfuerzos por lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es notorio que las opiniones son aceptables. Las mujeres con un 53% consideran que la universidad hace mucho por eliminar la brecha entre hombres y mujeres, 43% afirma que hace poco y solo 3% plantea que nada se hace. En cuanto a la población masculina: el 57% considera que se hace mucho, 36% percibe que se hace poco y 7% que nada se hace. Es necesario que la UPNFM intensifique su labor en aras de reducir la desigualdad entre hombres y mujeres para alcanzar la plena igualdad.



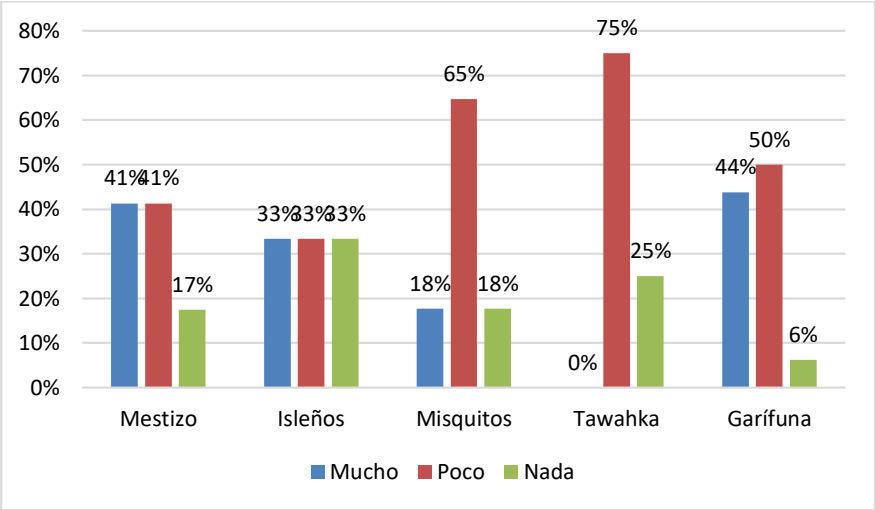
Gráfica No. 77. ¿Cree Ud. que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 77 muestra que con relación a la opinión de las féminas, el 41% responde que la institución hace mucho esfuerzo para lograr la plena integración de las personas con discapacidades, el 46% percibe que se hace poco, el 13% considera que nada se hace. En cuanto a la opinión de los hombres; el 50% percibe que hace mucho e igual porcentaje califica como poco el trabajo de la institución en aras de alcanzar la plena integración de las personas discapacitadas. Es necesario que más allá de tener instalaciones adecuadas para la convivencia de todos, se trabaje en pro de reducir las barreras que enfrentan los discapacitados para cursar sus estudios superiores.



Gráfica No. 78. ¿Cree Ud. que en la institución se hacen esfuerzos para que las personas de la diversidad sexual no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

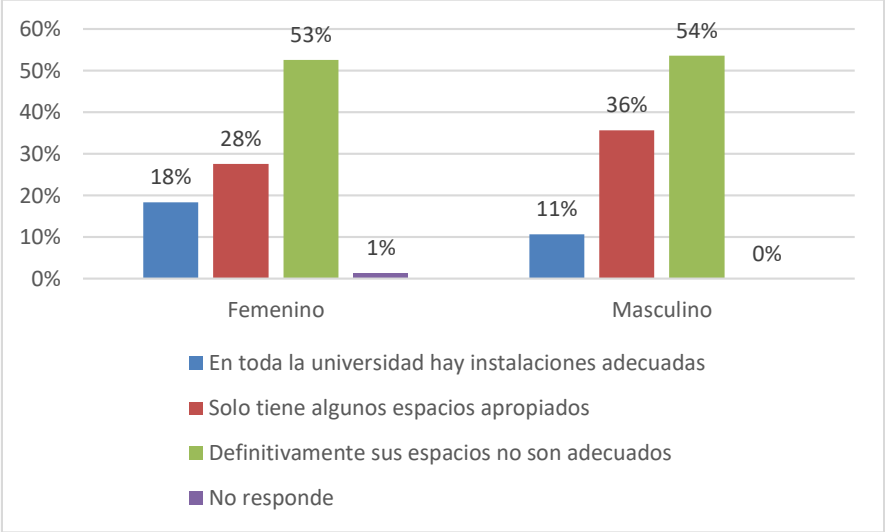
En la gráfica No. 78 se muestra la percepción de los estudiantes en torno a los esfuerzos de la UPNFM para que las personas homosexuales, lesbianas y otros no sean discriminadas. En el caso de las mujeres; el 45% considera que se hace poco, 30% percibe que se hace mucho y 24% opta por la opción "nada". El 50% de los hombres encuestados percibe que se hace poco, 25% que se hace mucho y 25% que nada se hace, lo que se traduce en una reprobación del desempeño de la universidad para evitar la discriminación al colectivo LGTBIQ. Es urgente que las diferentes entidades al interior de los centros de educación superior trabajen en campañas encaminadas a crear ambientes educativos sanos, donde todos convivan, considerando que todos tenemos los mismos derechos sin importar las particularidades de cada individuo.



Gráfica No. 79. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

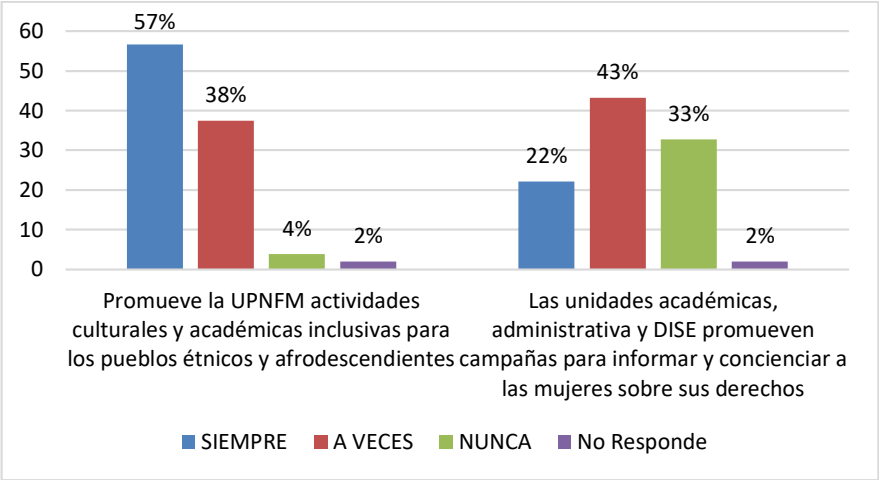
La gráfica No. 79 recoge las percepciones de los estudiantes de los diferentes grupos étnicos con relación al trabajo que hace el centro regional para que los estudiantes no sean discriminados en función de sus orígenes étnicos. Desde la percepción de los mestizos: el 41% considera que se hace mucho e igual porcentaje (41%) percibe como poco el trabajo, y el 17% cree que se hace nada. En cuanto a los isleños, las opiniones se reparten en proporciones iguales entre los tres ítems (33%). Con relación a los misquitos, el 65% de los misquitos considera que se hace poco.

De los tawahkas, el 75% percibe que se hace poco y el 25% nada. Por último, la percepción de los garífunas se distribuye así: 44% considera que se hace mucho, 50% que se hace poco y el 6% percibe como nulo el trabajo de la institución para lograr erradicar la discriminación en su centro de estudios. Los estudiantes cuyas raíces étnicas son diferentes a las de los grupos mayoritarios necesitan que más allá de ser aceptados surjan estrategias que les sirvan para sentirse completamente incluidos.



Gráfica No. 80. ¿El CURCEI tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente? Fuente: elaboración propia.

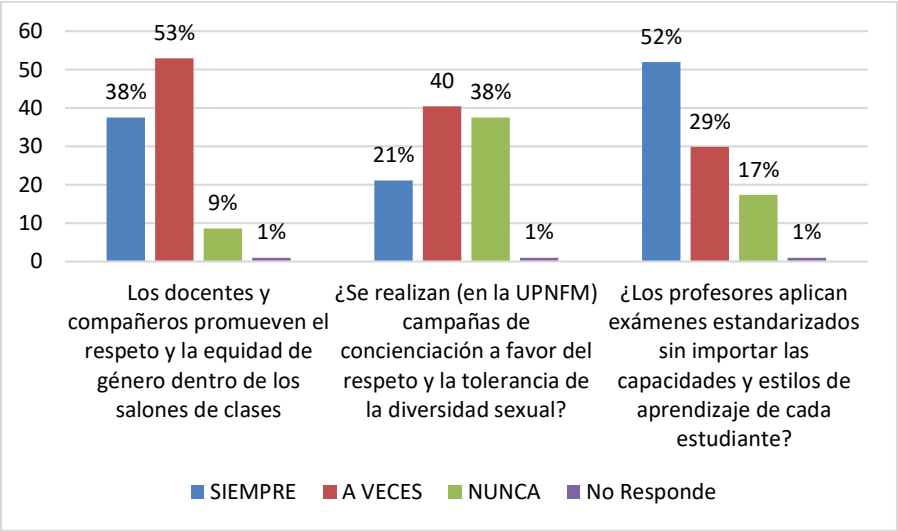
Con relación a si el centro regional tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente, en la gráfica No. 80 se visualiza que el 53% de las mujeres considera que definitivamente no, el 28% señala que solo hay algunos espacios adecuados. En tanto, los hombres con un 54% consideran que definitivamente no, y el 36% que solo hay algunos espacios adecuados. Los que afirman que en toda la universidad hay instalaciones adecuadas corresponden a los porcentajes más bajos (18% de las mujeres, 11% de los hombres). Los espacios físicos utilizados por las instituciones educativas generalmente son espacios diseñados sin pensar que debe albergar a personas discapacitadas también, en este sentido la infraestructura debe ser incluyente y no servir de barrera que separa de la academia a aquellas personas que no pueden acceder a los pisos superiores de algún edificio.



Gráfica No. 81. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURCEI. Fuente: elaboración propia.

El 57% de los encuestados afirma que siempre el CURCEI promueve actividades culturales y académicas inclusivas para los pueblos étnicos y afro descendientes, el 38% considera que solo a veces, y el 4% piensa que nunca (gráfica No. 81). El 95% de los estudiantes del CURCEI creen que su casa de estudios siempre o a veces promueve actividades ya sea de índole cultural y académicas que suscitan en la inclusión de los grupos étnicos y afro descendientes (gráfica No. 81). Así, más de la mitad de los encuestados aducen que la universidad está cumpliendo con el reto de inclusión mediante la promoción de actividades culturas y académicas.

Referente a si las unidades académicas y DISE promueven campañas para informar y concienciar a las mujeres sobre sus derechos; el 43% de los abordados estima que a veces lo hacen, esto significa que casi la mitad de los encuestados perciben que la universidad hace poco por informar y concienciar a las féminas sobre sus derechos. Por otra parte, el 33% señala que la universidad nunca educa a las mujeres sobre sus derechos, este es un índice alto que refleja la percepción de los estudiantes de que la universidad no está cumpliendo con sus obligaciones educativas y por ende preventivas sobre el tema de derechos de la mujer y solo el 22% considera que siempre lo hacen, es un índice muy bajo el que acepta que esta casa de estudios se esfuerza por educar en el ámbito de derechos de la mujer.



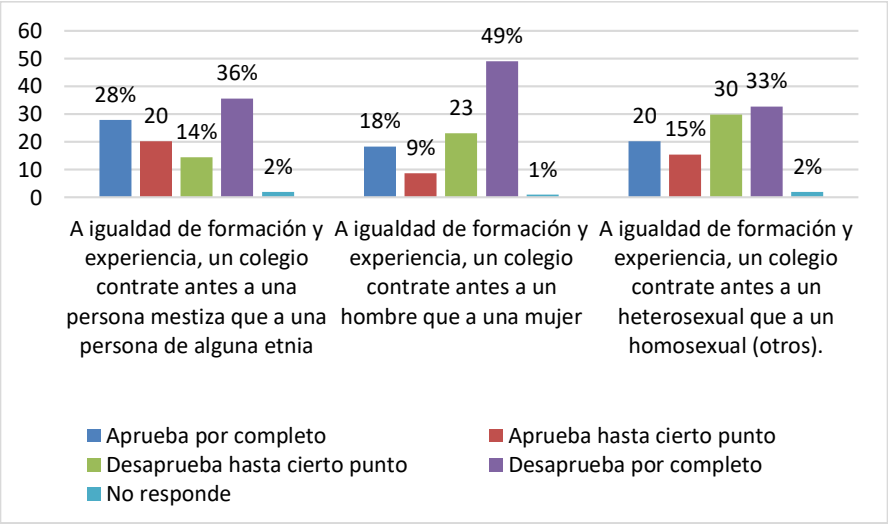
Gráfica No. 81.1. Continuación. Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 81.1 refleja la percepción de los estudiantes del Centro Universitario Regional de La Ceiba sobre temas como el respeto y la equidad de género en los salones de clases, la ejecución de campañas para promover el respeto y tolerancia a la diversidad sexual y por último los exámenes estandarizados sin importar las capacidades individuales. El 53% de los encuestados considera que a veces los docentes y los compañeros promueven el respeto y la equidad de género en los salones de clases. El respeto y la equidad de género deben ser inculcados a diario en los salones de clases, este índice refleja que se está trabajando poco en la creación de un ambiente de respeto y la equidad de género; solo el 38% piensa que siempre los docentes y estudiantes promueven el respeto y la equidad de género en los salones de clases y el 9% cree que nunca se promueve un ambiente de respeto en los salones. Este grupo de encuestados reprime el accionar de sus docentes y compañeros en las aulas de clases.

En cuanto a, si se realizan campañas de concienciación a favor del respeto y la tolerancia a la diversidad sexual; el 40% considera que a veces se hacen campañas, el 38% afirma que nunca se hacen campañas, y solo el 21% asevera que siempre se hacen campañas. Vale recalcar que casi cuatro (4) de cada diez (10) encuestados reprueban el papel que está ejecutando la universidad en cuanto a la promoción del respeto y la tolerancia a la diversidad sexual.

El 52% de los encuestados manifiesta que los profesores siempre aplican exámenes estandarizados sin importar las individualidades de sus estudiantes, el 30% aduce que a veces lo hacen, el 17% que nunca se aplican exámenes estandarizados. Más del 80% de los encuestados menciona que los docentes siempre o a veces aplican pruebas estandarizadas, esto sin importar que entre sus estudiantes hallan personas con dislexia, miopía, daltonismo o cualquier otra enfermedad degenerativa de la vista o con un estilo de aprendizaje distinto al del promedio de estudiantes.

D.3.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables.



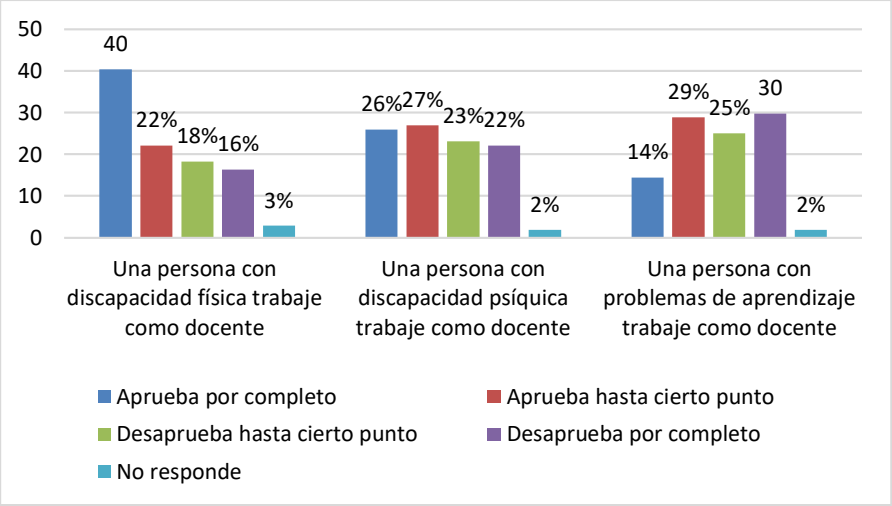
Gráfica No. 82. Opiniones varias de la muestra estudiada

Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 82 indica que el 36% de los encuestados desaprueba por completo que se contrate a una persona mestiza antes que a alguien de una etnia, el 28% lo aprueba, el 20% lo aprueba hasta cierto punto y el 14% lo desaprueba hasta cierto punto. Cerca del 50% aprueba por completo o hasta cierto punto que a igualdad de formación y experiencia se contrate antes a un mestizo que a alguien con rasgos de alguna etnia en particular, esto indica los prejuicios y las actitudes descalificadoras que tienen gran parte de los estudiantes del CURCEI hacia sus análogos que provienen de un grupo étnico distinto.

En cuanto a la igualdad de formación y experiencia, casi la mitad (49%) de los abordados desaprueba por completo que se contrate a un hombre antes que a una mujer, el 23% lo desaprueba hasta cierto punto, el 18% aprueba por completo y el 9% lo aprueba hasta cierto punto. Es interesante que la mayoría de los encuestados desaprueben hechos constitutivos de violencia de género, esto indica que tienen un grado de conciencia sobre la equidad de género y el respeto que merece una persona sin importar si es mujer o varón.

El 33% de los participantes desaprueba por completo que a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a un heterosexual que a un homosexual u otro, el 30% lo desaprueba hasta cierto punto, el 20% lo aprueba por completo y el 15% lo aprueba hasta cierto punto. Este es un tema sobre el cual existen prejuicios, es interesante como estos prejuicios se ven reflejados cuando para un puesto laboral es seleccionado un heterosexual sobre un homosexual, sin valorar las calificaciones, pero dándole más valor a las elecciones sexuales de los individuos.

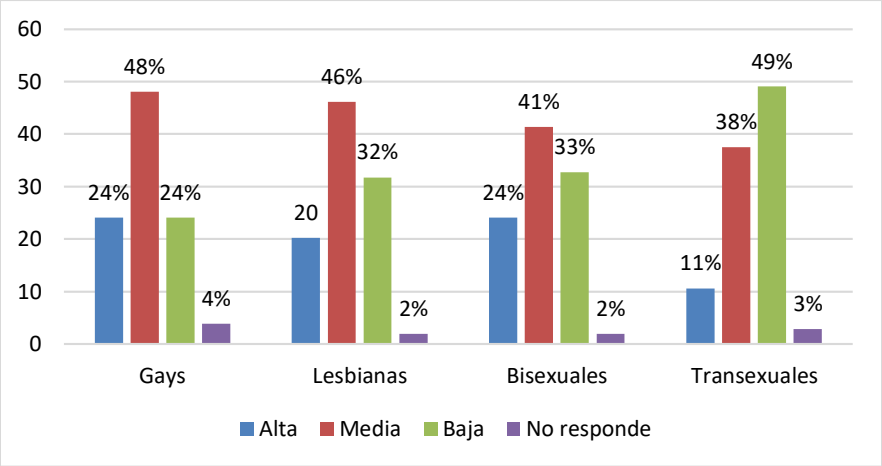


Gráfica No. 83. Otras opiniones varias. Fuente: elaboración propia.

Con relación a que si la muestra estudiada aprueba o no que una persona con discapacidad física trabaje como docente: el 40% lo aprueba por completo, el 22% lo aprueba hasta cierto punto, el 18% lo desaprueba hasta cierto punto y el 16% lo desaprueba por completo. Según estos resultados un docente con discapacidad física es aceptado por gran parte de la población encuestada, lo cual es positivo (gráfica No. 83).

Referente a la aprobación o no de que una persona con discapacidad psíquica trabaje como docente: el 27% de los estudiantes lo aprueba hasta cierto punto, 26% lo aprueba por completo, 23% lo desaprueba hasta cierto punto y el 22% lo desaprueba por completo. Es interesante como los índices de aceptación cambian entre una persona con discapacidad psíquica en comparación con una persona con discapacidad física, los resultados demuestran que una persona con discapacidad psíquica es menos aceptada.

Con relación a la aprobación o no de que una persona con problemas de aprendizaje trabaje como docente: el 30% lo desaprueba por completo, el 29% lo aprueba hasta cierto punto, el 25% lo desaprueba hasta cierto punto y el14% lo aprueba por completo. Los docentes con problemas de aprendizaje no son aprobados por la mayoría de los encuestados. Habría que indagar por qué los estudiantes tienen esta percepción negativa sobre la capacidad que pueda tener una persona como docente, aun cuando enfrente algún problema de aprendizaje.



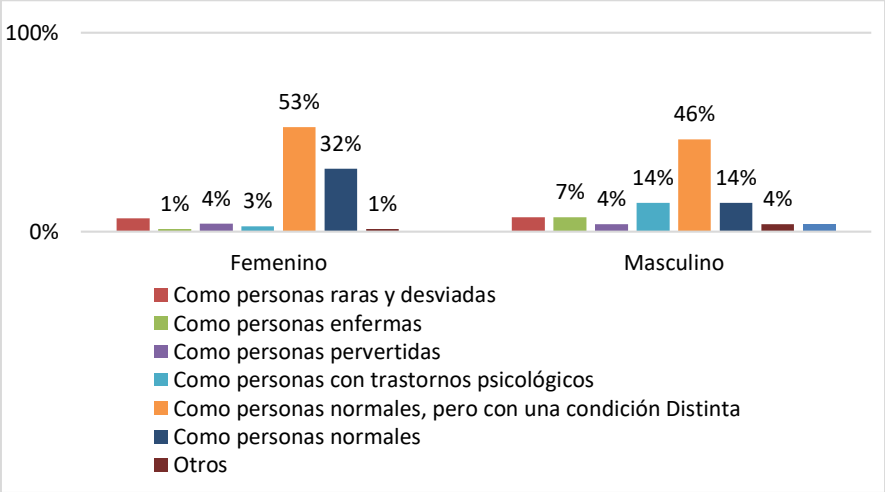
Gráfica No. 84. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia? Fuente: elaboración propia.

Según la gráfica No. 84 el 48% de los encuestados considera que la participación de los gays en el campo de la docencia es media, el 24% percibe que es alta e igual porcentaje (24%) afirma que es baja. Esta gráfica muestra que casi la mitad de los encuestados percibe como poco activa, (en alguna medida) la participación de los gays como docentes en el sistema educativo. De alguna manera puede ser que muchos docentes de la diversidad

sexual traten de ocultar su preferencia para no ser discriminados, o porque no son aceptados en muchos centros educativos, aunque se debe saber que ello es un asunto privado.

En cuanto a la participación de las lesbianas; el 46% afirma que es media, el 32% manifiesta que es baja la participación de las lesbianas en el ámbito docente, mientras el 20% cree que la participación de las lesbianas en la docencia es alta. Los encuestados perciben que la ocupación de cargos docentes por mujeres lesbianas es medio, tendencia que también se marca con respecto a los gays, igual tendencia se refleja en cuando a los bisexuales. Para el caso: el 41% piensa que los bisexuales tienen una participación media como docentes, el 33% considera que su participación es baja, y el 24% la estima alta.

Referente a los transexuales y su participación en la docencia la percepción cambia drásticamente. En ese sentido, el 49% de los encuestados cree que la participación de los transexuales es baja, el 38% considera que media y solo el 11% la percibe como alta.

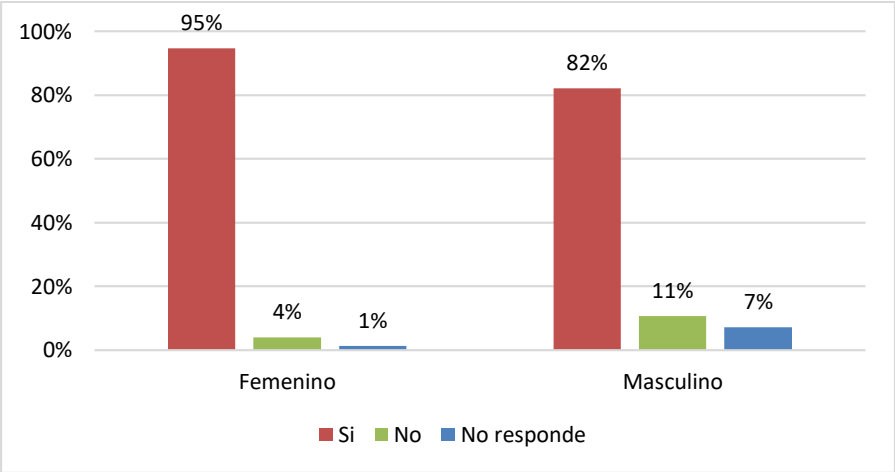


Gráfica No. 85. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes? Fuente: elaboración propia.

El 53% de las mujeres encuestadas calificaría a los gays, lesbianas u otras variantes como personas normales, pero con una condición distinta, el 32% asevera que son personas normales, el 4% les califica como pervertidos. Es notable que un gran número de mujeres perciben a la diversidad sexual como personas normales, aunque con una condición distinta; esto es un indicativo que de alguna manera se van abandonando los prejuicios hacia los homosexuales y otras variantes. Sin embargo, es necesario avanzar más allá del

32% que las califican como personas normales, porque ese calificativo de condición distinta puede generar estereotipos erróneos (Gráfica No. 85).

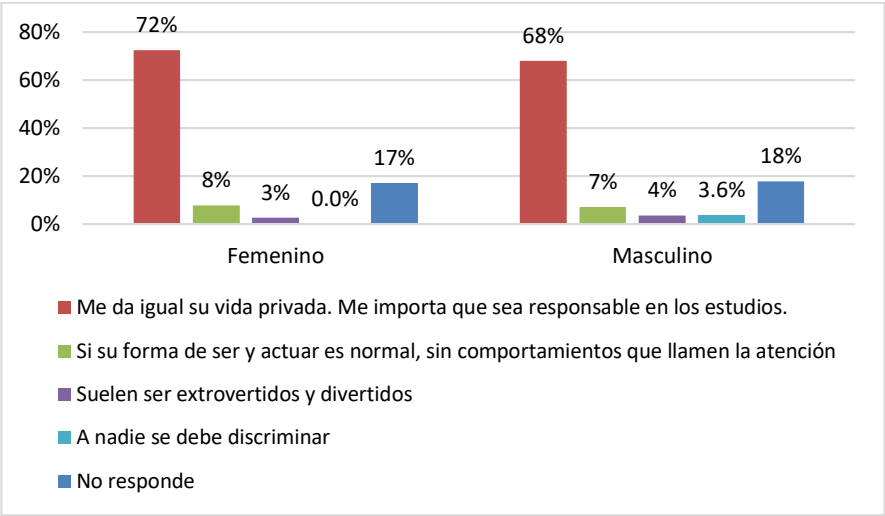
En cuanto a los hombres: el 46% califican a los gays, lesbianas u otras variantes como personas normales, pero con una condición distinta; el 14% manifiesta que son personas con trastornos psicológicos, otro 14% indica que son personas normales, y el 7% los concibe como enfermos, el 4% afirma que son raros y desviados. Estos datos de los hombres indican que en comparación con las mujeres hay puntos importantes para remarcar: Primero, el índice que los califica como personas normales pero con condición distinta, decrece en siete puntos porcentuales; segundo, se reduce en más de la mitad la calificación como personas normales; tercero, crece con relación a la calificación que otorgan las mujeres la cantidad de hombres que califican a los homosexuales como personas con trastornos psicológicos, enfermos, raros y desviados. Estos indicativos reflejan que los homosexuales y otras variantes tienen un poco más de aceptación entre las mujeres que entre los hombres.



Gráfica No. 86. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase? Fuente: elaboración propia.

Se refleja en la gráfica No. 86 la aceptación de una persona gay, lesbiana u otra variante en los grupos de trabajo: el 95% de las mujeres encuestadas afirman que si aceptarían a un individuo gay, lesbiana u otra variante en su grupo de estudio o trabajo en clase. En cuanto a los hombres el 82% responde que también los aceptarían, el 11% plantea

que no lo aceptaría y el 7% prefiere no responder. Vale indicar que los índices de aceptación son bastante favorables, aunque no lo idóneo. No obstante, si comparamos entre mujeres y hombres, la falta de aceptación prevalece en los hombres. Esta gráfica confirma una marcada tendencia que apunta que las mujeres son más tolerantes y respetuosas de la diversidad sexual en comparación con los hombres (gráfica No. 86).



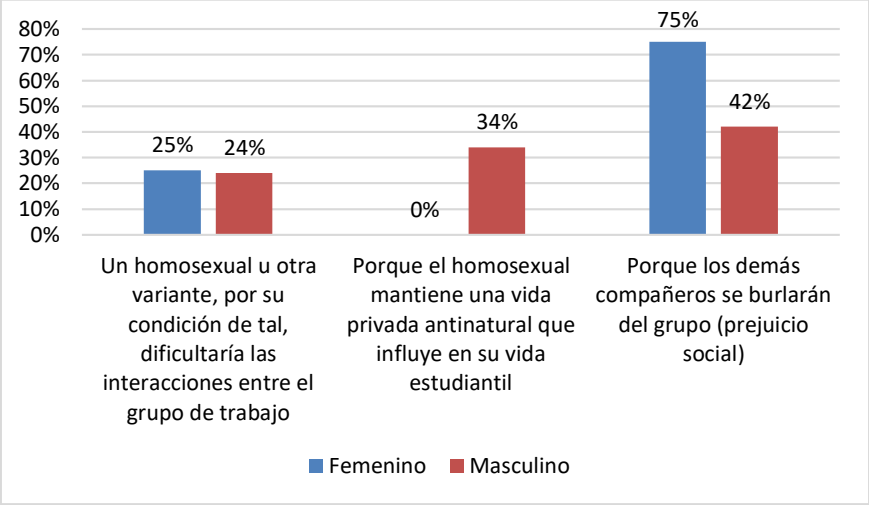
Gráfica No. 86.1. Razones del SI.

Fuente: elaboración propia.

De las mujeres que estarían dispuestas a incluir en sus equipos de trabajo a un gay, lesbiana u otra variante, el 72% lo haría porque le da igual su vida privada, solo le importa que sea responsable, el 17% no responde, y el 8% afirma que los incluiría si su forma de actuar es normal, sin comportamientos que llamen la atención (gráfica No. 86.1). Nótese que para la mayoría de las encuestadas lo que determina si una persona es incluida en los grupos de trabajo, no es su preferencia sexual, sino aspectos importantes como la responsabilidad y la capacidad para trabajar en equipo. Sin embargo, se encuentra un grupo de mujeres (8%) dispuestas a incluir en sus grupos de trabajo a un gay, lesbiana u otra variante, si los comportamientos no llamen la atención, por tanto se esconden prejuicios en ese comentario. Entonces, para este porcentaje existe “un comportamiento normal” que correspondería al comportamiento heterosexual.

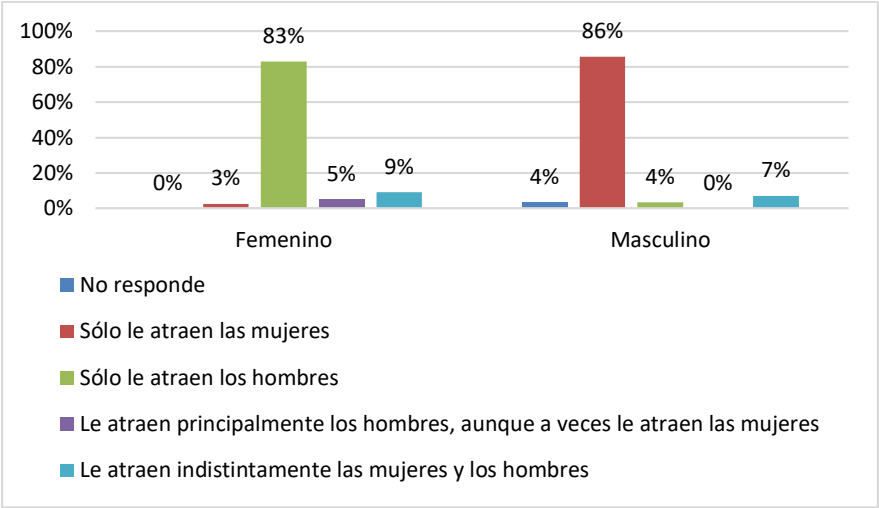
En cuanto a los hombres que estarían dispuestos a incluir en sus equipos de trabajo a un gay, lesbiana u otra variante; el 68% lo haría porque le da igual su vida privada, solo le

importa que sea responsable, el 18% no responde, y el 7% aduce que si su forma de actuar es normal, sin comportamientos que llamen la atención, les incluiría en su equipo. Estos resultados muestran similitudes con respecto a las generadas por la muestra de mujeres, este por ciento de hombres también considera que los estudiantes de la diversidad sexual deben seguir un patrón de conducta que no llame la atención. Puede ser que estén censurando la forma de ser por prejuicios y tabúes.



Gráfica No. 86.2. Razones del NO. Fuente: elaboración propia.

Con relación a las razones del por qué no aceptarían en su equipo de trabajo a una persona con preferencias sexuales distinta a la heterosexual, el 75% de las mujeres encuestadas no aceptaría por prejuicio social, contribuyendo así, a aumentar ese prejuicio que tiene la sociedad de las personas LGTBIQ (gráfica No. 86.2). El 42% de los hombres encuestados también elige esta opción, el 34% de los hombres aduce que no aceptarían ya que el homosexual mantiene una vida privada antinatural que influye en su vida estudiantil, porcentajes similares (mujeres 25%, hombres 24%) afirman que un homosexual u otra variante dificultaría las interacciones entre el grupo de trabajo. Es perceptible que los encuestados que no estarían dispuestos a compartir en grupos de trabajo con personas LGTBIQ muestran vicios prejuiciosos, denigrantes y discriminativos hacia los gays, lesbianas y otras variantes.



Gráfica No. 87. Con relación a su orientación sexual, ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a? Fuente: elaboración propia.

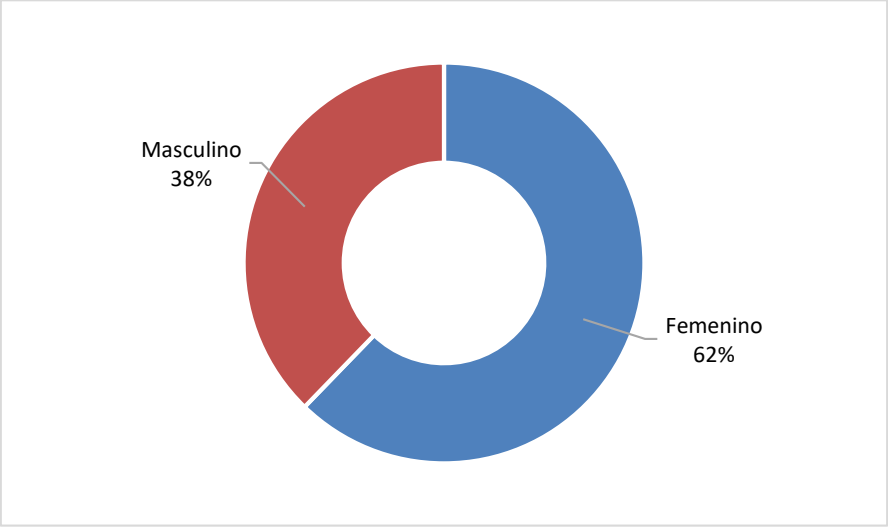
En cuanto a las preferencias sexuales, la gráfica No. 87 denota que una amplia mayoría de las mujeres encuestadas (83%) se declaran como heterosexuales, el 9% asevera que le atraen indistintamente las mujeres y los hombres, es decir, se identifican como bisexuales; y el 5% afirma que le atraen principalmente los hombres, aunque a veces le atraen las de su mismo sexo, podría tratarse de personas heteroflexibles; el 3% se declara como lesbiana.

En cuanto a los hombres, el 86% conforma la muestra heterosexual, aquí vemos un índice mayor en comparación con las respuestas de las mujeres, el indicativo de heterosexuales creció tres puntos porcentuales en comparación con las muestra de mujeres. El 7% confiesa que le atraen indistintamente los hombres y las mujeres, es decir; tienen preferencias bisexuales, y el 4% indica que solo le atraen los hombres (homosexuales) y otro porcentaje igual (4%) no responde. Estos datos demuestran que la diversidad sexual también está presente en este centro regional.

D.4. Análisis de resultados del CURSRC

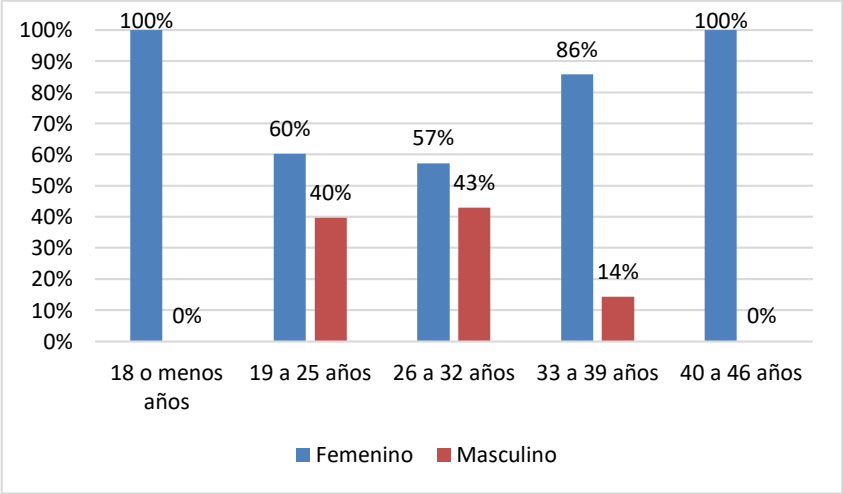
A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los 98 cuestionarios aplicados en el Centro Universitario Regional Santa Rosa de Copán.

D.4.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURSRC



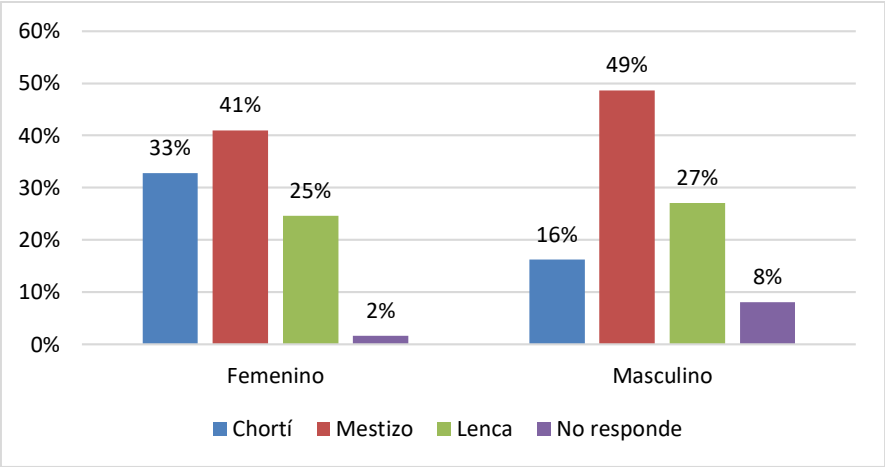
*Gráfica No. 88***.** Sexo de la muestra estudiada del CURSRC. Fuente: elaboración propia.

El 62% de los estudiantes encuestados en esta sede son del sexo femenino; el restante 38% son hombres. Tal como se observa dos tercios de los estudiantes encuestados en la UPNFM de Santa Rosa de Copán son del sexo femenino, esto indica el predominio de las mujeres en los salones de clases de este centro de enseñanza (ver gráfica No. 88).



Gráfica No. 89. Edad de la muestra estudiada según su sexo. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 89 muestra que el 100% de los estudiantes menores de 18 años son mujeres al igual que los estudiantes mayores de 40 años, otra diferencia bastante considerable se nota entre los estudiantes que tienen entre 33 a 39 años en donde el 86% son mujeres y el 14% son hombres. En los estudiantes mayores de 19 años y menores que 25; el 60% son mujeres y el 40% restante son hombres, algo similar sucede en los estudiantes entre 26 a 32 años, el 57% son mujeres y el 43% son hombres. Como la mayoría de la población estudiantil de esta sede universitaria son mujeres es por ende que son las mujeres las que en todos los grupos de edades son mayoría. Así, hay un predominio absoluto de las mujeres en los grupos de menor edad comprendido entre 18 o menos años y las mujeres entre 40 a 46 años, esto indica que las mujeres aún en su edad adulta optan por el estudio superior, dato que no se observa en el caso de los hombres.

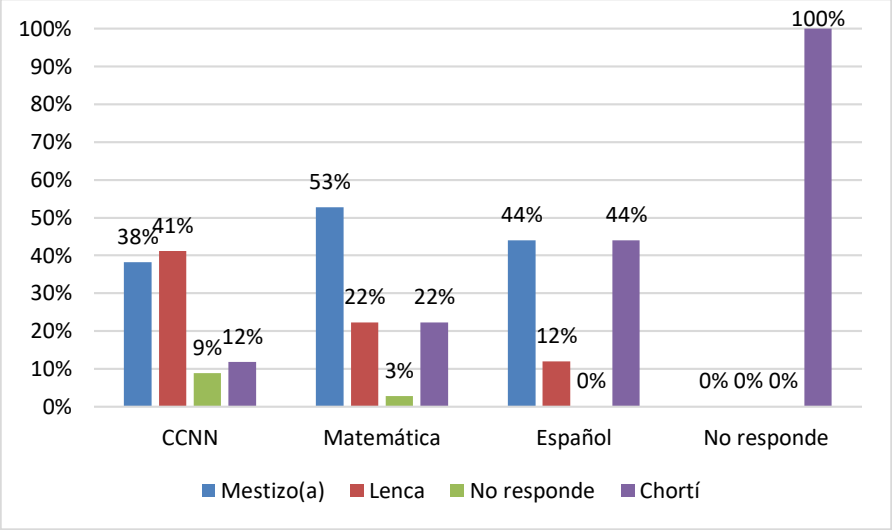


Gráfica No. 90. Sexo de la muestra estudiada según su etnia. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 90 refleja que en cuanto al origen étnico de los encuestados el 41% de las mujeres son de la etnia mestiza al igual que el 49% de los hombres, el segundo grupo mayoritario entre las mujeres son las chortí comprendido por el 33% de las encuestadas, del tercer grupo un 25% son lencas; mientras en los hombres el segundo grupo mayoritario son los de origen lenca constituido por 27% y el tercero (16%) son de origen chortí. El 10% de la muestra no responde a qué etnia pertenece, posiblemente desconozcan incluso este dato básico.

Estos datos son interesantes porque la zona geográfica donde se ubica esta sede es una región en donde se ubican los grupos indígenas mayoritarios de lencas y chortís; por

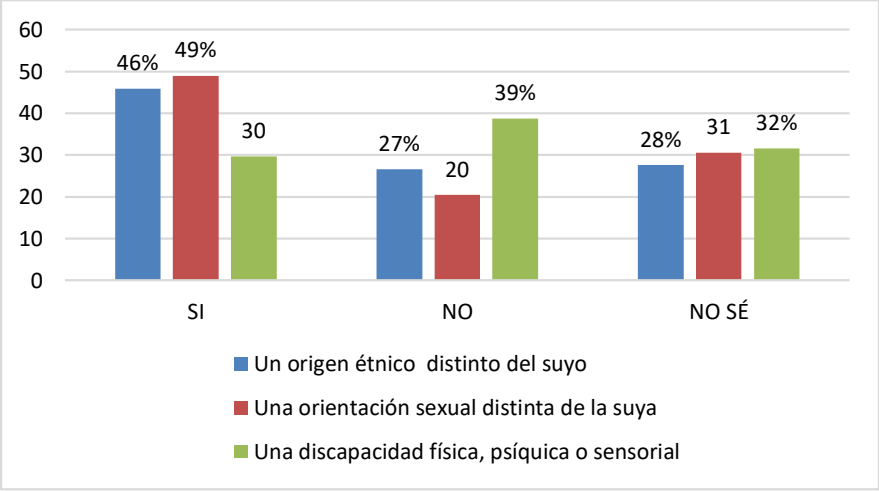
ello el porcentaje de población indígena de la muestra estudiada es significativo si se suman los porcentajes de ambos grupos étnicos (58% de las mujeres no son mestizas y el 43% de los hombres tampoco). Así que esta sede en términos de inclusión étnica en el acceso al nivel superior presenta datos positivos.



Gráfica No. 91. Carrera que estudia la muestra según su etnia. Fuente: elaboración propia.

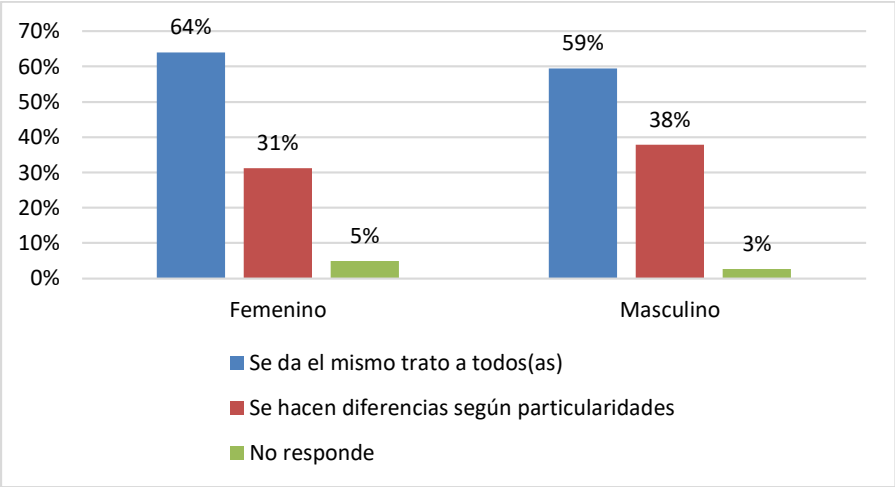
En respuesta a la carrera que estudian según su origen étnico (gráfica No. 91), de los estudiantes de Ciencias Naturales la mayoría son lencas (41%), seguidos por el 38% que son mestizos, 12% son chortí y un 9% prefirió no responder; el 53% de los encuestados que estudian Matemáticas son mestizos, el 22% es chortí e igual porcentaje es de origen lenca. Con relación a los estudiantes de Español el 44% son chortí e igual porcentaje respondieron que son mestizos. Como ya es notable en la gráfica, la carrera donde más predomina la población étnica es en Ciencias Naturales y Español. En Matemáticas predomina la población mestiza. Habría que hacer un estudio para conocer las causas de esta particularidad.

D.4.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución.



Gráfica No. 92. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURSRC, ¿Hay alguno/a que tenga…? Fuente: elaboración propia.

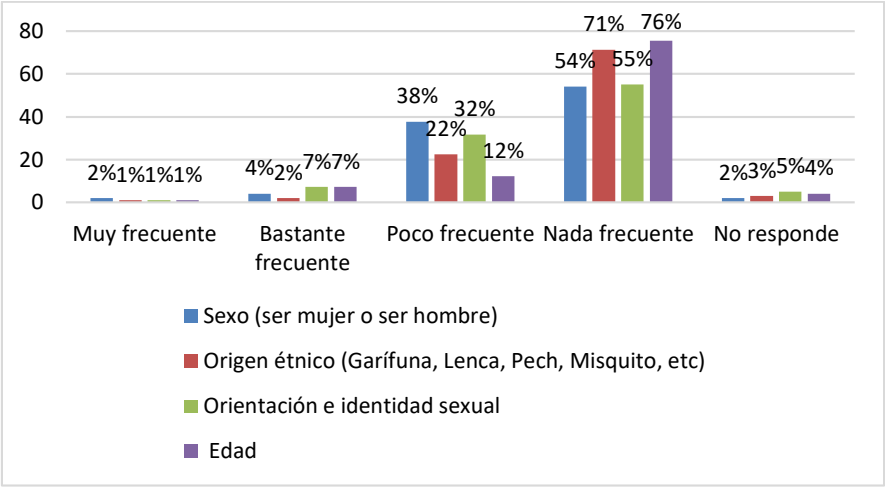
La gráfica No. 92 refleja que más del 30% de la muestra estudiada percibe que tiene compañeros(as) con un origen étnico diferente al propio (46%); con una orientación sexual distinta (49%) y conocen estudiantes que tienen una discapacidad psíquica, psíquica o sensorial (30%). La gráfica transmite cierta división de criterios, pero también desconocimiento sobre las variables conceptuales. Así, se observa que el 27% no identifica compañeros(as) de otro origen étnico al propio; el 20% no identifica una orientación sexual distinta y el 39% no identifica a estudiantes con alguna discapacidad. En el mismo orden el 28%, 31% y 32% afirman que no saben. Esto significa cierto desconocimiento porque en la aplicación de instrumentos se confirmó la existencia de étnicas y discapacidad, identificar la orientación sexual es más complicado y subjetivo.



Gráfica No. 93. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades? Fuente: elaboración propia.

En cuanto al trato que percibe la muestra, la gráfica No. 93 denota que el 64% de las mujeres encuestadas afirman que en la universidad se les da el mismo trato a todas las personas, mientras que el 31% responde que en la universidad se hacen diferencias según particularidades, el 5% restante de las mujeres no responde a la pregunta. En el caso de los hombres, el 59% asevera que no hay preferencias, mientras el 38% considera que se hacen diferencias, y el l 3% restante no responde.

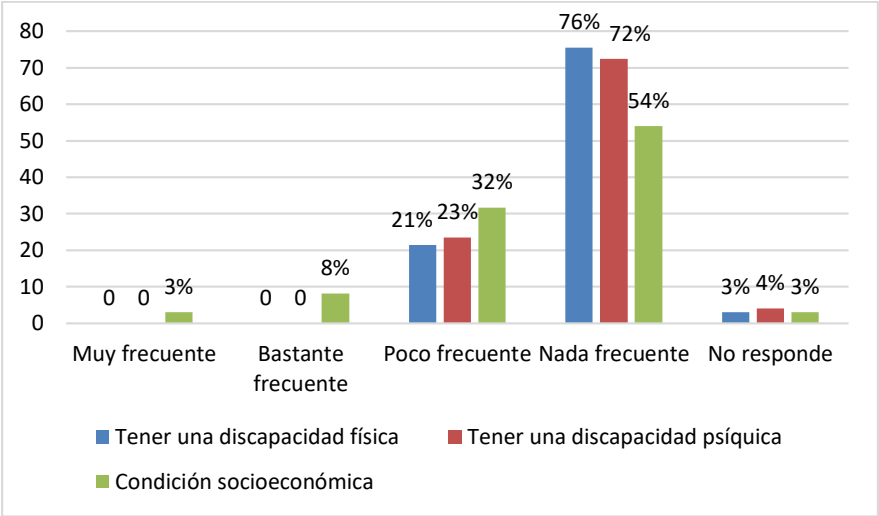
Esta gráfica muestra que la mayoría de estudiantes, tanto mujeres como hombres perciben que la institución otorga el mismo trato sin hacer diferencias. Sin embargo, hay que prestar atención al otro porcentaje que contradice lo anterior, los datos indican en alguna medida que más hombres han sido víctimas de tratos diferenciales en comparación con las mujeres o al menos así es su percepción.



Gráfica No. 94. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución. Fuente: elaboración propia.

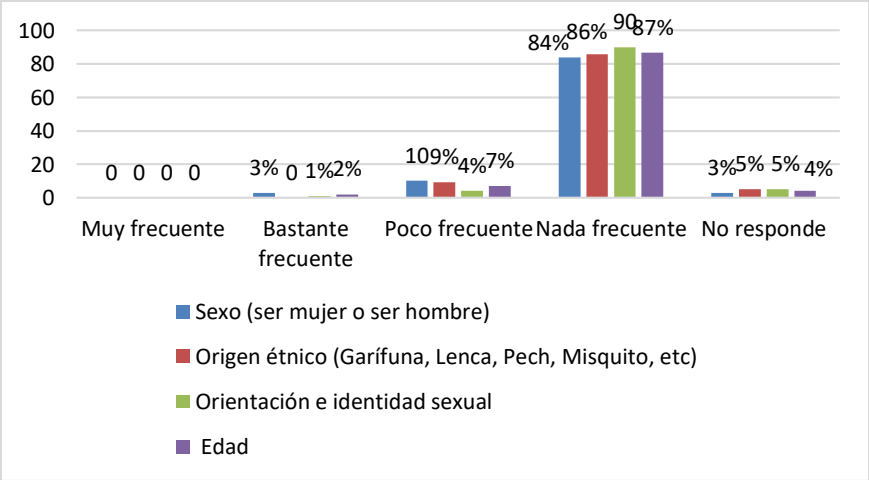
La gráfica No. 94 hace referencia a la frecuencia de la discriminación manifiesta en el CURSRC. Para el 38% de los encuestados es poco frecuente la discriminación por sexo y el 54% cree que por ser mujer u hombre es nada frecuente que alguien sea discriminado. En cuanto al origen étnico, el 22% considera poco frecuente y el 71% nada frecuente este tipo de discriminación, el 32% afirma que es poco frecuente que alguien sea discriminado por su orientación sexual y el 55% toma a la discriminación como nada frecuente. Al ítem que se basa en la discriminación por razón de edad, el 12% la considera poco frecuente y el 76% como nada frecuente.

En este centro regional la muestra estudiada percibe en su mayoría como poco o nada frecuente que se manifieste discriminación por razón de sexo, origen étnico, orientación sexual y edad. Estos datos son muy positivos porque podrían indicar un clima de tolerancia y respeto hacia la diferencia. Los porcentajes que manifiestan que es muy frecuente o bastante frecuente son bajos y pocos significativos, aunque no se deben ignorar esos porcentajes para tener una actitud vigilante.



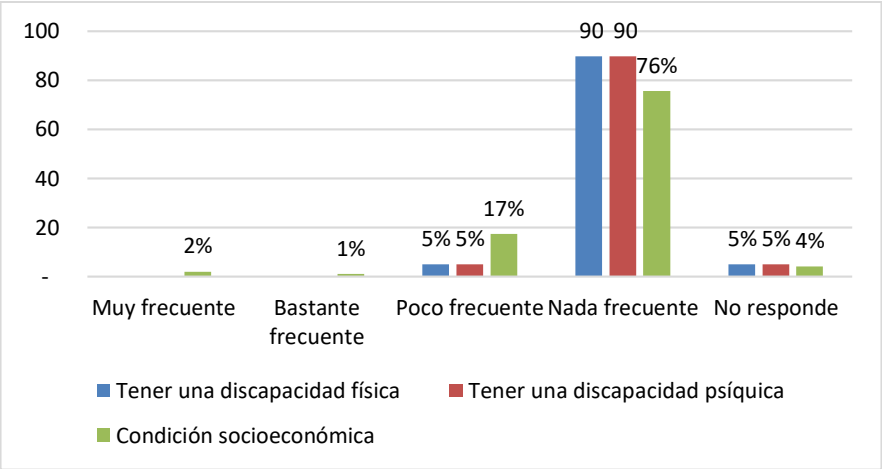
Gráfica No. 95. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 95 recoge las impresiones de los encuestados en cuanto a la frecuencia con la que una persona sufre discriminación. Por motivo de discapacidad física el 21% expresa que es poco frecuente y el 76% nada frecuente. En cuanto a la discapacidad psíquica el 23% asevera que es poco frecuente y el 72% que es nada frecuente. En cuanto a la condición socioeconómica el 3% afirma que es muy frecuente, el 8% bastante frecuente, el 32% poco frecuente, y el 54% nada frecuente. Al igual que en la gráfica anterior los estudiantes perciben como poco usual la discriminación a las personas con discapacidad física y/o psíquica, así como por la condición socioeconómica distinta.



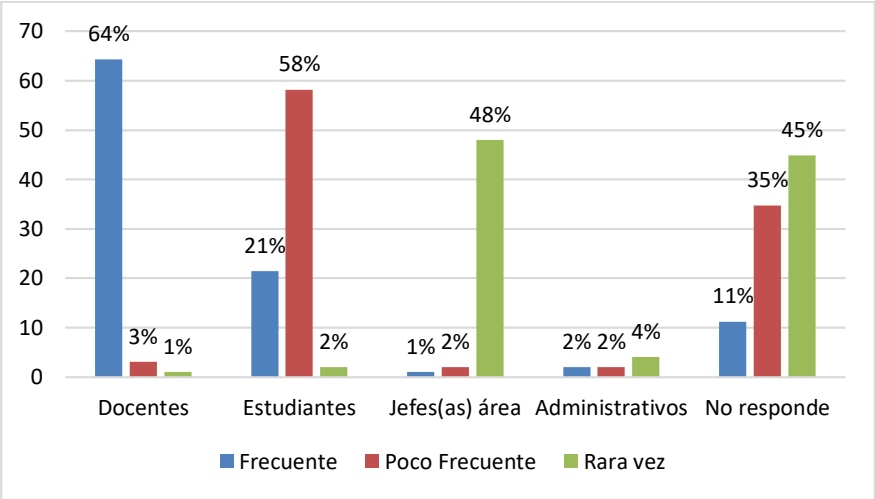
Gráfica No. 96. Y Ud. personalmente, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURSRC por…?. Fuente: elaboración propia.

A la pregunta, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la universidad? el 84% de los encuestados afirman que es nada frecuente que se discrimine a alguien por razón de ser mujer u hombre, el 86% atribuye como nada frecuente a la discriminación por origen étnico, el 87% también señala como nada frecuente a la discriminación por edad y en cuanto a la frecuencia de discriminación por orientación sexual, el 90% de los encuestados afirmaron que este tipo de segregación es nada frecuente. Con esta grafica se confirma la información obtenida en las gráficas anteriores, la mayoría de los estudiantes niegan haber sufrido algún acto discriminativo en el Centro Regional de Santa Rosa de Copán. De aquí se puede inferir que el ambiente en el cual conviven los estudiantes con algún origen étnico específico, orientación sexual no heterosexual y de diferentes edades de este centro de estudios, es un ambiente de respeto a la diferencia (gráfica No. 96).



Gráfica No. 96.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

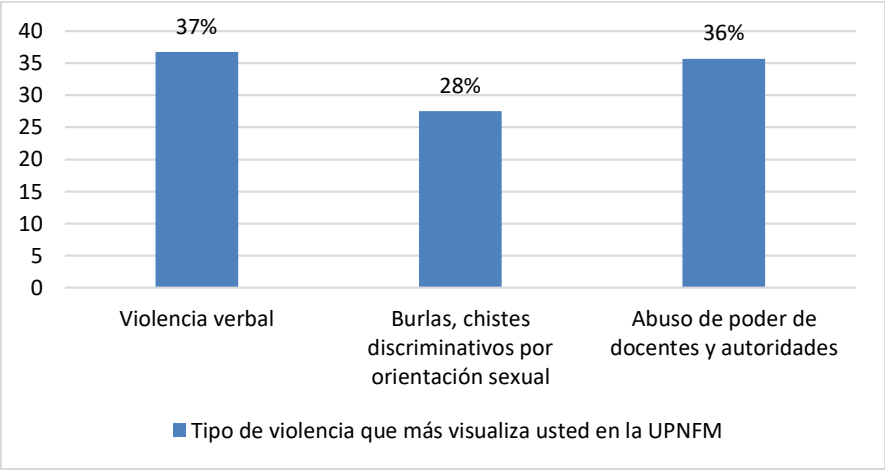
La gráfica No. 96.1 continúa con la pregunta pero enfocada a la discriminación por razón de la discapacidad física, psíquica y condición socioeconómica. La gran mayoría también afirma que es nada frecuente la discriminación por esos tres motivos, así se refleja en el 90%, 90% y 76%. Se reitera de nuevo que los actos discriminativos son casi nulos entre los estudiantes y el personal que labora en el CURSRC.



Gráfica No. 97. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en la institución? Fuente: elaboración propia.

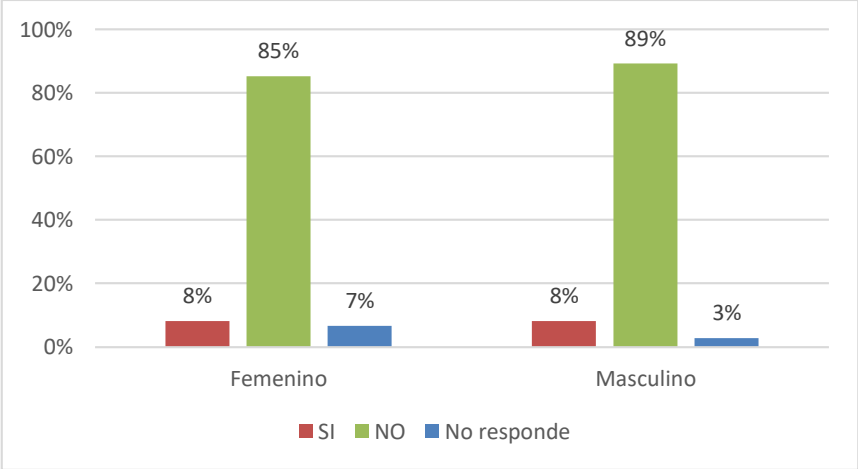
La gráfica No. 97 indica los principales actores que ejercen violencia o discriminación según la percepción de la muestra estudiada. El 64% considera que frecuentemente los docentes ejercen violencia o discriminación; el 21% y 58% piensa que es frecuente y poco frecuente respectivamente la discriminación ejercida por los estudiantes. En cuanto a los jefes de áreas el 48% de los encuestados sostiene que rara vez ejercen violencia; el resto no responde.

Como se observa en los datos y a pesar de que en gráficas anteriores la muestra indica que no percibe ni ha sido objeto de discriminación, en esta gráfica señalan a los docentes como los principales actores que ejercen violencia. Se puede inferir que, en la sede de Santa Rosa de Copán, los docentes en su mayoría y en menor medida los estudiantes son los actores principales que se perciben como ejecutores de violencia



Gráfica No. 98. Tipo de violencia que más visualiza usted en el CURSRC. Fuente: elaboración propia.

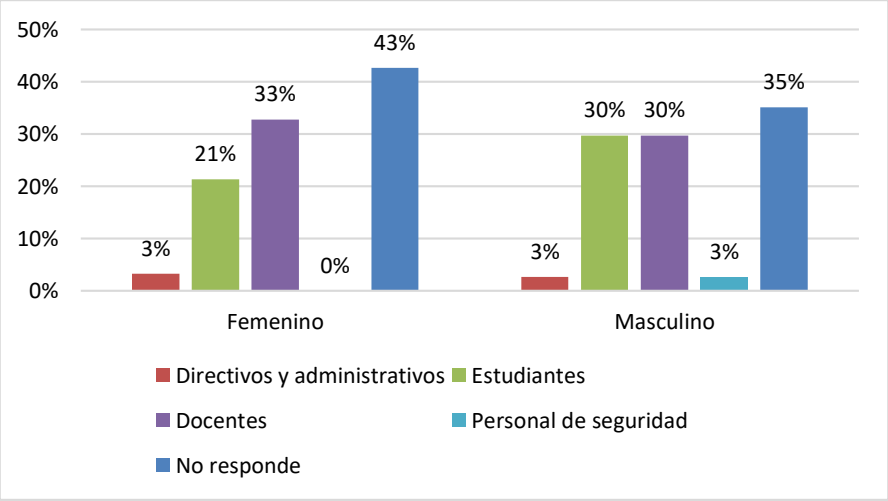
En la gráfica No. 98 los alumnos encuestados manifiestan que el tipo de violencia más visualizada por ellos es la violencia verbal (37%). En segundo lugar, y con una diferencia de 1% los alumnos seleccionan al abuso de poder por parte de docentes y autoridades. Por último, las burlas, chistes discriminativos por orientación sexual es la tercera seleccionada por el 28% de los encuestados. Los resultados en general, muestran que para los estudiantes existe la violencia verbal, el abuso de poder de docentes y autoridades y las burlas y chistes discriminativos. Además , permite conocer las concepciones que tiene la muestra sobre los diversos tipos de violencia.



Gráfica No. 99. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURSRC? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 99 muestra datos sobre si los encuestados han sido víctimas de acoso sexual en la institución. Ambos sexos han respondido de manera similar. El sexo femenino manifiesta en un 85% que no ha sufrido de acoso sexual y el 8% asevera que sí ha sufrido de acoso sexual. Por su parte, el sexo masculino alude en un 89% que no ha sido víctima de acoso sexual y el 8% considera que sí ha sufrido de acoso sexual.

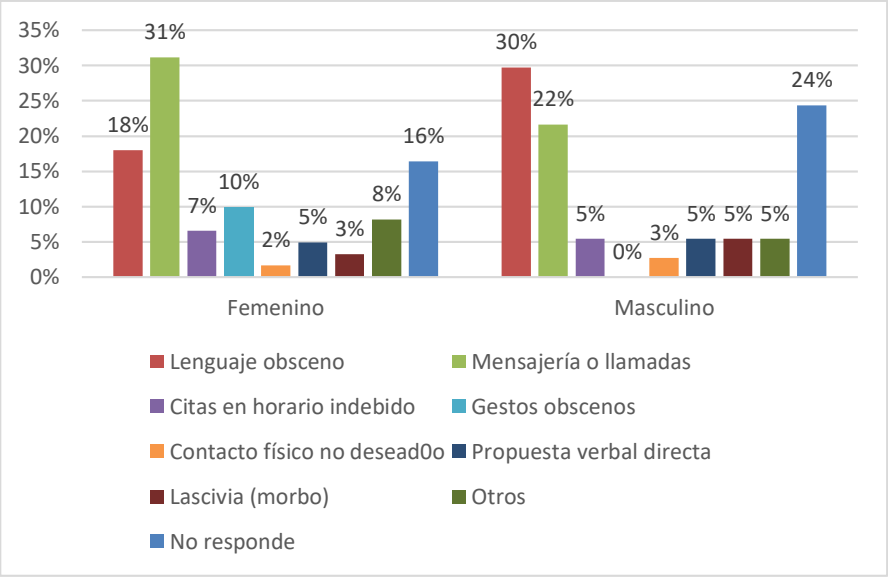
Los datos anteriores permiten deducir que en su mayoría los estudiantes del Centro Regional de Santa Rosa de Copán no sufren de acoso sexual o no han sido víctimas de acoso sexual. Los índices de estudiantes que han sido víctimas de acoso sexual en ambos sexos coinciden y en porcentajes bajos, lo cual permite concluir que en este centro regional el acoso no es un tipo de violencia que prevalece.



Gráfica No. 100. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente? Fuente: elaboración propia.

En los datos mostrados de la gráfica No. 100 se puede observar que altos porcentajes de las mujeres y hombres no responden a la pregunta sobre quiénes acosan. Esto se corresponde con la gráfica anterior en donde se confirma que el acoso no es un tipo de violencia recurrente en la institución. Así, el 43% y 35% de mujeres y hombres respectivamente no responden; el resto de estudiantes manifiesta que los que más acosan son los mismos estudiantes (51% global) y el 63% (33% mujeres, 30% hombres) asevera que son los docentes los que comenten este flagelo; siendo los actores más señalados por

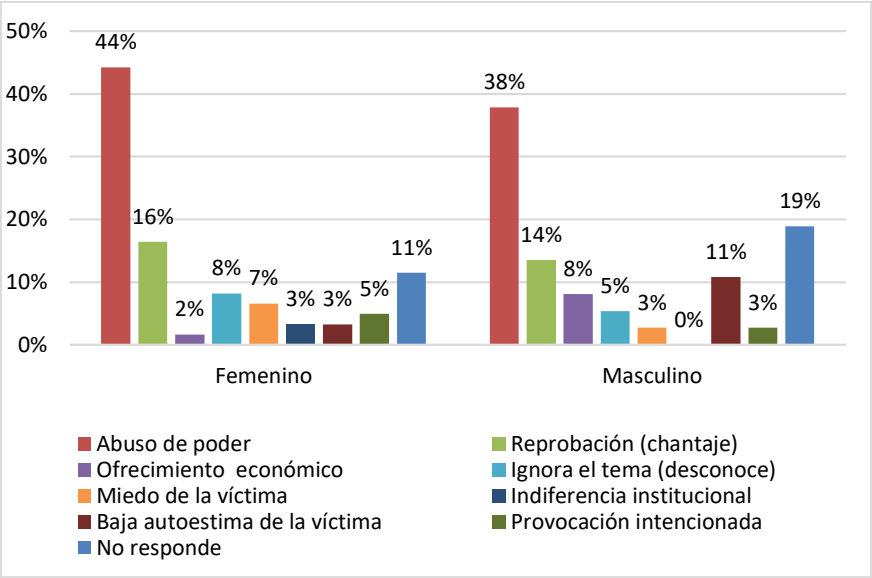
los estudiantes. Por último, el 6% considera que son los directivos y administrativos y el 3% restante de los hombres afirma que es el personal de seguridad.



Gráfica No. 101. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 101 recoge datos sobre las situaciones constitutivas de acoso que consideraron los hombres y las mujeres del Centro Regional de Santa Rosa de Copán. Los resultados de las mujeres son los siguientes: 18% lenguaje obsceno, 31% mensajería o llamada, 7% citas en horario indebido, 10% gestos obscenos, 8% otros, 16% no responde, el resto de porcentajes es poco significativo. Los resultados en los hombres son los siguientes: 30% lenguaje obsceno, 22% mensajería o llamadas, 24% no contesta y las otras opciones de respuestas se reparten en índices menores.

Los datos más representativos de la gráfica reflejan que los tipos de acoso más observados son la mensajería y llamadas y el lenguaje obsceno. Dato importante que lleva a creer que el acoso a hombres y mujeres dentro del centro universitario sí se refleja aunque en gráficas anteriores la muestra manifestó que no se manifestaba (la mayoría). Se debe conocer que esta situación afecta la atmósfera del clima institucional y del desarrollo de relaciones sociales.

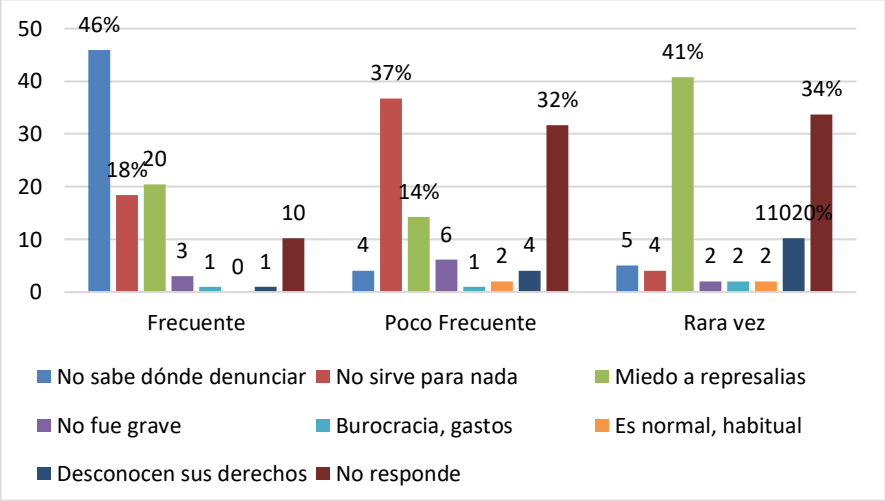


Gráfica No. 102. ¿Qué favorece el acoso sexual en la institución? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 102 refleja las diversas respuestas seleccionadas por los encuestados sobre las razones que favorece el acoso sexual en la institución. Las mujeres y hombres responden que la principal razón es el abuso de poder (44% mujeres, 38% hombres); el 16% de las mujeres y 14% de los hombres aseveran que es el chantaje usado para la reprobación; el 11% de las mujeres y 19% de los hombres no responden. Los demás porcentajes son pocos significativos y se distribuye en el caso de las mujeres así: 2%, 8%, 7%, 3%, 3% y 5% corresponden a las opciones de ignorancia, indiferencia, provocación, ofrecimiento académico, miedo y baja autoestima. Para los hombres: 8%, 5%, 3%, 11%, 3% ofrecimiento económico, ignora el tema, miedo de la víctima, baja autoestima de la víctima, provocación intencionada respectivamente.

Esta gráfica es muy importante porque permite analizar e interpretar resultados para comprender las situaciones que favorecen o potencializan el acoso sexual, los porcentajes entre hombres y mujeres son muy similares y demuestran según su escogencia, que el acoso se ve favorecido por el abuso de poder que puede ejercerse sobre las y los alumnos dentro del centro universitario, dicho abuso de poder como un intercambio social de conductas permite la creación de una fuerza por parte del empoderado que daña la confianza de los estudiantes y crea intimidación que favorece las acciones del acoso. La reprobación también se muestra latente entre los resultados (femenino y masculino) como uno de los

favorecedores para el acoso sexual, la reprobación es el medio que utilizarían los y las acosadoras para intimidar a estudiantes y provocar el silencio que incrementa las acciones de acoso.

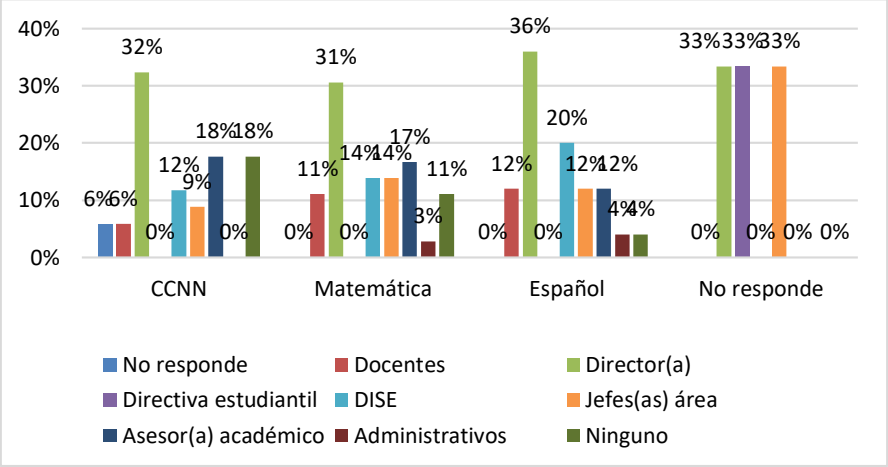


Gráfica No. 103. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la institución? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 103 recoge datos sobre los motivos por los cuales no se denuncian la violencia o discriminación que se da en la institución distribuida en tres niveles: frecuente, poco frecuente y rara vez. El estudiantado afirma que es frecuente el acoso por no saber dónde denunciar con un porcentaje del 46%, asevera que es frecuente por miedo a represalias con un 20%, y manifiesta que no sirve para nada la denuncia con un 18%. Los que escogieron la opción de poco frecuente manifiestan en su mayoría (37%) que rara vez no se denuncia porque no sirve para nada denunciar y el 32% no responde. Los que afirman que rara vez en su mayoría considera que rara vez no se denuncia por miedo a represarías (41%) y el 34% no responde.

Estos resultados permiten deducir que las instituciones no se proyectan de manera directa o general para la sociedad estudiantil sobre el procedimiento a seguir a la hora de denunciar acoso o discriminación. Es evidente que la ignorancia al respecto es la principal razón que consideran los estudiantes en la no denuncia, esto podría indicar que no existe confiabilidad de los estudiantes hacia las autoridades a las que puedan abocarse dentro de la institución. El miedo a represalias también se presenta como frecuente lo que lleva a pensar

que existe cierto temor a generar más violencia de la sufrida. En cambio, hay un 41% de la muestra que afirma que rara vez no se denuncia por ese motivo, por lo que la opinión en esta opción de respuesta está dividida.



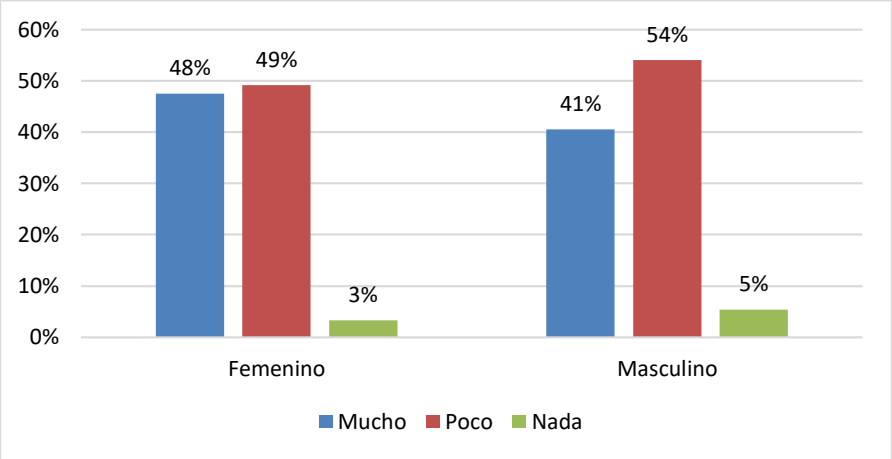
Gráfica No. 104. Si hicieras alguna denuncia, ¿A quién acudirías (del CURSRC)? Fuente: elaboración propia.

El estudiantado de las carreras de Ciencias Naturales (32%), Matemáticas (31%) y Español (36%) estiman –en su mayoría- que si hicieran alguna denuncia acudirían al director(a) de la institución, lo cual refleja confianza hacia esta figura. En la carrera de Ciencias Naturales se refleja que el 18% y 12% acudirían al asesor(a) académico y a la DISE respectivamente, pero el 18% también asevera que no acudiría a ningún actor de la institución, lo que refleja apatía o poca confianza hacia los mismos. En el caso de la carrera de Matemáticas, el 17%, 14%, 14%, 11%, 11% manifiestan que acudirían al asesor(a) académico, DISE, jefes(as) de área, docentes y ninguno respectivamente. En Español, el 20%, 12%, 12%, 12% acudiría a la DISE, a los docentes, a jefes(as) de área, al asesor académico respectivamente. Porcentajes del 33% que no responde a qué carrera pertenece asevera que acudirían al director, directiva estudiantil y jefes(as) de área.

Los datos anteriores denotan que en el área de CCNN confían más en el director (a) de la institución, DISE y Asesor (a) académico para denunciar si así lo decidieran. Los alumnos de la carrera de Matemáticas muestran también más confianza en la dirección y en el asesor académico. En la carrera de Español, la confianza se refleja más hacia la dirección y la DISE. Continuando, un dato que llama la atención también es que la confianza hacia

los docentes es baja, posiblemente se deba a que la muestra manifiesta en gráficas anteriores que los docentes son los actores que más violencia ejercen.

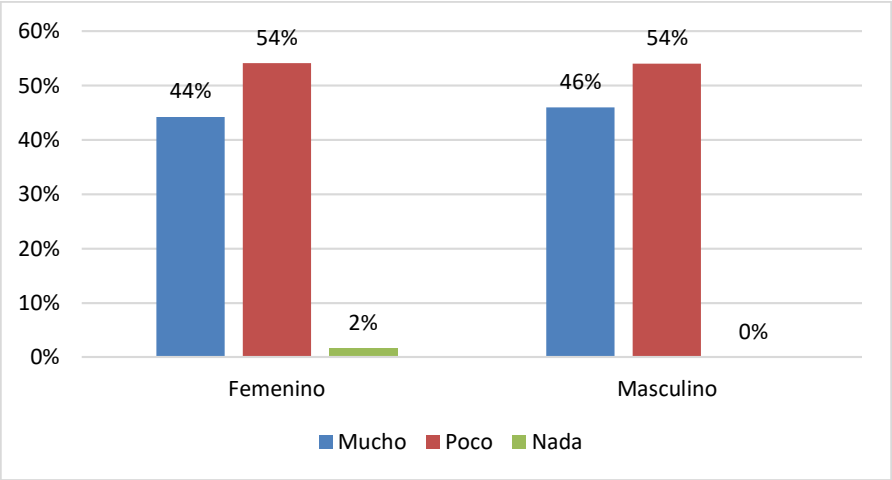
D.4.3. Incidencia del CURSRC en la inclusión social de los grupos vulnerables.



Gráfica No. 105. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Fuente: elaboración propia.

Se visualiza en la gráfica No. 105 que el 48% de las encuestadas manifiesta que la universidad hace mucho por alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero aunque sólo hay 1% de diferencia, la mayoría (49%) de las mujeres encuestadas perciben que la universidad hace poco por alcanzar dicha igualdad; y esa percepción también prevalece en el caso de los hombres, en donde la mayoría (54%) percibe que los esfuerzos por alcanzar la igualdad han sido pocos, el 41% el porcentaje considera que su universidad hace mucho por alcanzar la igualdad. Los que no responden a la pregunta son pocos estudiantes (3% mujeres, 5% hombres).

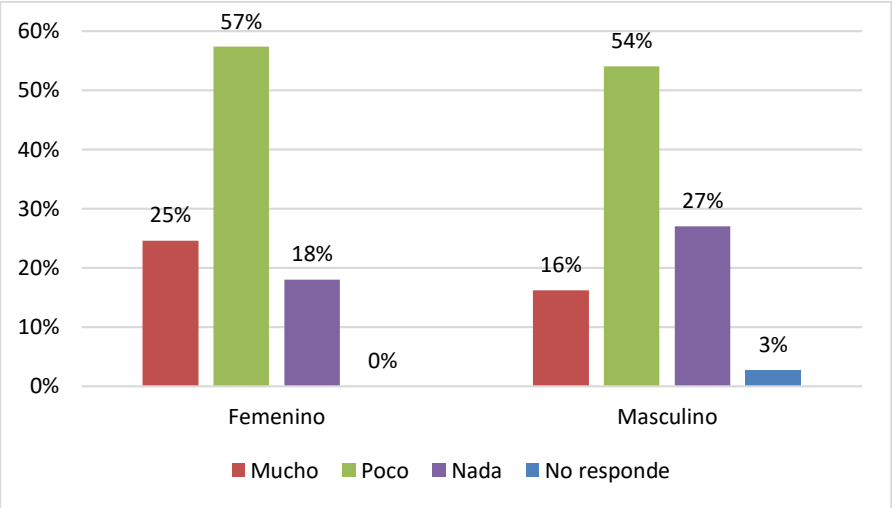
Se puede concluir en esta gráfica que en cuanto al tema relacionado con la equidad de género y las estrategias que la universidad debe emprender con el objetivo de eliminar la brecha entre hombres y mujeres, más de la mitad de los encuestados creen que se hacen pocos esfuerzos. La institución debe crear las bases que sostengan la equidad entre hombres y mujeres; además de velar para que dentro del centro universitario no se evidencien actitudes y comportamientos encaminados a denigrar a una persona por el género al que pertenece, ni que se manifiesten desigualdades en las oportunidades que brinde la institución en cualquier aspecto institucional y/o académico.



Gráfica No. 106. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades? Fuente: elaboración propia.

Según la gráfica No. 106 el 54% de los hombres encuestados e igual porcentaje de mujeres perciben que su casa de estudios hace poco por integrar plenamente a las personas con discapacidades. En cuanto a la mejor opción, hay una pequeña variación entre la percepción de los hombres y las mujeres: el 46% de los hombres y un 44% de las mujeres afirman que se hace mucho en cuanto a la integración de discapacitados. Para beneficio de la institución solo el 2% de las féminas aseveran que no se hace nada para la plena integración de esta población en particular.

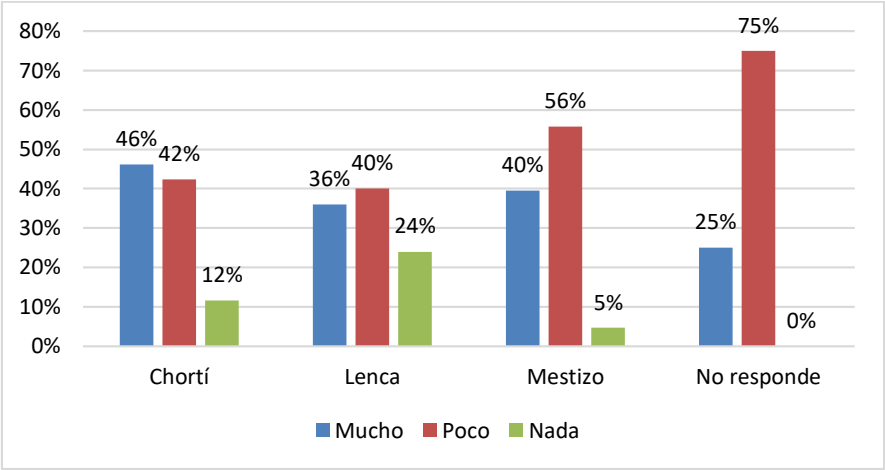
Esta gráfica presenta la misma tendencia que en la gráfica anterior sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es la mayoría la que percibe que su casa de estudios no está cumpliendo con su labor de propiciar en sus estudiantes, administrativos y empleados en general, un comportamiento que se encamine al trato bajo los ideales de la igualdad sin importar las capacidades especiales de los individuos. En esta percepción puede ser que influya la percepción que tenga la muestra sobre la infraestructura que se requiere para ciertas discapacidades, los exámenes generalizados que suelen realizarse en los cursos, y la falta de docentes capacitados para trabajar con estudiantes con capacidades especiales; habría que indagar sobre ello.



Gráfica No. 107. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

Más de la mitad de los encuestados (57% mujeres y 54% hombres) perciben que la universidad hace poco en torno al tema de la erradicación de la discriminación hacia el colectivo de la diversidad sexual. Entre las respuestas preocupantes está el 27% de los hombres y 18% de las mujeres quienes aseveran que la institución hace nada para evitar la discriminación hacia esta población más conocida como LGTBIQ. Del resultado positivo, se puede notar que el 25% y 16% de mujeres y hombres respectivamente, afirman que la institución hace mucho sobre este tema (gráfica No. 107).

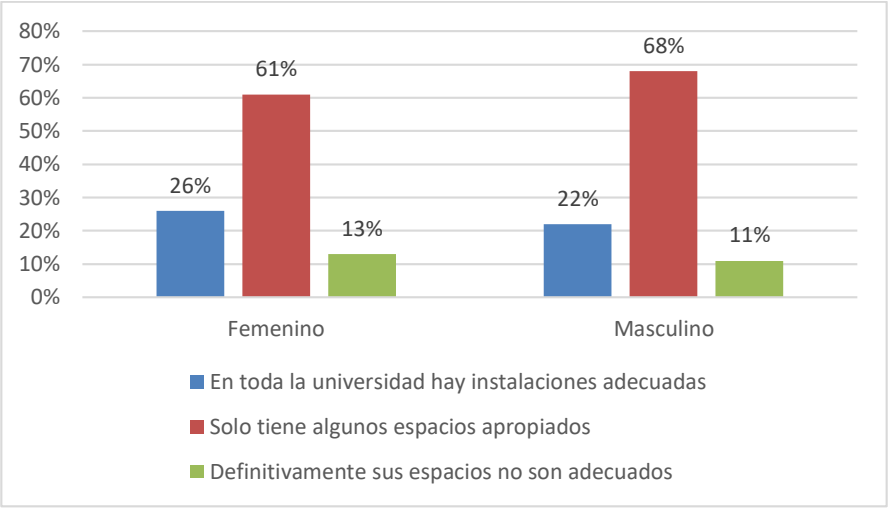
De los grupos vulnerables que hasta aquí se han analizado en gráficas anteriores, vemos que es la diversidad sexual la más afectada según este gráfico. La mayoría de los encuestados perciben como desfavorable el trabajo de la institución frente al tema de la eliminación de la discriminación hacia el colectivo LGTBIQ, lo cual significa que hay una evidencia de la vulnerabilidad a la que se somete esta población en la institución. Es necesario que la institución asuma su rol frente a temas como el fomento del respeto y la tolerancia hacia los grupos de individuos no heterosexuales. La institución debe fomentar ambientes de tolerancia y respeto sin importar las identidades y preferencias sexuales de los individuos.



Gráfica No. 108. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a si creen que la institución hace esfuerzos para que los estudiantes que provienen de alguna etnia sean discriminados, la gráfica No. 108 muestra la percepción de los encuestados: según el 46% de los estudiantes que provienen de la etnia chortí, la universidad hace mucho para evitar la discriminación, 42% asevera que hace poco, y el 12% afirma que la universidad no hace ningún esfuerzo. En cuanto a los estudiantes de origen lenca la percepción cambia: el 64% considera los esfuerzos entre poco y nada y solo el 36% cree que son muchos. La diferencia se amplía desde la perspectiva de los mestizos: el 56% considera poco los esfuerzos y el 40% califica como mucho lo que la universidad hace para evitar la discriminación por origen étnico. Respecto a los que no precisaron su origen étnico una amplia mayoría (75%) estima como pocos los esfuerzos, y el 25% restante cree que su universidad hace mucho.

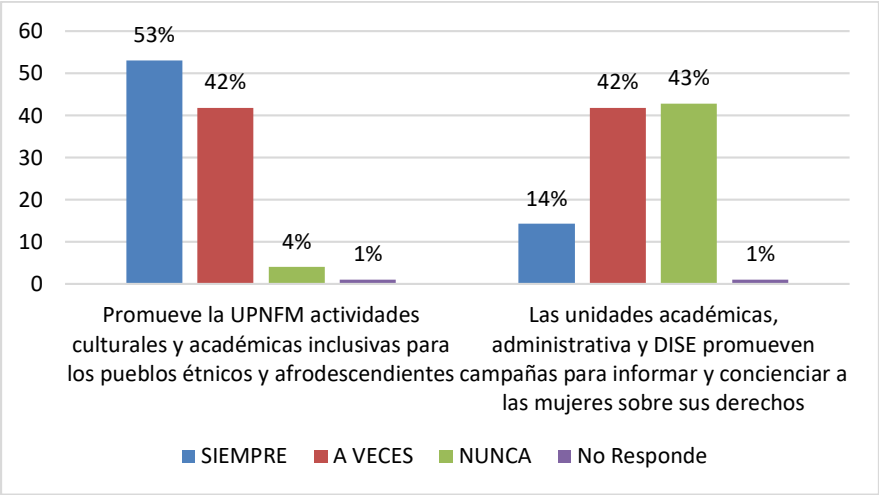
La UPNFM tiene como característica que en cualquiera de sus centros regionales convergen estudiantes, empleados y personal en general de diversos orígenes étnicos. Por la posición geográfica en la que se ubica el Centro Regional de Santa Rosa de Copán, convergen las etnias lenca, chortí y los mestizos generalmente. Ante esta diversidad cultural y étnica la población estudiantil percibe como pasivo el papel que juega la universidad ante la necesidad de propiciar ambientes de respeto entre todos los individuos sin importar de qué origen étnico sean. El papel de la universidad no ha sido beligerante y esto debe llamar la atención de sus autoridades.



Gráfica No. 109. ¿El CURSRC tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente? Fuente: elaboración propia.

Con relación a la disponibilidad de infraestructura adecuada para el desplazamiento de las personas con algún tipo de discapacidad física, la gráfica No. 109 denota que el 68% de los hombres y el 61% de las mujeres encuestadas consideran que sólo hay algunos espacios, 26% de las mujeres y 22% de los hombres afirman que todas las instalaciones de la universidad son adecuadas. El 13% de las mujeres y 11% de los hombres aseguran que no hay espacios adecuados para el desplazamiento para personas discapacitados físicos dentro de la universidad.

Los estudiantes consideran que la universidad solo tiene algunos espacios por los cuales se puedan desplazar personas con discapacidad física principalmente. La falta de ascensores o en su defecto ramplas que interconecten los niveles al interior de cada edificio, así como también el difícil acceso a los baños, oficinas, etc. Es eminentemente urgente la inversión en el rediseño de infraestructura que permita la convivencia sin ningún tipo de barreras arquitectónicas u otras. Los centros de enseñanza deben abrir las puertas a todas las personas sin importar las capacidades individuales de cada persona.



Gráfica No. 110. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en la institución.

Fuente: elaboración propia.

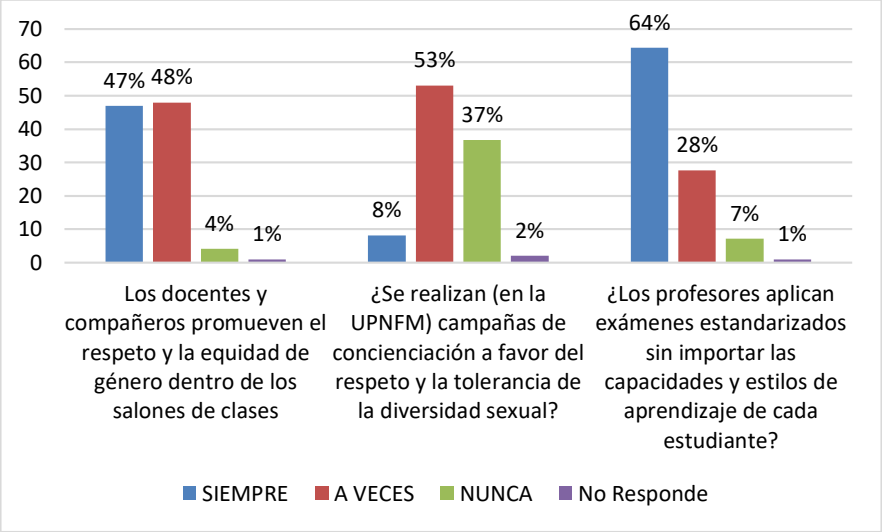
Un porcentaje del 53% del total de los encuestados corresponde a la respuesta de que siempre el Centro Regional de Santa Rosa de Copán promueve las actividades culturales y académicas para los pueblos étnicos y los afro descendientes (gráfica No. 110). Un grupo menor representante del 42% considera que a veces se realizan actividades de inclusión para estos grupos. Una cantidad inferior manifiesta que no se realizan estas actividades para incluir a los pueblos étnicos y a los afro descendientes.

Con un total del 95% se afirma que la institución realiza actividades de inclusión, una cantidad considerable para poder deducir que los estudiantes pertenecientes a grupos étnicos y estudiantes afro descendientes son incluidos en las actividades culturales que se realizan a nivel universitario, lo que podría hacer más amena la estadía de los y las estudiantes en general en el centro regional.

Así, se responde a un planteamiento positivo de las relaciones culturales que crean las autoridades para la inclusión de diferentes pueblos y grupos étnicos del país. Lo que admite que el alumnado está adquiriendo una conciencia social de inclusión étnica en sistema educativo.

Las autoridades educativas -según el estudiantado- promueven campañas para concientizar e informar a las mujeres de sus derechos. Así lo afirma el 14% en la opción de

siempre, el 42% considera que a veces se promueven estas actividades de información a la mujer sobre sus derechos, y una cantidad superior aseveran que nunca (43%). Se puede inferir que las autoridades como DISE y las unidades académicas no están proyectándose para proveer información y a la vez formar al alumnado en general sobre los derechos de las féminas que todos deben respetar e implementar.



Gráfica No. 110.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No. 110.1 se visualiza que los (as) encuestados consideran que los docentes y compañeros promueven el respeto y la equidad de género dentro del salón de clases con resultados favorecedores para la primera opción (siempre) con un total de 47% y para la segunda opción (a veces) con un total del 48%.

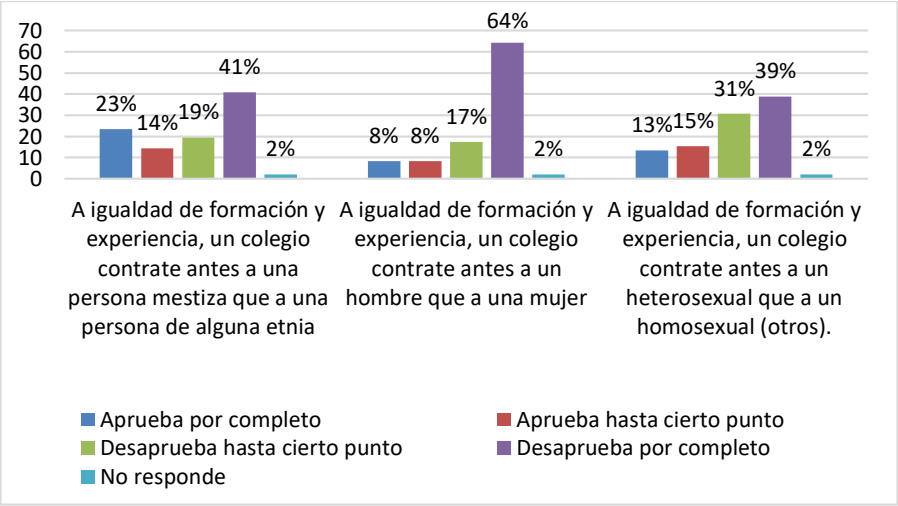
Los resultados de la gráfica dejan a la vista la cosmovisión que tienen los alumnos sobre igualdad de género y de respeto por parte de los compañeros y de los docentes que es promovida dentro de los salones de clase y que beneficia a los hombres y mujeres que forman parte de la sociedad estudiantil del CURSRC.

Además de considerar el ambiente de respeto y de promover el mismo dentro de los salones de clases es pacífico y realizable en su totalidad en los salones de clases. Los alumnos encuestados afirman que en la institución se realizan algunas campañas de concientización sobre el respeto y tolerancia a la diversidad sexual, un porcentaje del 53% sostiene que a veces y un porcentaje del 37% afirma que nunca se realizan estas

actividades. Por otro lado, el estudiantado asevera que los profesores aplican exámenes estandarizados sin importar las capacidades de aprendizaje de cada estudiante con un porcentaje significativo del 64% (siempre) y el 28% (a veces).

Estos datos permiten inferir en la percepción de los estudiantes los maestros no hacen exclusiones de estudiantes por su estilo o dificultades de aprendizaje, ya que las opciones de respuesta que causaron mayor interés para los estudiantes fue el siempre y a veces. Se puede concluir que el alumnado recibe exámenes estandarizados y sin algún tipo de caracterización hacia algún alumno por problemas de aprendizaje u otros.

D.4.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables.

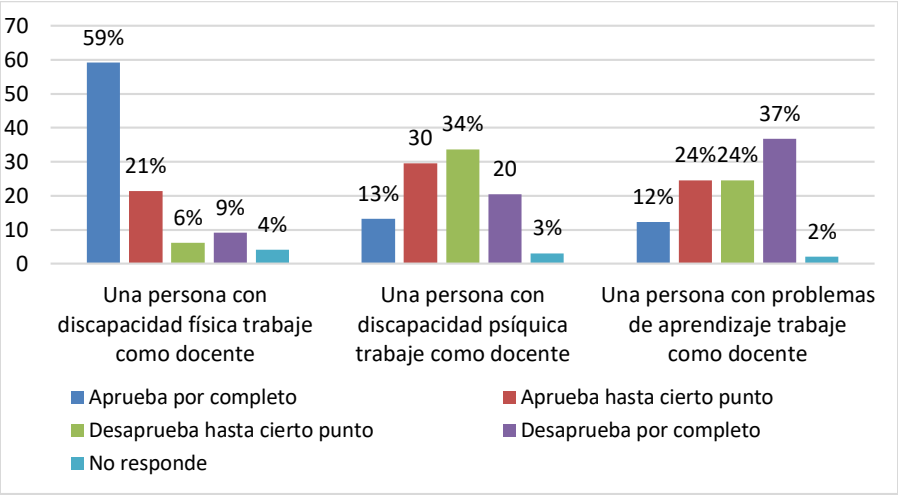


Gráfica No. 111. Opiniones varias de la muestra estudiada. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 111 recoge información sobre las interrogantes de formación y experiencia desarrolladas en el espacio de instituciones educativas de nivel medio, en cuanto a la contratación de personas mestizas antes que a personas pertenecientes a una etnia; y la contratación de hombres antes que a una mujer o a una persona heterosexual por un homosexual u otros. Con los resultados para la primera opción de respuesta: Aprueba por completo con el 23% para la contratación de un mestizo antes de una persona perteneciente a una etnia. El 8% para la contratación de un hombre antes que, a una mujer, y el 13% para la contratación de un heterosexual antes que a un homosexual u otra orientación.

Otra de las opciones que tuvo un auge significativo de respuestas fue la tercera opción (desaprueba hasta cierto punto) con porcentajes de 19% para la contratación de un mestizo antes que, a una persona perteneciente a una etnia, el 17% para la contratación de un hombre antes que a una mujer, y el 31% para la contratación de un heterosexual antes que a un homosexual u otra orientación sexual. La respuesta más significativa fue la cuarta opción (desaprueba por completo) con porcentajes para la contratación de un mestizo antes que un perteneciente a un pueblo indígena en un 41%, para la contratación de un hombre en lugar de una mujer del 64% y para la contratación de un heterosexual sobre un homosexual u otro en un total del 39%.

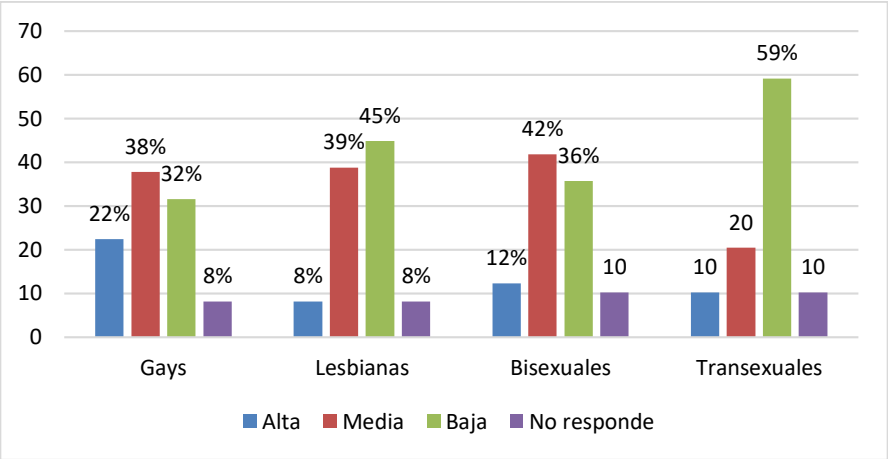
Los datos mostrados en estas gráficas permiten inferir que la muestra estudiada en su mayoría desaprueba por completo la discriminación en la contratación laboral. Puesto que es la mayoría la que manifiesta no estar de acuerdo con que se priorice la contratación por razones particulares como sexo, etnia u orientación sexual. Los porcentajes que manifiestan exclusión al seleccionar la opción de aprueba por completo, muestran que son conservadores y que priorizan las diferencias o particularidades sobre las capacidades intelectuales. En esa opinión pueden influir factores religiosos y aspectos socioculturales. De ahí la importancia de jornadas de capacitación y actualización sobre estos temas para que las cosmovisiones de los universitarios sean más correctas en el respeto hacia la diferencia y hacia los derechos humanos.



Gráfica No. 112. Otras opiniones varias. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 112 responde a la interrogante sobre si el estudiantado del Centro Regional aprueban o definitivamente no aprueban la participación laboral docente de personas con discapacidad física, personas con discapacidad psíquica o personas con problemas de aprendizaje. Para la opción de respuesta de aprobación por completo un total del 59% opina que las personas con discapacidad física pueden trabajar como docentes, el 13% considera que personas con discapacidad psíquica pueden trabajar como docente y el 12% aprueba por completo que personas con problemas de aprendizaje trabajen como docentes. Otros resultados significativos fueron para la segunda opción: Aprueba hasta cierto punto, con el 21% de los que consideran que personas con discapacidad física pueden trabajar como docentes. El 30% aprueba hasta cierto punto que personas con discapacidades psíquicas puedan laborar como docentes y el 24% considera que personas con problemas de aprendizaje pueden desenvolverse como docentes. La cuarta opción de respuesta (desaprueba por completo) arroja resultados significativos para personas con problemas psíquicos en un total del 34% y para personas con problemas de aprendizaje con un total del 37%.

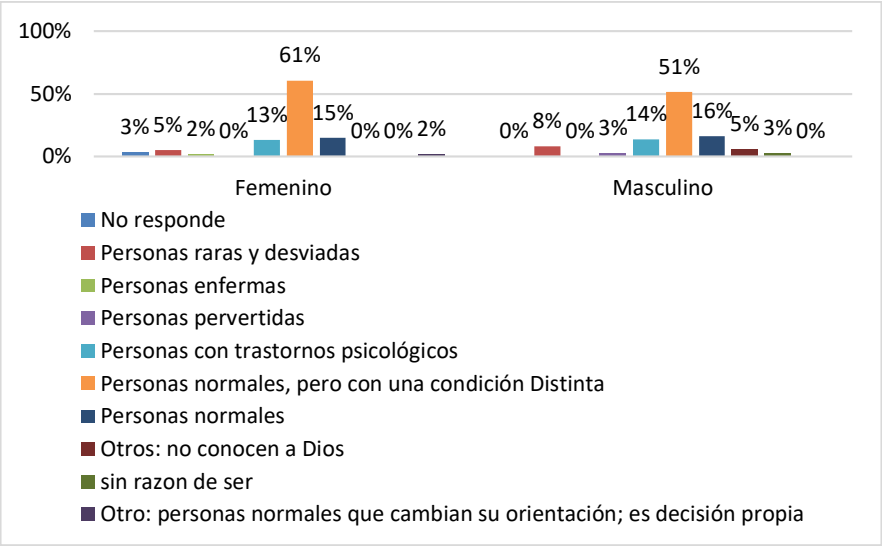
Los resultados más significativos mostrados en la gráfica responden a las opciones de aprobar por completo la contratación de personal con discapacidades físicas; pero en el caso de la discapacidad psíquica y problemas de aprendizaje los resultados son negativos, puesto que la mayoría lo desaprueba por completo (20% y 37% respectivamente). Se refleja una división de opiniones referente a la contratación de las personas con discapacidad psíquica y/o con problemas de aprendizaje. Esto podría deberse a la poca inclusión y al poco conocimiento que se brinda a los alumnos en la institución sobre dichos temas y a las pocas facilidades que existen para que alumnos con algunas discapacidades realicen su estadía completa en la universidad.



Gráfica No. 113. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia? Fuente: elaboración propia.

La muestra estudiada manifiesta las opciones de una participación media y baja para los gays, las lesbianas, los bisexuales y los transexuales, estos son los resultados más significativos que muestra la gráfica No. 113. Con un porcentaje del 38% los resultados arrojaron que la participación de los gays es media en el mundo de la docencia, un total de 39% considera que la participación es media por parte de las lesbianas, y un porcentaje del 42% asevera que los bisexuales tienen una participación media en la docencia, el 20% considera que los transexuales tienen una participación media en el mundo de la docencia. Los resultados obtenidos para una participación baja de los gays son del 32%, un porcentaje del 45% considera que las lesbianas tienen una participación baja en la docencia, un porcentaje del 36% de los encuestados afirma que la participación de los bisexuales en el mundo de la docencia es baja y el 59% alude que la participación de los transexuales es baja en el mundo de la docencia.

Los resultados más significativos oscilan entre las opciones de participación media y participación baja, siendo esta última la de mayor auge de respuesta. Las causas podrían variar entre poca aceptación de la sociedad estudiantil del CURSRC y la poca proyección que por diversas razones se da por parte de personas con estas identidades sexuales. La poca proyección que tuvo la primera opción de una alta participación de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales que tienen en el mundo de la docencia permite concluir que el estudiantado del CURSRC tiene poco conocimiento de las diferentes identidades sexuales y de la poca inclusión laboral que estos tienen en la actualidad.

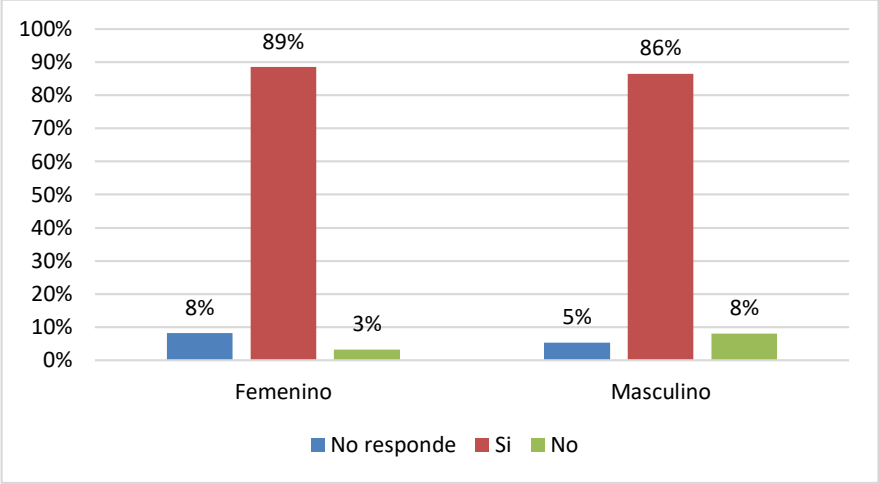


Gráfica No. 114. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 114 permite recoger datos sobre la calificación que se le otorga a los gays, las lesbianas u otros. El sexo femenino en su mayoría (61%) define a la diversidad sexual como personas normales, pero con una condición distinta. El 15% como personas normales y el 13% como personas con trastornos psicológicos. Para el sexo masculino las cantidades significativas son: el 51% las define como personas normales con condiciones distintas, el 16% los consideran personas normales y el 14% como personas con trastornos psicológicos.

Los resultados expresados en la gráfica permiten generar una idea sobre la calificación que obtienen los gays, lesbianas u otros por parte del alumnado de este Centro Regional, los mayores resultados se plasmaron en que son personas normales con una condición distinta. El estudiantado determina mayormente que la condición de estas personas es distinta, es decir, su naturaleza o características que los definen como distintos a los heterosexuales. Otro resultado representativo fue considerarlos como personas normales sin ninguna condición diferente, y con índices menores pero representativos tanto hombres como mujeres coincidieron en que son personas con trastornos psicológicos, es decir, un patrón de síntomas y comportamientos de afección a la vida del individuo cuya vida es alterada significativa del estado cognitivo del individuo. Esta última reacción, aunque en índices menores representa que existe ignorancia sobre las orientaciones

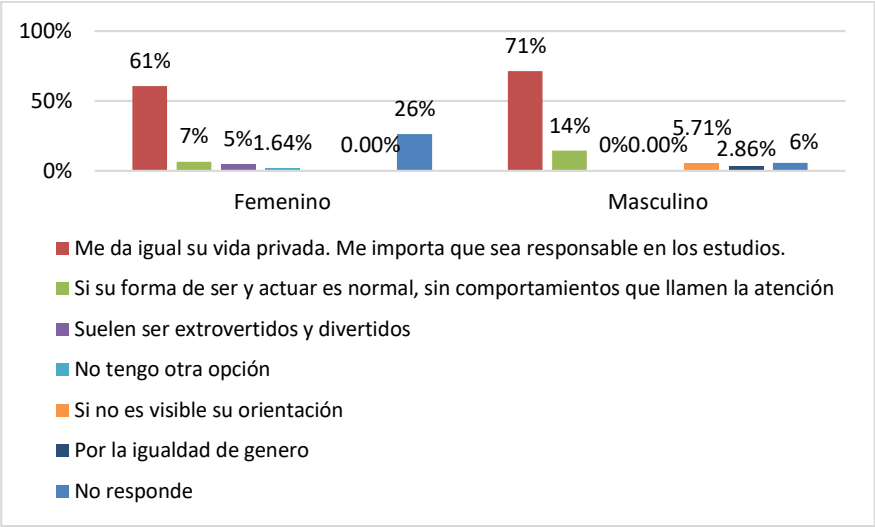
sexuales y que la concepción que se tiene se apega a los tabúes culturales y poco abordaje del tema por parte de las instituciones educativas. Esta gráfica propicia que se establezca un eje de formación sobre la sexualidad y las orientaciones sexuales para que la población estudiantil esté más informada y elimine creencias erróneas hacia los sujetos que no se identifican con la heterosexualidad, la cual es impuesta social, cultural y simbólicamente.



Gráfica No. 115. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 115 recoge datos sobre la aceptación que tienen los hombres y las mujeres de los gays, las lesbianas u otras preferencias en grupos de trabajo de clase. Con un porcentaje de 89% las mujeres se manifiestan con un sí para la interrogante. Y con porcentaje del 86% los hombres opinan que aceptarían a un individuo con el conocimiento previo de su orientación sexual. Los porcentajes para el 'no' fueron menores (mujeres en un 3% y hombres en un 8%).

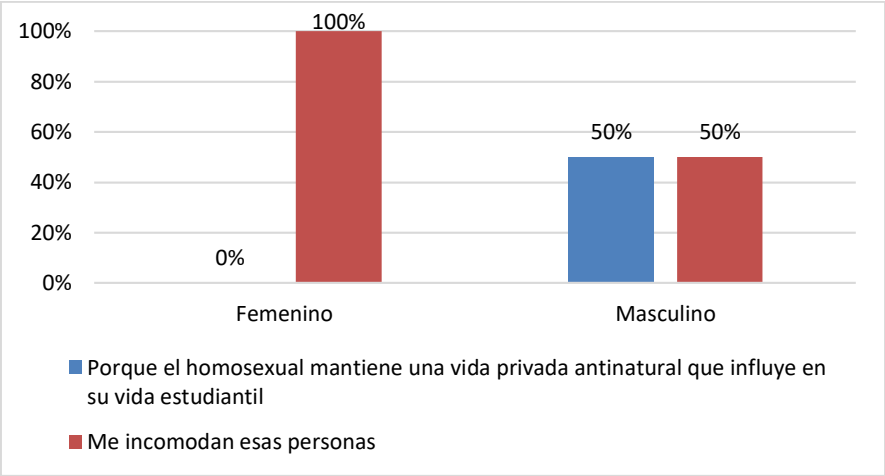
Por otro lado, manifiesta que tanto hombres como mujeres tienen una alta aceptación para los grupos de trabajo dentro del salón de clase para los gays, las lesbianas u otros tipos de orientación sexual, creando un ambiente armonioso para los individuos pertenecientes a estos tipos de orientación sexual y sus compañeros de clases.



Gráfica No. 115.1. Razones del SI. Fuente: elaboración propia.

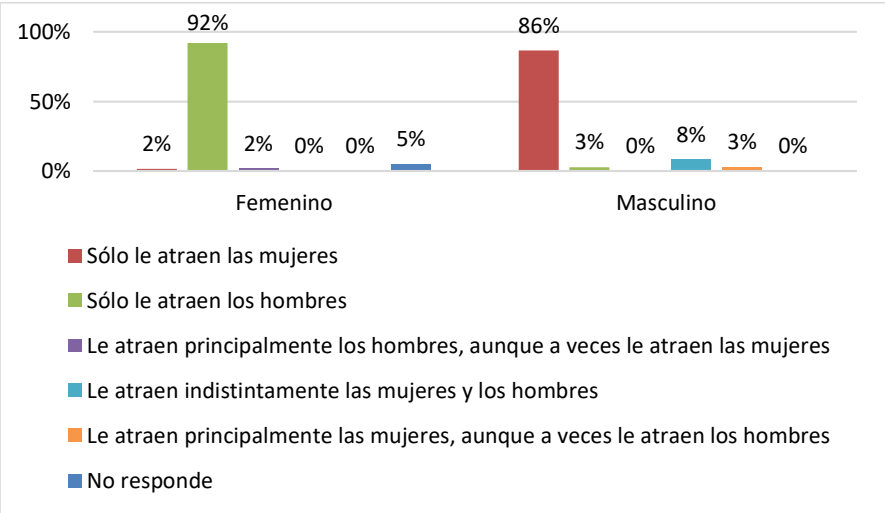
La gráfica No. 115.1 y sus datos permiten expresar que los encuestados, que tomaron la opción de respuesta 'sí', se concentraron mayormente en la segunda opción de respuesta. En el caso de las mujeres, escogieron en su mayoría (61%) la opción de "me da igual su vida privada…" y el 26% no responde; el resto de porcentajes es poco significativo. El sexo masculino también muestra la misma tendencia, escogiendo en su mayoría (71%) la opción de "me da igual su vida privada…" y el 14% afirma que lo agregaría si su forma de actuar es normal, sin comportamientos que llamen la atención. Esta última opción denota cierto grado de prejuicio y estigma.

Con los resultados se percibe que los encuestados sin importar su sexo, consideran la opción de 'sí', manifestando que les da igual la vida privada, y que su interés para personas con diferente identidad sexual es únicamente la responsabilidad académica. Tanto los hombres y mujeres que contestaron esta opción de variante, no queda a la vista el odio ni la falta de respeto a otros por su elección sexual. Lo que es favorecedor para la población estudiantil del CURSRC.



Gráfica No. 115.2. Razones del NO. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 115.2 refleja que el 100% de las mujeres que seleccionaron la opción de no incluir en grupos de trabajo a las personas no heterosexuales, afirman que les incomodan dichas personas. En los hombres la opinión está dividida, el 50% asevera que es porque el homosexual mantiene una vida privada antinatural que influye en su vida estudiantil y el otro 50% manifiesta que le incomodan esas personas. Los datos son alarmantes, pues denota la no tolerancia por parte de la muestra que no agregarían a algún compañero(a) no heterosexual, lo que se puede traducir en una discriminación o exclusión de diferentes formas.



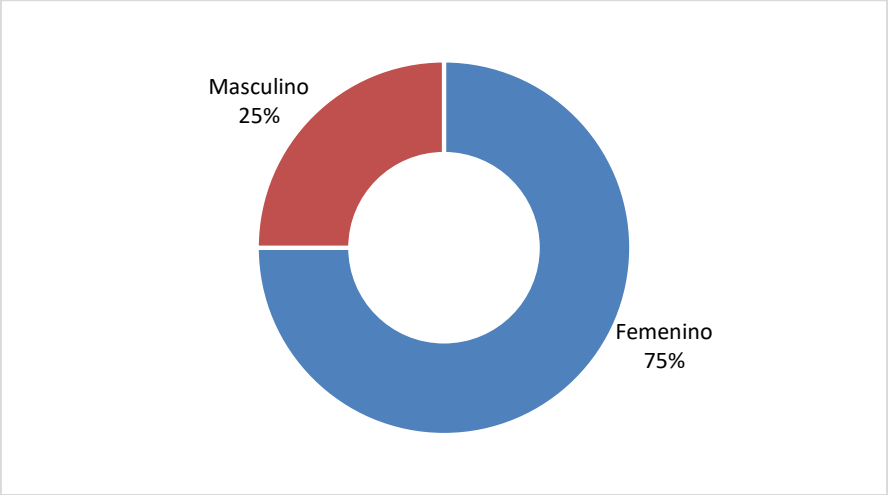
Gráfica No. 116. Con relación a su orientación sexual, ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a? Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la interrogante sobre la preferencia sexual son decisivos en el predominio de la heterosexualidad. En el caso de las mujeres se refleja que el 92% de la muestra se declara como heterosexual al afirmar que solo le atraen los hombres, y el 86% de los hombres también afirman que le atrae el sexo contrario. Por tanto, el resto de porcentajes refleja que existe presencia de la diversidad sexual en el CURSRC aunque los datos sean poco significativos. Por ejemplo, el 2% de las mujeres se declaran lesbianas, el 2% bisexuales y el 5% restante no responde a la pregunta. En los hombres, el 8% se declara bisexual, el 3% homosexual y el 3% heteroflexible. Estos datos permiten inferir que en el CURSRC existen una representación leve pero latente y quizá vulnerable de la existencia de la diversidad sexual tanto en el sexo femenino como masculino.

D.5. Análisis de resultados del CURGL

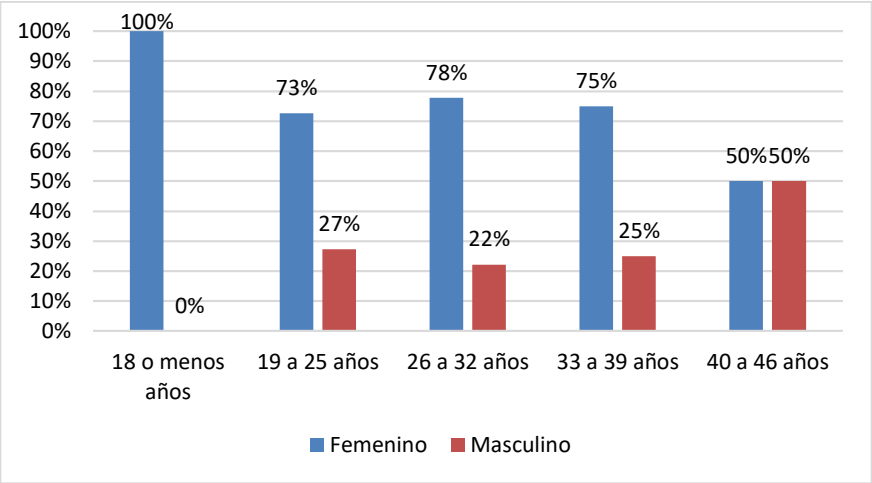
Esta sección corresponde a los resultados obtenidos en el Centro Universitario Regional de Gracias, Lempira en el cual se aplicaron 72 cuestionarios.

D.5.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CURGL



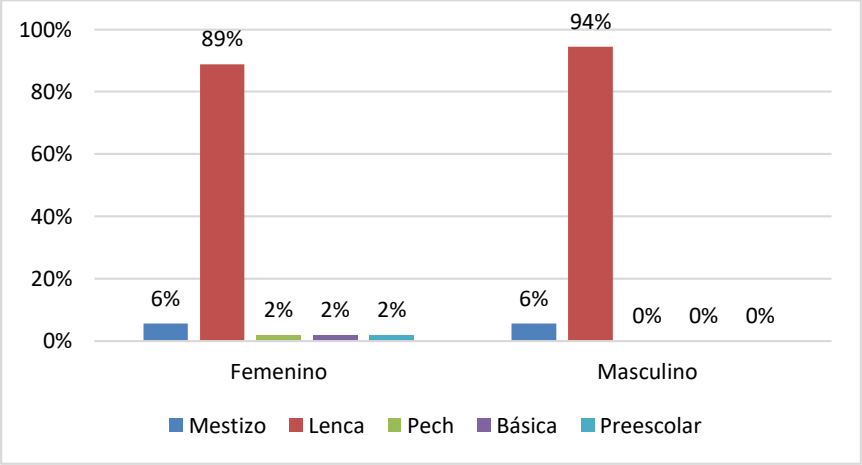
Gráfica No. 117. Sexo de la muestra estudiada del CURGL. Fuente: elaboración propia.

De los estudiantes encuestados en la sede ubicada en la ciudad de Gracias, departamento de Lempira, el 25% de los encuestados son del sexo masculino mientras el 75% son mujeres (gráfica No. 117). Solo uno de cada cuatro estudiantes es varón. Esto indica que las mujeres constituyen la mayoría de la población estudiantil en el CURGL.



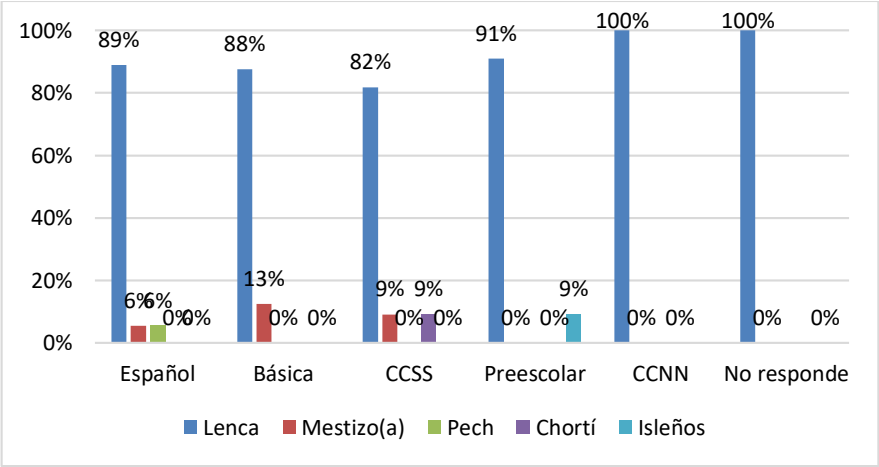
Gráfica No. 118. Edad de la muestra estudiada según sexo. Fuente: Elaboración propia

El 100% de los encuestados menores de 18 años son mujeres, mientras que los que se ubican en un rango entre los 19 y 25 años: el 73% son mujeres y el 27% restantes son hombres (gráfica No. 118). En cuanto a los mayores de 26 y menores de 32 años: el 78% son mujeres y el 22% son hombres; de los que tienen entre 33 a 39 años, el 75% son mujeres y el 25% son hombres. En el caso de los de cuarenta años en adelante el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres. Es evidente el predominio de las mujeres en casi todos los rangos de edades, pero en el caso de los menores de 18 años el dominio de las féminas es absoluto. Por otra parte, hay un número considerable hombres que rondan entre los 40 y 46 años. La disminución en las mujeres puede ser porque terminan la carrera en edades previas.



Gráfica No. 119. Sexo de la muestra estudiada según su etnia. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 119 muestra que el 89% de las mujeres abordadas para este estudio pertenecen a la etnia lenca y el 6% son mestizas. En cuanto a los hombres el 94% son lencas y el 6% restante afirma ser mestizo. Esta sede regional de la Universidad Pedagógica se ubica en una zona geográfica donde la mayor parte de la población es descendiente de la etnia lenca. Por tal razón, vemos un predominio casi absoluto de los estudiantes lencas sobre los demás grupos étnicos.

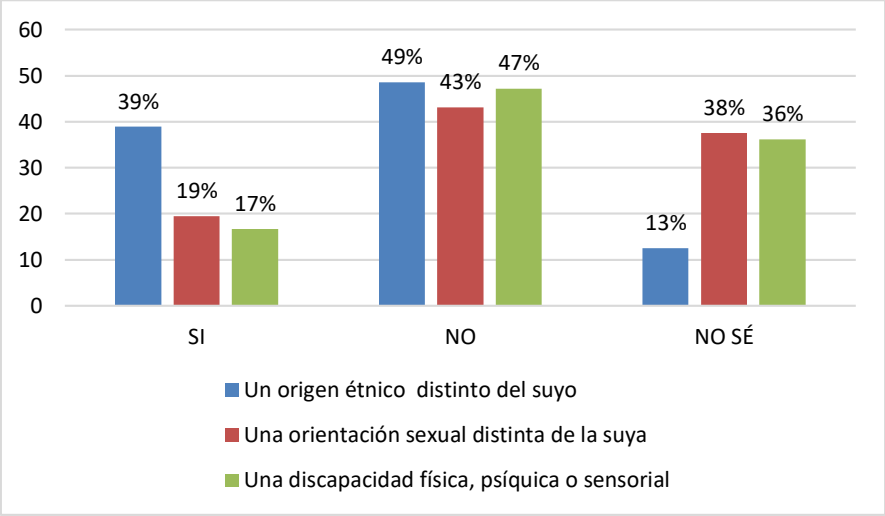


Gráfica No. 120. Carrera que estudia la muestra según etnia a la que pertenece. Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No. 120 se puede apreciar la valoración de los resultados para distinguir las etnias por carrera. En el área de Español encontramos un 89% perteneciente a la etnia lenca, 6% de personas que se distinguieron como mestizos y un 6% que pertenecen a la etnia pech. En el área de Educación Básica el 88% corresponde a la etnia lenca y el 13% mestizos. De Ciencias Sociales el 82% pertenecen a la etnia lenca, el 9% mestizos e igual porcentaje chortís. Para Preescolar, el 91% pertenecen a la etnia lenca y el 9% son isleños; en Ciencias Naturales el 100% de la muestra de esta área pertenece a la etnia lenca. De la muestra que no responde a qué carrera pertenece, el 100% son lencas.

Esta gráfica permite inferir que el CURGL es el centro regional –de los estudiados- que más población no mestiza tiene. Así, la inclusión social de los pueblos étnicos en los estudios superiores se ve reflejada en esta gráfica con mayor relevancia que en los otros centros regionales. Tal predominio de la etnia lenca, permitirá apreciar la perspectiva que tienen hacia los diferentes tipos de violencia.

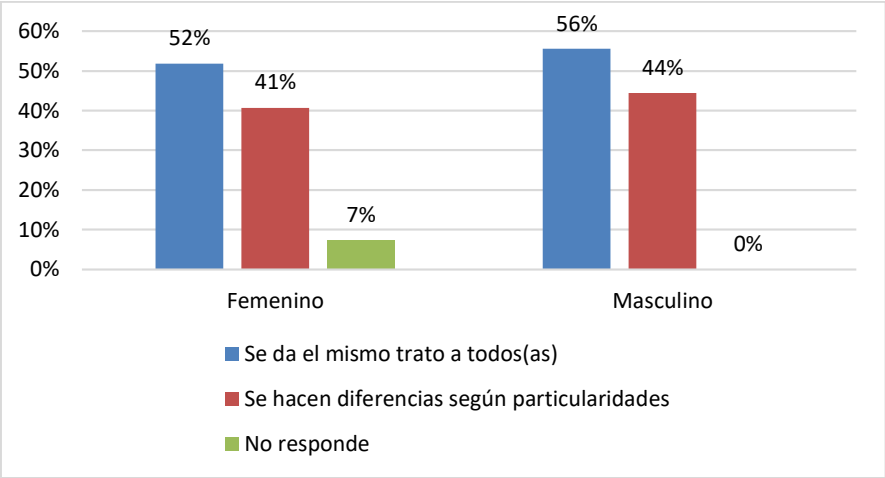
D.5.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución.



Gráfica No. 121. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CURGL, ¿hay alguno/a que tenga…? Fuente: elaboración propia.

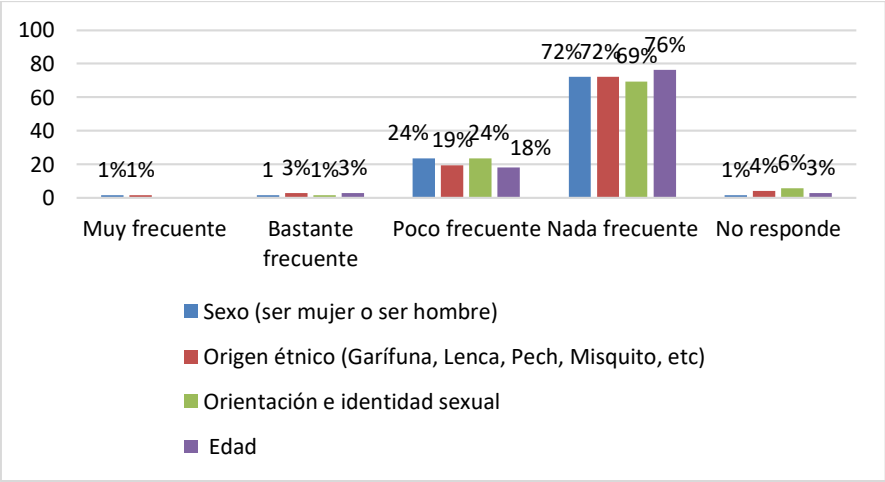
A la consulta sobre si hay algunos de sus compañeros con origen étnico distinto al suyo, en la gráfica No. 121 se observa que el 39% afirma que sí, el 49% asevera que no y el 13% no lo sabe. Con relación a si tiene un compañero con orientación sexual distinta a la suya: el 19% lo afirma, el 43% asegura que no hay y el 38% aduce no saber. En cuanto a discapacidad física: el 17% afirma que sí hay, el 47% lo niega y el 36% lo desconoce.

Los más identificados entre sus compañeros son los jóvenes con un origen étnico distinto, pero hay que notar que las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, son pocos identificadas como tales. Esto indica que no reciben un trato especializado según el tipo de discapacidad del que se trate. En el caso de la diversidad sexual, se debe mencionar nuevamente que las preferencias sexuales son más difíciles de detectar porque suelen mantenerse ocultas debido a los tabúes culturales que predominan en el medio social.



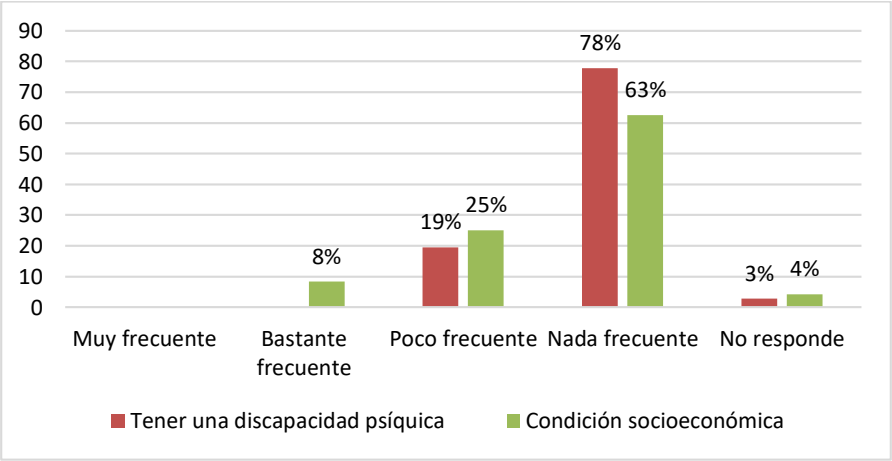
Gráfica No. 122. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la percepción que tienen los estudiantes sobre las diferencias según particularidades la gráfica No. 122 muestra que el 52% de las mujeres perciben que el centro les da el mismo trato a todos(as), mientras el 41% considera que se hacen diferencias según particularidades y el 7% se limita a no responder. En cuanto a los hombres el 56% afirma que todos reciben el mismo trato, pero el 44% considera que el centro hace diferencias según particularidades. Un poco más de la mitad de la población percibe que el centro ofrece tratos iguales a todos sus estudiantes, aunque hay que hacer notar que los que opinan lo contrario constituyen más del 40% tanto de las mujeres como los hombres.



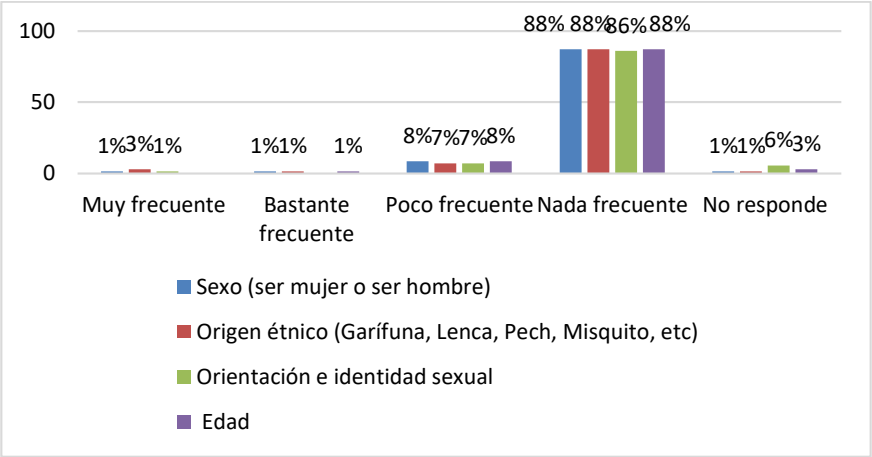
Gráfica No. 123. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la frecuencia de discriminación, la gráfica No. 123 muestra que en cuanto al sexo: el 72% cree que es nada frecuente la discriminación y el 24% considera poco frecuente la discriminación por ser hombre o mujer. Con relación al origen étnico el 72% selecciona la opción de nada frecuente la discriminación y el 19% poco frecuente; en el caso de la orientación sexual para el 69% es nada frecuente y para el 24% es poco frecuente. Sobre la edad: el 76% aduce que es nada frecuente la discriminación por edad, el 18% la cataloga como poco frecuente. Los actos discriminativos hacia las personas por su edad, sexo, origen étnico y orientación sexual son casi nulos o poco evidentes en este centro regional.



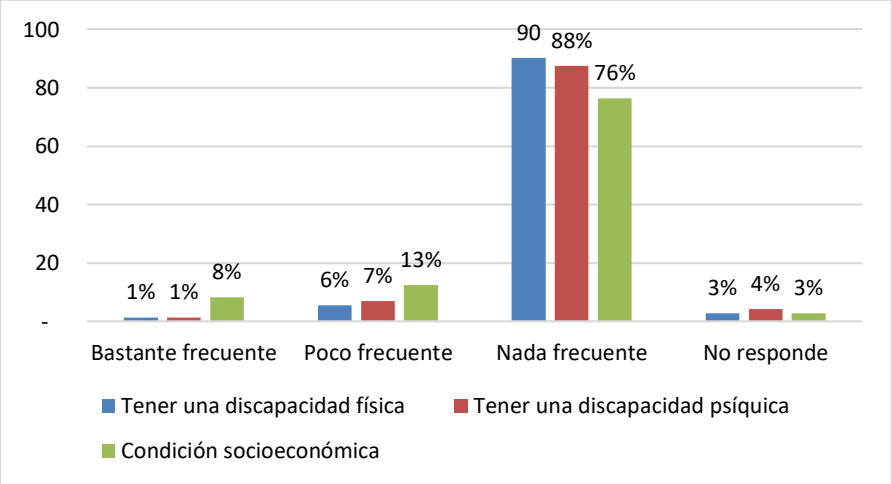
Gráfica No. 124. Frecuencia de discriminación por tener discapacidad física, condición socioeconómica o tener una discapacidad psíquica. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 124 recoge las impresiones de los encuestados en cuanto a la frecuencia con la que una persona sufre discriminación. Con relación a la discriminación por discapacidad física y condición socioeconómica. El 78% considera nada frecuente la discriminación por tener una discapacidad psíquica y el 19% cree poco frecuente la discriminación por la misma condición. También el 63% selecciona como nada frecuente la discriminación por la condición socioeconómica, el 25% piensa que es poco frecuente y 8% que es bastante frecuente. En la sociedad estudiantil graciana las probabilidades de ser discriminados por una discapacidad psíquica o por la condición socioeconómica son bastantes limitadas. Al igual que en la gráfica anterior los estudiantes perciben como poco usuales la discriminación a las personas con discapacidades y condición socioeconómica distinta.



Gráfica No. 125. Y Ud. personalmente, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en el CURGL por…? Fuente: elaboración propia.

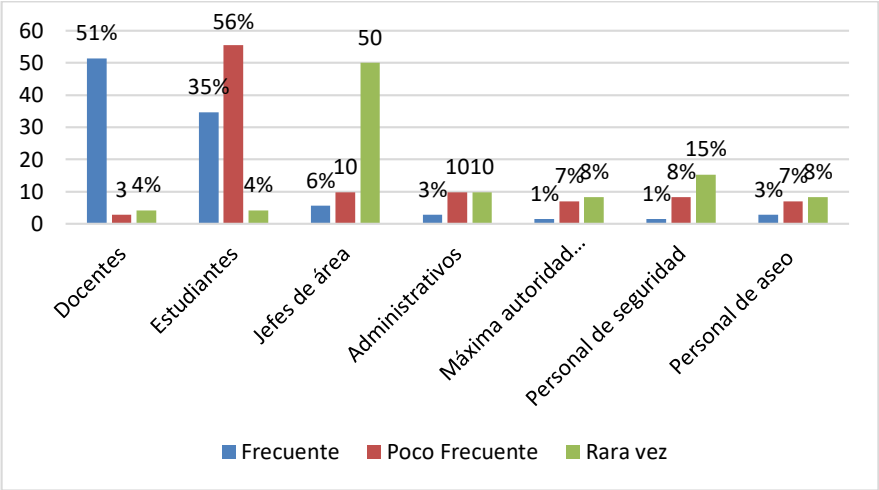
En cuanto a la frecuencia con la que la muestra ha sido discriminada, la gráfica No. 125 denota que el 88% de los encuestados sobre la discriminación por ser mujer u hombre, origen étnico y edad consideran que la discriminación es nada frecuente, esa misma categoría fue electa por el 86% de la categoría de identidad sexual. Aquí se puede notar que el entorno en el cual conviven los estudiantes del CURGL es muy saludable y la frecuencia de que un estudiante se sienta discriminado por origen étnico, orientación sexual y diferencia de edad es casi nula.



Gráfica No. 125.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

A la muestra también se le preguntó si han sido objeto de discriminación por tener una discapacidad física, psíquica o por su condición socioeconómica. En la gráfica No.

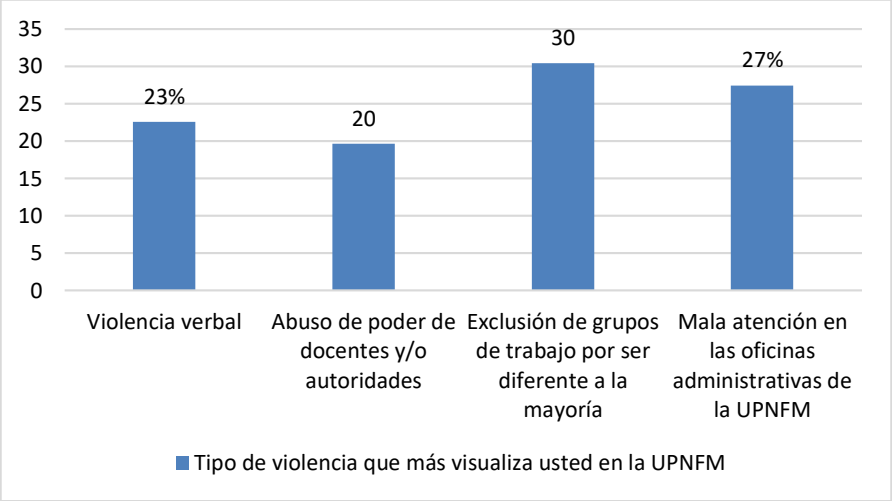
125.1 se visualiza que la muestra en su mayoría afirma que es nada frecuente dicha discriminación en sus tres tipos. Así, el 90% piensa que es nada frecuente ser discriminado por alguna discapacidad física, el 88% asegura que es nada frecuente ser discriminado por una discapacidad psíquica, y el 76% de los consultados considera nada frecuente la discriminación por el nivel socioeconómico. Tal como se observa, la muestra declara que en este centro regional la convivencia es sana. Empero, se debe tener en cuenta y estudiar el resto de porcentajes que manifiestan como bastante frecuente la discriminación por razones económicas (8%).



Gráfica No. 126. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CURGL? Fuente: elaboración propia.

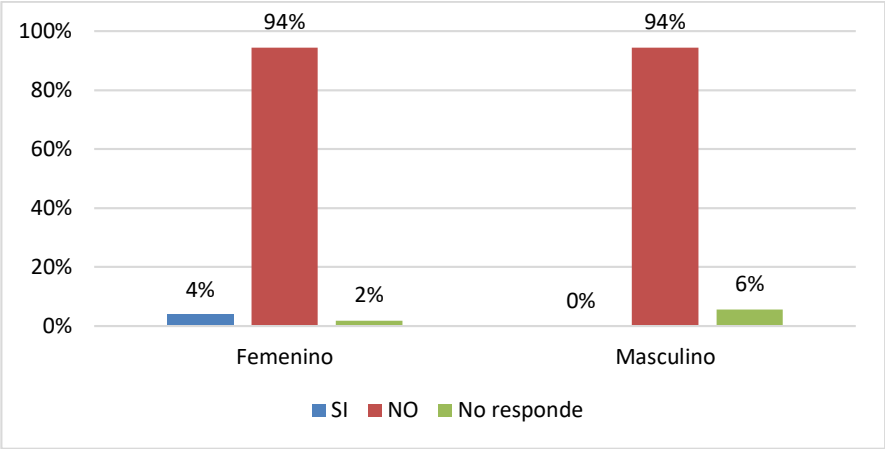
La gráfica No. 126 permite identificar los porcentajes y las opiniones de los estudiantes sobre quiénes son las personas que ejercen mayor violencia sobre ellos. El 51% de los encuestados consideran que los docentes son quienes ejercen más violencia o discriminación de forma frecuente, el 3% afirma que los docentes ejercen violencia o discriminación de forma poco frecuente y el 4% asevera que rara vez los docentes ejercen violencia. Respecto a los estudiantes, el 35% afirma que es frecuente, el 56% selecciona la opción de poco frecuente y el 4% restante afirma que rara vez. De los jefes(as) de área, el 50% afirma que rara vez ejercen violencia o discriminación, el 10% que es poco frecuente y solo el 6% afirma que es frecuente. . Otros porcentajes más bajos y pocos significativos representan la violencia y discriminación que ejercen el personal administrativo, las máximas autoridades, el personal de seguridad y el personal de aseo.

Se puede interpretar que quien ejerce violencia o discriminación con más frecuencia son los docentes y los mismos estudiantes, pero mayormente los docentes. Dicha violencia puede deberse al origen étnico de los estudiantes con relación al origen étnico de los docentes o diferencias que existan en cuanto a los gustos y preferencias de carácter personal, ideológico y religioso. Habría que profundizar en ello.



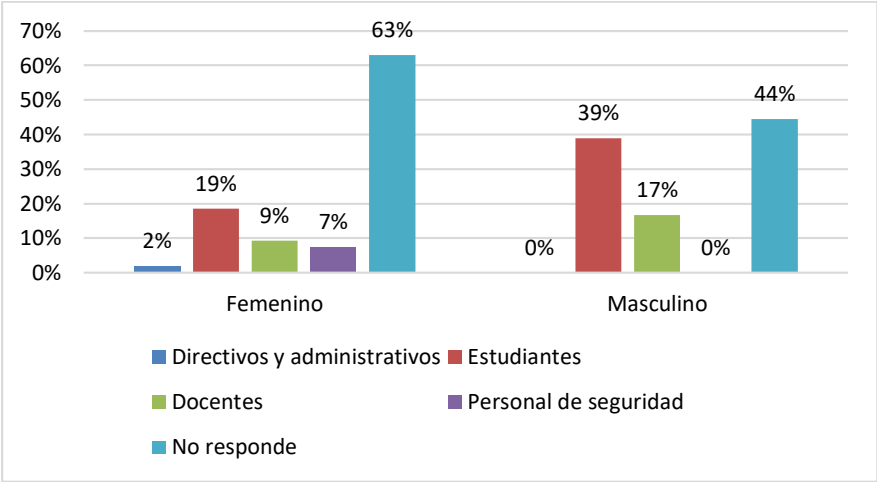
Gráfica No. 127. Tipos de violencia más visualizados en el CURGL. Fuente: elaboración propia.

Los tipos de violencia que los estudiantes más visualizan en el CURGL –según la gráfica No. 127- se distribuyen en los siguientes porcentajes: el 23% de los estudiantes seleccionan la violencia verbal, el 20% manifiestan que es el abuso de poder de docentes y autoridades, el 27% asevera que es la mala atención en las oficinas administrativas del centro y el mayor porcentaje se encuentra en la exclusión de grupos de trabajos por ser diferente a la mayoría con un 30%. Lo anterior permite apreciar que aunque los índices se visualicen distribuidos entre los tipos de violencia, los dos mayores se centran en la mala atención en las oficinas administrativas y la exclusión por ser diferente, lo que permite analizar que la influencia de ser diferente marca bien sus fronteras entre el trato que es recibido en los grupos internos de trabajo y el trato que da el personal administrativo a los alumnos del centro. Extrañamente la exclusión de los grupos de trabajo por ser diferentes es la mayor violencia visualizada, lo que lleva al análisis de si la mayoría de alumnos pertenecen a la etnia lenca, entonces la exclusión no puede darse por ser de una diferente etnia.



Gráfica No. 128. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CURGL? Fuente: elaboración propia.

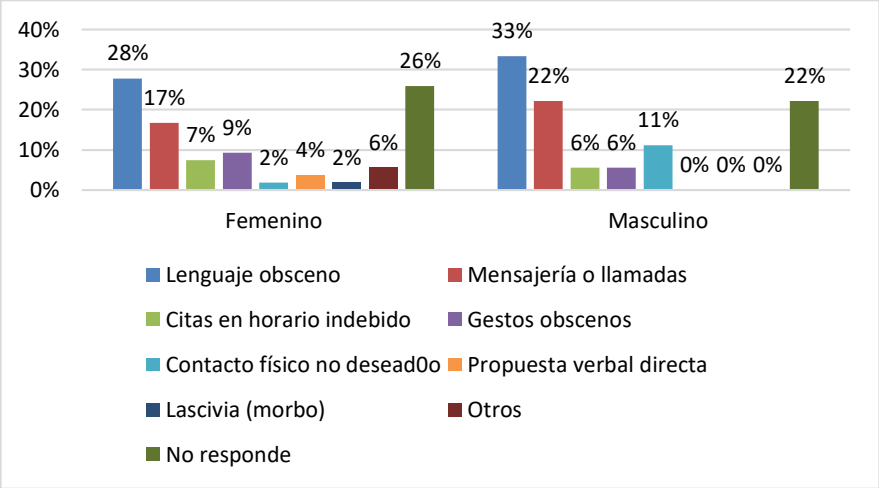
La gráfica No. 128 trata sobre quiénes han sido víctimas de acoso sexual dentro del centro universitario. El 4% de las mujeres confiesa que ha sido víctima y un porcentaje mayor del 94% menciona que no ha sido víctima de acoso sexual. El sexo masculino determina que no ha sido víctima de acoso sexual con un porcentaje de 94% y el 6% restante no responde. La interpretación de esta gráfica permite considerar que tanto mujeres como hombres no han sido víctimas de acoso sexual en su mayoría, empero, se debe investigar al 4% de las mujeres que dicen lo contrario. La institución no puede ser tolerante ante ninguna manifestación de violencia o acoso sexual, aun cuando el porcentaje es bajo.



Gráfica No. 129. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente en el CURGL? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 129 es sumamente importante ya que refiere a la percepción que tiene la muestra sobre los actores(as) que acosan sexualmente. Llama la atención que la mayoría de la muestra (63% mujeres, 44% hombres) no responden. Para el 19% de las mujeres los que acosan son los estudiantes y lo mismo plantea el 39% de los hombres.

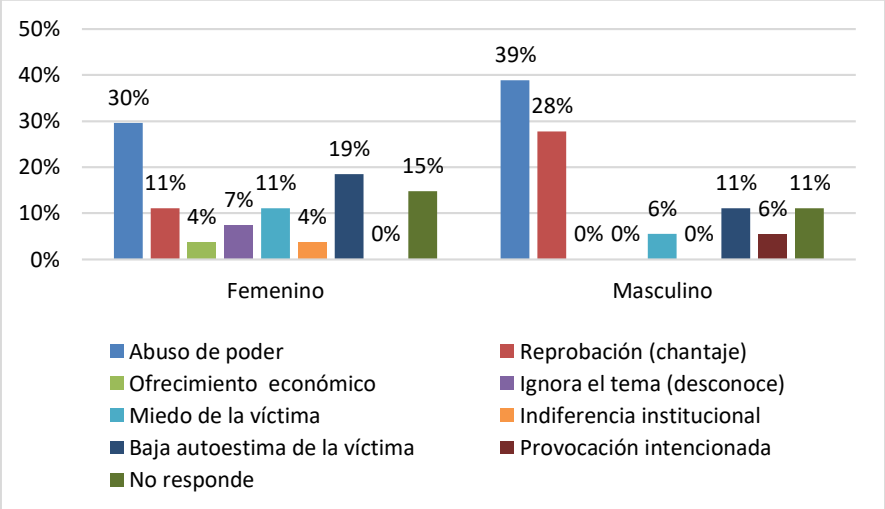
Sobre los docentes como acosadores, el 9% de las mujeres los seleccionan al igual que el 17% de los hombres. El 7% asevera que es el personal de seguridad y el 2% manifiesta que son los directivos y administrativos. Con los datos corroborados se concluye que los índices de acoso sexual son bajos y que quienes lo emiten tanto para hombres como mujeres son en su mayoría estudiantes y docentes.



Gráfica No. 130. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado en la institución? Fuente: elaboración propia.

Las situaciones constitutivas de acoso observadas por las mujeres presentan los siguientes resultados: el 28% ha observado el lenguaje obsceno, el 17% selecciona la mensajería o llamadas, el 9% manifiesta que son los gestos obscenos y cantidades menores representan otras opciones como las citas en horario indebido (7%) y las propuestas verbales directas (4%); un alto porcentaje (26%) no responde a la pregunta. En el caso de los caballeros, el 33% asevera que es el lenguaje obsceno, el 22% señala la mensajería o llamadas e igual porcentaje (22%) no responde; el 11% plantea que es el contacto físico no deseado y el 6% selecciona los gestos obscenos y las citas en horario indebido (6%) como formas comunes de acoso más visible (Gráfica No. 130).

Estos datos permiten inferir que las formas de acoso sexual más visible tanto para hombres como para mujeres es el lenguaje obsceno y la mensajería y llamadas. Si se tiene en cuenta los datos de las gráficas anteriores se percibe que este tipo de violencia es observada o recibida de los docentes y estudiantes que son los principales actores que señala la muestra como acosadores.

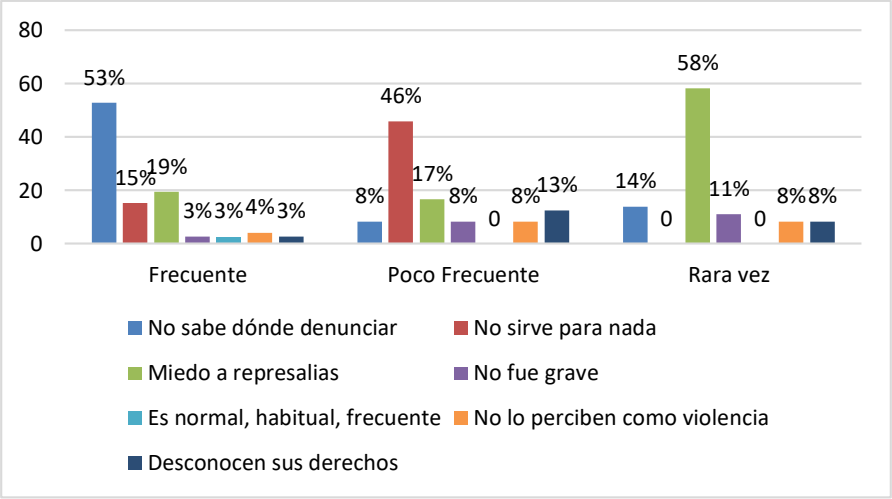


Gráfica No. 131. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CURGL? Fuente: elaboración propia.

Con esta gráfica No. 131 se observan las diversas percepciones que tiene la muestra sobre los aspectos que favorecen el acoso sexual en el CURGL. Así, el abuso de poder lo selecciona el 30 % de las mujeres y el 39% de los hombres; otro porcentaje significativo es la reprobación o chantaje con porcentaje del 11% de las mujeres y el 28% de los hombres. El 19% de las mujeres y el 11% de los hombres consideran que es la baja autoestima de la víctima. El 11% y 6% de mujeres y hombres respectivamente manifiestan que es el miedo de la víctima y porcentajes menores se distribuyen entre otras opciones.

Los hombres y las mujeres determinan que en el CURGL lo que favorece el acoso sexual es el abuso de poder mayormente y la reprobación como medio de chantaje. Curiosamente, los índices de respuesta más altos son encontrados en la respuesta de los hombres, lo que lleva a inferir que existe conciencia sobre el acoso sexual y las causantes que permiten que este exista. Asimismo, los resultados son coherentes con las gráficas anteriores, en donde el cuerpo docente es el principal señalado como acosador, lo cual

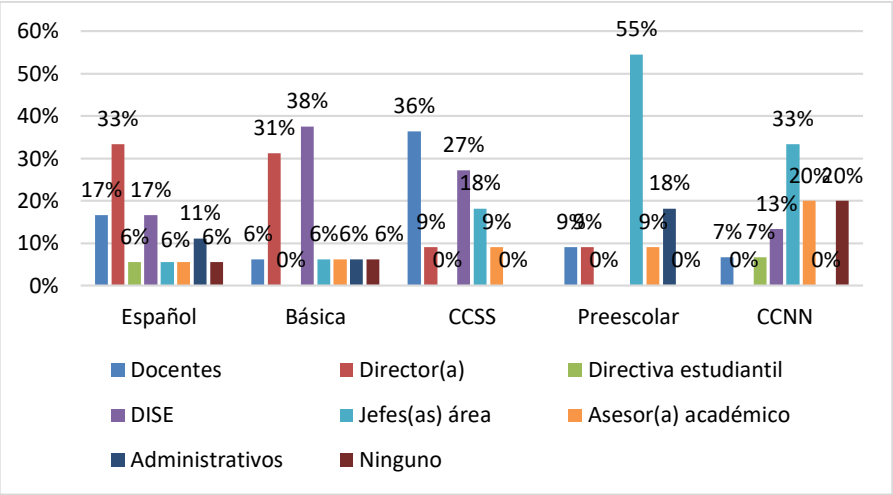
refleja que en efecto existe una relación de poder que puede ser utilizada en prejuicio de los estudiantes.



Gráfica No. 132. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CURGL? Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No. 132 los estudiantes afirman que el motivo para que no se haga la denuncia sobre la violencia o discriminación en la institución es que no se sabe dónde denunciar (53% frecuente), el 19% selecciona el miedo a represalias como frecuente y el 15% asevera que no sirve para nada denunciar. En la opción de poco frecuente, los datos se distribuyen de la siguiente manera: no sirve para nada (46%), no se denuncia por miedo a represalias (17%) y el 13% desconoce sus derechos. Muy rara vez cuando el 58% tiene miedo a represalias, el 14% no sabe dónde denunciar, y el 11% no fue grave.

Si se analizan las respuestas basadas en su constancia: frecuente, poco frecuente y rara vez. Resulta interesante que es frecuente no denunciar porque no saben dónde denunciar, esto manifiesta la poca proyección que tienen las autoridades de la UPNFM con los alumnos. Es poco frecuente denunciar por que no sirve para nada, desde la perspectiva de los estudiantes, al considerar que no tiene reacción alguna podemos concluir en que los estudiantes ya han intentado denunciar y no han sido escuchados; y rara vez no denuncian por miedo a represalias, lo que es significativo ya que esta es la opción que involucra las acciones en respuesta a las denuncias.



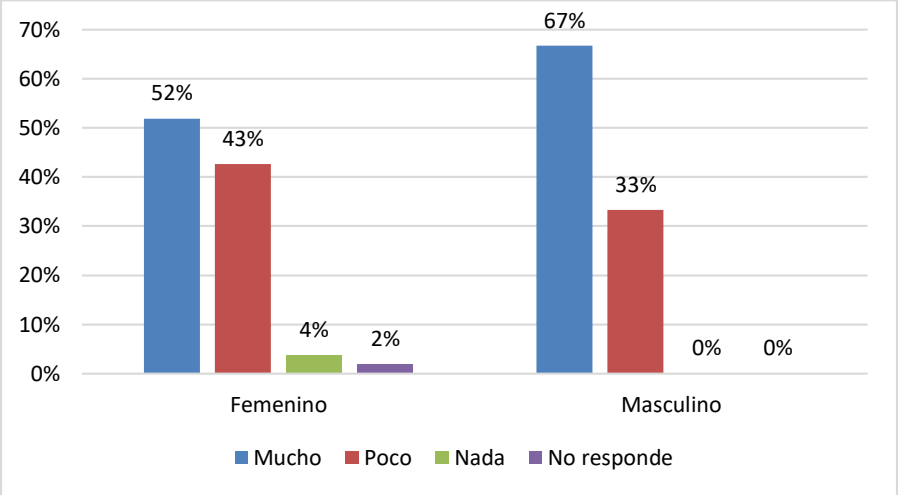
Gráfica No. 133. Si hicieras alguna denuncia, ¿A quién acudirías (del CURGL)? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 133 hace referencia a los actores y oficinas a los que acudiría la muestra estudiada si hiciera una denuncia en la institución educativa. Al respecto, los estudiantes del área de Español irían en un 17% hacia los docentes e igual porcentaje a la DISE (17%), el 33% con el director, el 11% con los administrativos y el resto acudirían a la directiva estudiantil (6%), a los jefes de área (6%), al asesor académico (6%) o a ninguno (6%). En el área de Educación Básica el 31% considera que acudirían con el director (a), el 38% a DISE y en porcentajes de 6% a jefes de área, asesor académico, personal administrativo y docentes.

En Ciencias Sociales, los estudiantes acudirían en su mayoría con un porcentaje del 36% a los docentes, el 27% a la oficina de DISE y el 18% a los jefes de área, el resto del 9% al director y asesor académico (9%). La carrera de Preescolar, responde en su mayor porcentaje (55%) a los jefes de área y el 18% asistiría a los administrativos, el 9% a los docentes, director(a) (9%) y asesor académico (9%). Para el área de Ciencias Naturales los alumnos en un 33% asistiría a los jefes de área, el 20% a su asesor académico y otro 20% a ninguna autoridad dentro de la universidad, el 13% a la DISE, y a los docentes y directiva estudiantil acudirían 7% en cada cado. Esta gráfica permite evaluar la confianza que los estudiantes tienen con las autoridades y actores internos del CURGL. Como se puede observar, la carrera de Español acudiría directamente al director(a), Básica tiene una contundente confianza en la DISE, la carrera de CCSS confía más en los docentes,

Preescolar y CCNN en los jefes de área como su autoridad designada para realizar algún tipo de denuncia.

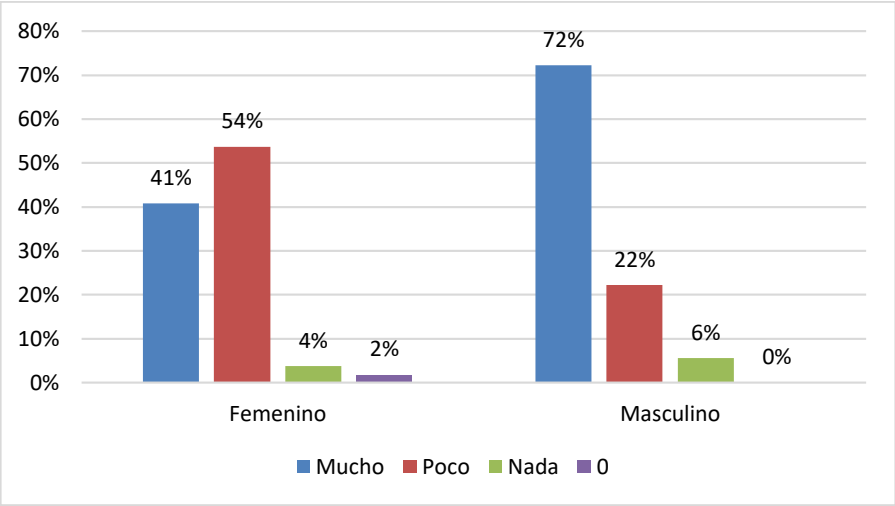
D.5.3. Incidencia del CURGL en la inclusión social de los grupos vulnerables.



Gráfica No. 134. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la percepción que tienen de la universidad y sus esfuerzos por lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el 52% de las mujeres encuestadas perciben que la universidad trabaja mucho por eliminar la brecha entre hombres y mujeres, mientras que el 43% considera que se hace poco, el 4% se inclina hacia la opción de nada y el 2% no responde. En cuanto a los hombres encuestados, el 67% afirma que la universidad hace mucho para promover la igualdad entre hombres y mujeres, pero un 33% confronta y piensa que la universidad hace poco para eliminar la desigualdad según el género (gráfica No. 134).

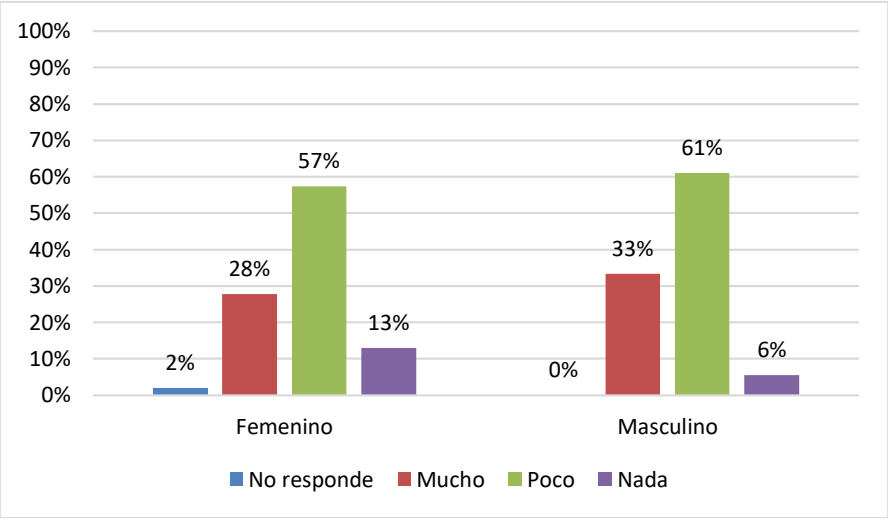
Es importante señalar, que aunque la opinión está dividida en ambos sexos, la mayoría de la muestra afirma que se hace mucho en la institución para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. El trabajo que realiza la universidad en cuanto a reducir la brecha entre hombres y mujeres, es mejor evaluado por los hombres en comparación con las mujeres; habría que indagar en ello.



Gráfica No. 135. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades? Fuente: elaboración propia.

Con relación a la percepción de los estudiantes sobre los esfuerzos de la UPNFM por lograr la integración de personas con discapacidades (gráfica No. 135), el 72% de los hombres encuestados consideran que la universidad está realizando mucho en cuanto la integración de las personas con discapacidades, al igual que el 41% de las mujeres. El 22% de los hombres y 54% de las mujeres afirma que hace poco y el 6% y 4% de hombres y mujeres respectivamente consideran que la institución nada hace.

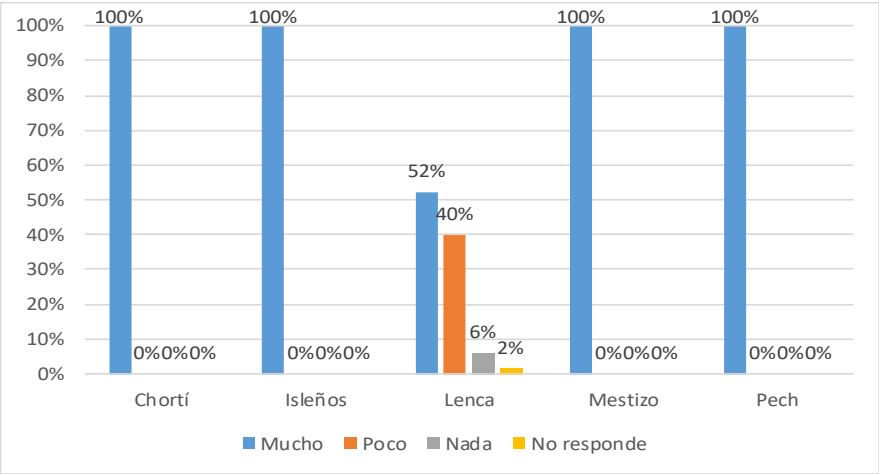
Es interesante notar que según la apreciación de los hombres la universidad está ejecutando muchas acciones para alcanzar la plena integración de las personas con algún tipo de discapacidad. Caso contrario sucede con la apreciación de las mujeres, estas arriba del cincuenta por ciento perciben que se hacen pocos esfuerzos por parte de la universidad. Nuevamente se observa una valoración más positiva por parte de los hombres que de las mujeres.



Gráfica No. 136. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas? Fuente: Elaboración propia.

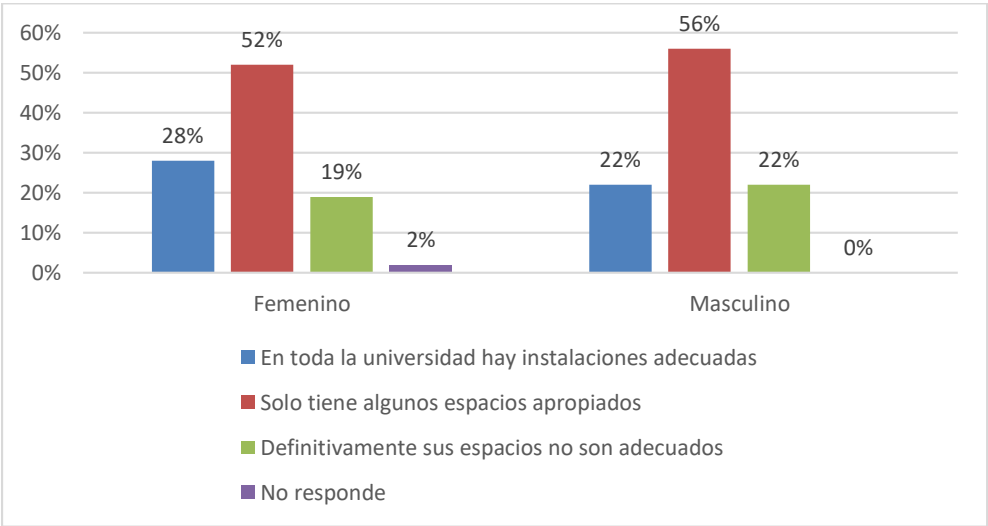
Conforme a si la muestra estudiada cree que la universidad hace esfuerzos para que las personas homosexuales y otras variantes no sean discriminadas, la gráfica No. 136 presenta que el 57% de las mujeres y el 61% de los hombres encuestados piensan que la universidad hace poco para integrar a las personas homosexuales u otras opciones; el 28% de las mujeres y el 33% de los hombres afirman que se hace mucho y el 13% de las mujeres y el 6% de los hombres aseveran que la universidad no hace nada para evitar que los homosexuales y otras variantes sean discriminados.

La mayoría de los estudiantes del centro regional estiman que su universidad hace poco por eliminar la discriminación hacia las personas homosexuales u otras variantes. Respecto a las dos gráficas anteriores, la población LGTBIQ es la más afectada porque en esta gráfica es donde se presentan los datos más negativos sobre los esfuerzos que realiza la institución para asegurar que este colectivo no sea discriminado



Gráfica No. 137. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas? Fuente: Elaboración propia.

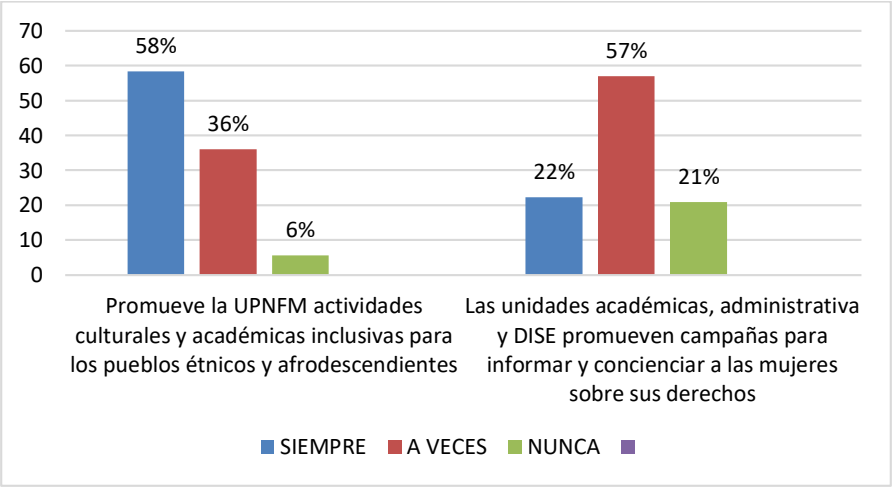
Los estudiantes lencas constituyen la mayor parte de la población estudiantil. Entre los abordados el 52% afirma que en la institución se hace mucho para erradicar la discriminación por el origen étnico, el 40% considera que se hace poco en cuanto al tema de discriminación étnica y el 6% asevera que se hace nada al respecto (gráfica No. 137). El resto de estudiantes de las otras etnias tiene una percepción positiva en cuanto a los esfuerzos que realiza el CURGL para que las etnias no se discriminen. Habría que indagar para conocer por qué un alto porcentaje de los lencas no lo percibe como el resto.



Gráfica No. 138. ¿El CURGL tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente? Fuente: Elaboración propia.

Sobre la infraestructura adecuada o no del CURGL para estudiantes con discapacidad. En la gráfica No. 138 se observa que el 52% de las mujeres encuestadas visualiza que la universidad tiene solo algunos espacios apropiados, esa misma opinión es compartida por el 56% de los hombres abordados; el 28% de las mujeres asegura que la universidad si tiene todos los espacios adecuados para que los estudiantes con discapacidad puedan desplazarse al igual que el 22% de los hombres. Pero, el 19% de las mujeres y el 22% de los hombres arguyen que las instalaciones en la universidad no son adecuadas.

Los estudiantes en su mayoría concuerdan en que la universidad solo tiene algunos espacios apropiados para el desplazamiento y estancia de personas con discapacidades. Se debe realizar un estudio sobre la ubicación de las ramplas, la existencia o no de ascensores, de baños adecuados para sillas de ruedas u otros, así como la existencia de letreros en Braille, u otras medidas a tomar en cuenta.

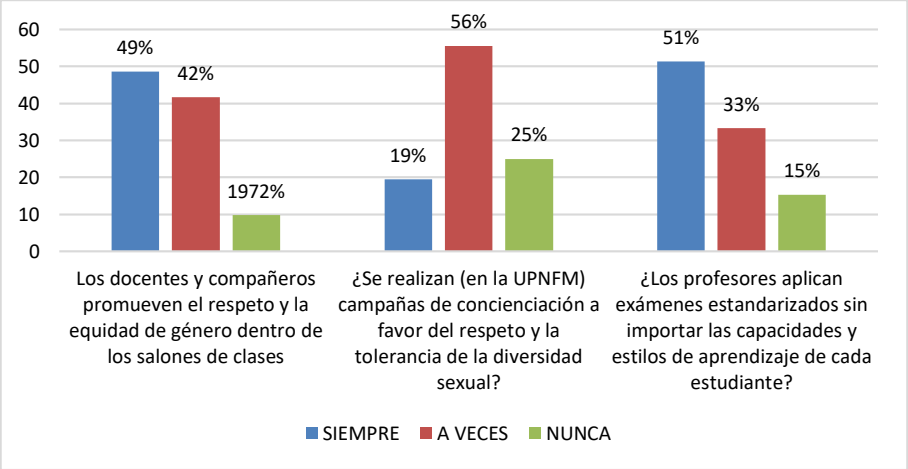


Gráfica No. 139. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CURGL. Fuente: Elaboración propia.

Referente a las percepciones de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en la institución, la gráfica No. 139 refleja que para la mayoría de estudiantes (58%) el CURGL siempre promueve actividades culturales y académicas inclusivas para los pueblos étnicos y afro descendientes. Empero, existe un 36% que manifiesta que lo anterior se realiza a veces y el 6% afirma que nunca.

En cuanto a la participación de las unidades académicas, administrativas y DISE en campañas de información y concientización a las mujeres de sus derechos, el 22% señala que siempre lo hacen, el 57% plantea que a veces y el 21% selecciona la opción de nunca.

A través de las gráficas se estima que la participación de autoridades para la inclusión de grupos étnicos es activa y reconocida por la mayoría de los estudiantes, lo que favorece la labor que desempeñan las autoridades en actividades culturales y académicas dirigidas a la inclusión de grupos étnicos. En cambio, sobre la inclusión de las mujeres, los resultados son menos positivos, porque la mayoría percibe que a veces o nunca las unidades promueven campañas para informar y concienciar a las mujeres de sus derechos. Este tema podría ser una línea de formación muy positiva para los actores de este centro regional.



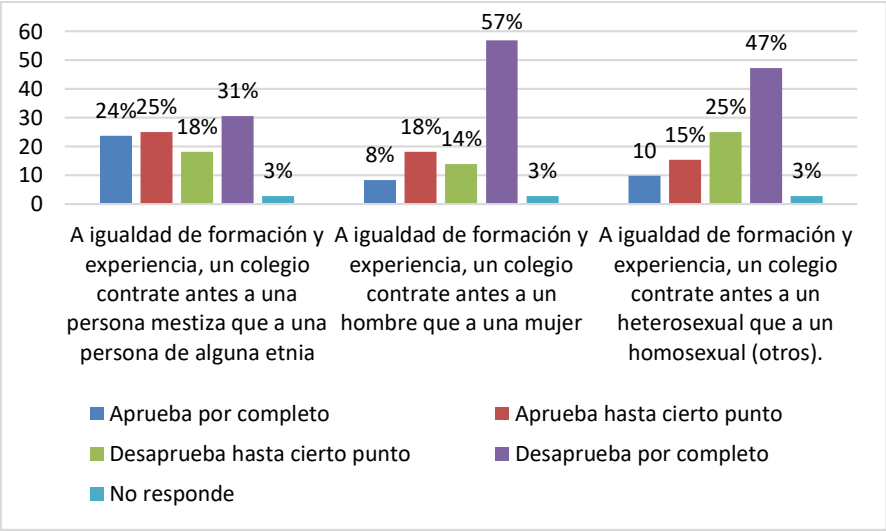
Gráfica No. 139.1. Continuación. Fuente: Elaboración propia.

El rol que juegan los docentes y compañeros en la promoción del respeto y la equidad de género dentro de los salones de clase, se ve favorecido con resultados positivos: el 49% afirma que siempre se promueve el respeto y la equidad, el 42% selecciona a veces y el 10% percibe que nunca se promueve. Sobre las campañas de concientización que realiza el CURGL a favor del respeto y la tolerancia de la diversidad sexual, el 19% plantea que siempre se realiza, el 56% afirma que a veces y el 25% lo niega. En esta pregunta se presentan los datos más negativos, por lo que el tema de la diversidad sexual pareciera ser el tema menos abordado por la institución (gráfica No. 139.1).

En cuanto a la aplicación de exámenes estandarizados por parte de docentes, el 51% de la muestra plantea que siempre se realizan esos exámenes sin tener en cuenta las capacidades y estilos de aprendizaje, el 33% selecciona a veces y el 15% afirma que nunca se hace. Estos resultados también son negativos porque reflejan que sigue predominando la aplicación de exámenes al estilo tradicional.

En fin, la relación de la equidad entre los docentes y alumnos siempre es favorecedora según la perspectiva de los estudiantes. Sin embargo, la realización de campañas de conciencia y respeto al género manifestó mayormente que a veces se realizan estas actividades, lo que es un incentivo para que no se respete el derecho a la diversidad de género y que sea más difícil conseguir la equidad. El uso que se le da a los exámenes y la intencionalidad detrás de ellos es ajena a las capacidades y estilos de aprendizaje que corresponden a cada alumno.

D.5.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables.



Gráfica No. 140. Opiniones varias de la muestra estudiada. Fuente: Elaboración propia.

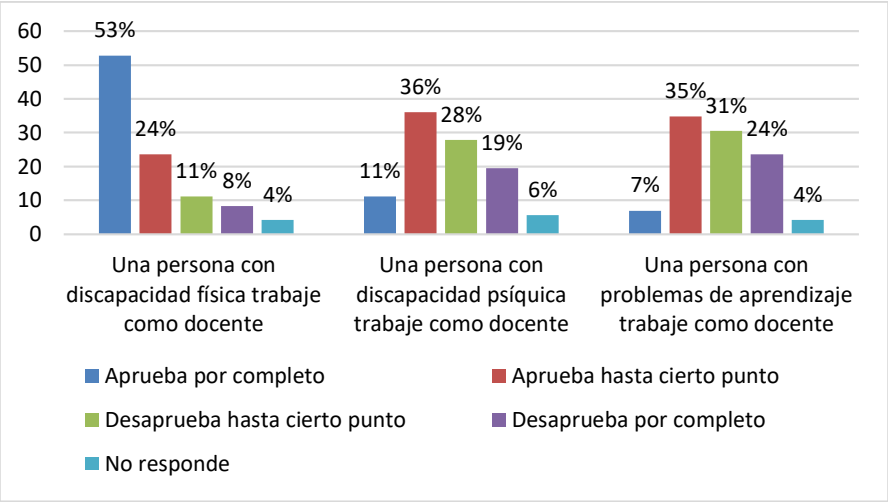
En esta sección se presenta la gráfica No. 140 que expone diversas opiniones de la muestra estudiada. En la que se puede visualizar un conjunto de percepciones que denotan estereotipos, prejuicios o bien respeto hacia los grupos vulnerables analizados en este estudio. Sobre la primera opinión, se observa que el 25% aprueba por completo que, a

igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a una persona mestiza que a una persona de alguna etnia, el 25% lo aprueba hasta cierto punto, el 18% lo desaprueba hasta cierto punto y sólo el 31% lo desaprueba por completo. Así, se visualiza en la muestra cierto grado de prejuicio sobre las etnias, no habría motivo ninguno de favorecer la contratación de un mestizo si la formación y experiencia es la misma.

El segundo ítem muestra resultados más positivos que el anterior: el 57% desaprueba por completo que a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a un hombre que a una mujer, el 14% lo desaprueba hasta cierto punto, el 18% lo aprueba hasta cierto punto y el 8% lo aprueba por completo. Estos resultados son más positivos, pero reflejan también que existen estudiantes que avalan la división sexual del trabajo en la que se priorizan los hombres sobre las mujeres; lo positivo es que no es la mayoría de estudiantes.

Por último, sobre el tercer ítem la muestra también denota equidad, porque la mayoría (47%) desaprueba por completo que a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a un heterosexual que a una persona de la diversidad sexual. Se debe señalar que la mayoría lo desaprueba, pero si se suman los porcentajes restantes (10% aprueba por completo, 15% aprueba hasta cierto punto, 25% desaprueba hasta cierto punto) entonces la mayoría estaría cometiendo una injusticia porque la preferencia sexual no debe ser un motivo de exclusión o preferencia en ningún ámbito.

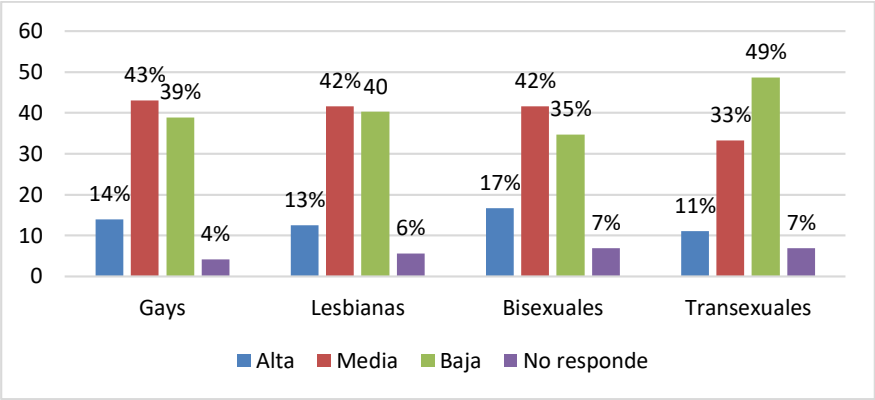
Así, la gráfica denota que para las tres opciones de interrogantes, en discriminación laboral y la percepción estudiantil sobre la contratación de un mestizo antes que algún perteneciente a una etnia; la contratación de un hombre antes que una mujer y la contratación de un heterosexual antes que un homosexual, se obtuvieron datos relativamente positivos porque en su mayoría la muestra estudiada desaprueba por completo estas acciones.



Gráfica No. 141. Otras opiniones varias. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica No. 141 se muestra la aceptación o no de las personas con distintas discapacidades en el mundo de la docencia . Sobre si una persona con discapacidad física puede laborar como docente, los estudiantes aprueban por completo con un porcentaje del 53%, aprueban hasta cierto punto en un 24 %, el 11% desaprueba hasta cierto punto y el 8% desaprueba por completo. Que una persona con discapacidad psíquica labore como docente, los estudiantes aprueban hasta cierto punto con un 36%, desaprueban hasta cierto punto con un 28% y un 19% desaprueban por completo, solo el 11% aprueba por completo. Que una persona con problemas de aprendizaje trabaje como docente, los estudiantes aprueban hasta cierto punto con un 35%, desaprueban hasta un cierto punto en un 31%, desaprueban por completo en un 24% y solo el 7% aprueba por completo.

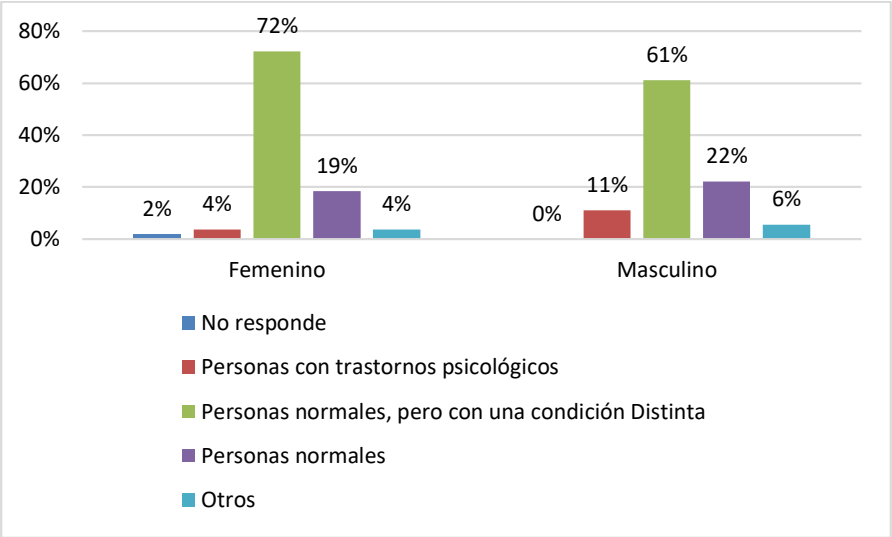
La emisión de juicios que realizan los estudiantes sobre las personas con discapacidades físicas en un trabajo es aceptado –en su mayoría- por los estudiantes encuestados. En cambio, la aceptación de que labore un docente con una discapacidad psíquica o con problemas de aprendizajes presenta resultados más negativos. Sobre este tema la institución debe capacitar para que el estudiantado sea consciente de las diversas capacidades que tienen las personas con estas particularidades. Sería arriesgado afirmar que todo el que estudia en el CURGL no contiene alguna de estas tres variables.



Gráfica No. 142. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia? Fuente: Elaboración propia.

Según la gráfica No. 142, los estudiantes del CURGL estiman que los gays tienen una participación media en la vida laboral docente (43%) y el 39% afirma que su participación es baja. La participación de lesbianas se distribuye en los siguientes porcentajes: el 42% considera que la participación es media, el 40% que la participación en la docencia es baja. La participación de bisexuales en la docencia se percibe como media en un 42% y un 35% opina que es baja. Para la participación de los transexuales los alumnos piensan en un 33% que su participación es media y un 49% que es baja.

Los porcentajes de mayor incidencia demuestran que la concepción que tienen los estudiantes de la participación de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales se manejan entre las opciones de una participación media y baja mayormente. Lo que lleva a la deducción de que en la percepción social de la muestra la diversidad sexual tiene una participación media o baja, son poco significativos los porcentajes que seleccionaron como alta la participación. Esto denota que la diversidad sexual debe tener más oportunidades de acceso, más visibilidad como colectivo, más incidencia en el ámbito docente sin que prevalezcan los prejuicios y tabúes. Es meritorio mencionar, que la sexualidad es difícil de detectar y esto podría incidir en lo que se percibe por parte de la muestra estudiada.

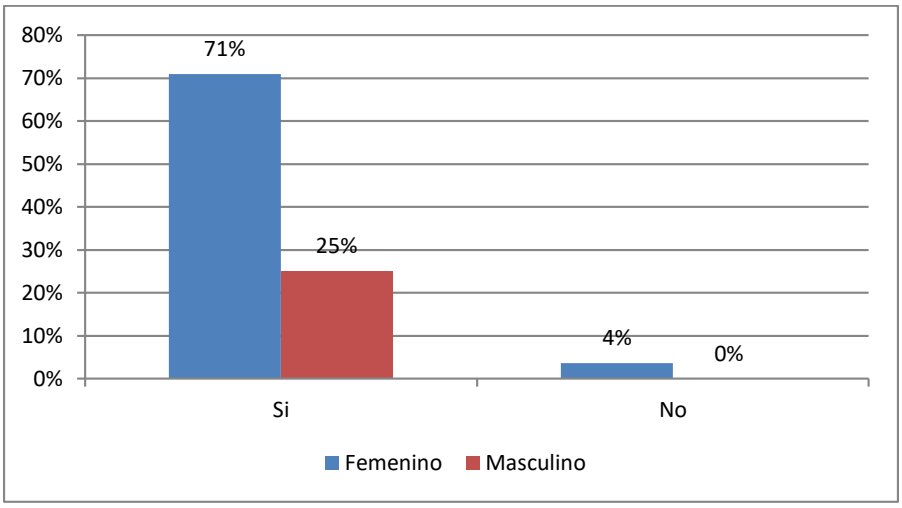


Gráfica No. 143. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la concepción que tiene la muestra estudiada sobre los gays, lesbianas u otras variantes de la diversidad sexual, la gráfica No. 143 refleja que el 72% de las mujeres encuestadas piensan que son personas normales pero con una condición distinta, igual opinión es compartida por el 61% de los hombres. El 22% de los hombres y el 19% de las mujeres consideran a las personas de la diversidad sexual como personas normales. Lamentablemente, el 11% y 4% de hombres y mujeres respectivamente los conciben como personas con trastornos psicológicos.

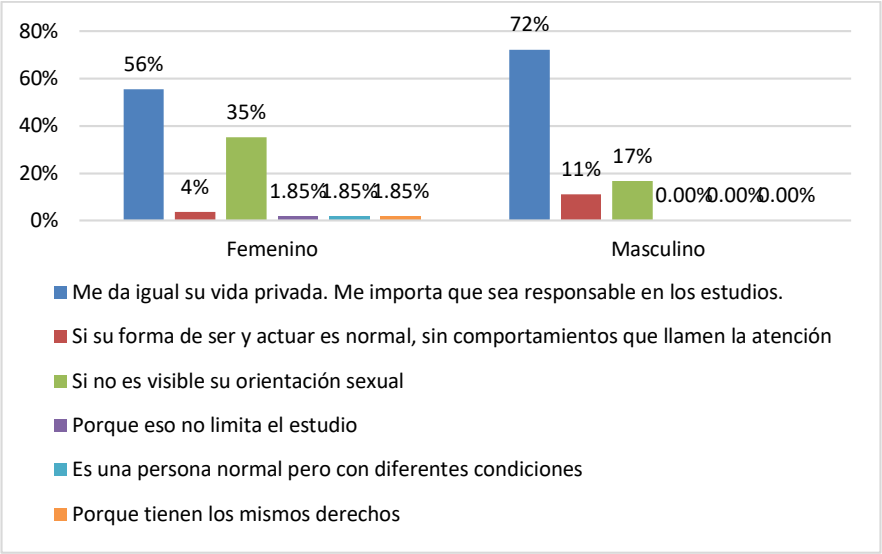
Las personas homosexuales u otra preferencia son simplemente personas normales, pero para la mayoría de los estudiantes del CURGL los visualiza como normales pero con una condición distinta, habría que indagar a qué se refieren con condición distinta. En los resultados se refleja en menor medida, un desconocimiento sobre el tema al afirmar que padecen de trastornos psicológicos, lo cual se traduce en un estereotipo que podría perjudicar la convivencia social. El 6% y 4% de hombres y mujeres respectivamente, que respondieron la opción de otros, escribieron que llevándolos a la iglesia serán curados de sus enfermedades psicológicas y que su "condición" se debe a que no conocen a Dios. Por una parte, es necesario emprender estrategias o programas educativos encaminados a conocer y educar a la población estudiantil sobre las personas que eligen ser no heterosexuales y garantizar que sus derechos sean respetados.



Gráfica No. 144. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase? Fuente: Elaboración propia.

La gráfica No. 144 muestra la aceptación o no de la muestra estudiada a la hora de incorporar a su grupo de estudio a alguna persona de la diversidad sexual. En el caso de las mujeres, el 71% afirma que sí agregaría a un gay, lesbiana u otra variante en su grupo de estudio, el 4% restante asevera que no lo haría. En el caso de los hombres, que representan el 25% de la muestra tomada, plantea en su totalidad que sí lo agregaría. Esto denota mayor aceptación por parte de los hombres que de las mujeres.

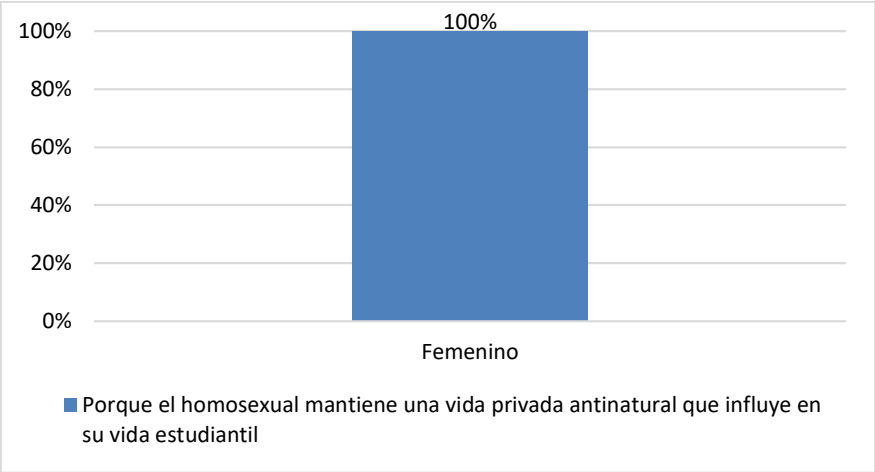
Resumiendo, la influencia de la aceptación que tienen las mujeres y los hombres del trabajo en grupo con una persona de preferencias sexuales diferentes se manifestó de manera positiva ya que mayormente la población estudiantil considera que sí aceptarían trabajar con individuos sin importar preferencias y una minoría representa el no, pertenecientes al sexo femenino (4%).



Gráfica No. 144.1. Razones del SI. Fuente: Elaboración propia.

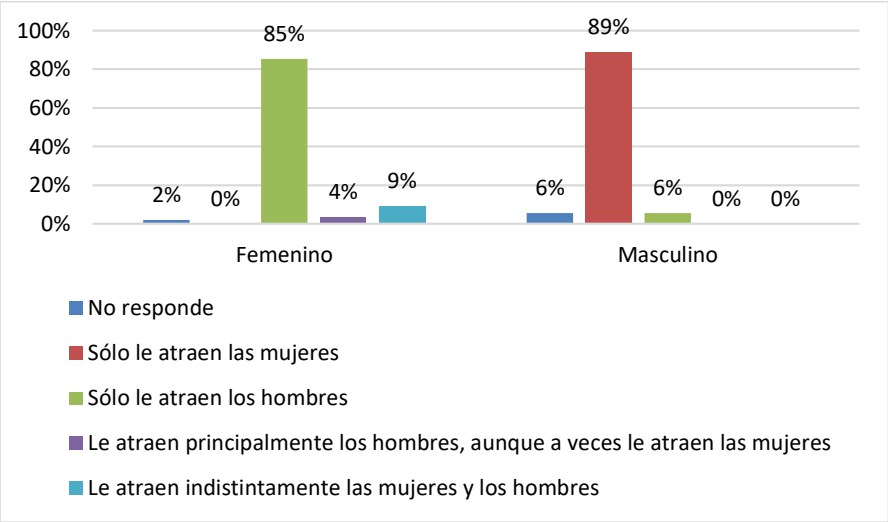
La gráfica No. 144.1 es referente a las razones del por qué la muestra contestó que sí agregaría a una persona de la diversidad sexual en su equipo de trabajo. Las féminas seleccionan que sí porque les da igual su vida y solo les importa que sean responsables con sus estudios (56%), lo mismo plantea el 72% de los hombres. El 35% de las mujeres y el 17% de los hombres aseveran que lo agregarían en tanto no sea visible su orientación sexual; e índices menores se reparten entre las otras opciones: 4% de las mujeres y 11% de los hombres afirman que si su forma de ser y actuar es normal o que no llamen la atención lo agregarían; dando a entender que tienen prejuicios y estereotipos negativos.

Esta gráfica permite concluir que aunque los porcentajes menores representan que aceptarían trabajar si su orientación sexual no es visible, una cantidad muy favorable decidieron que sí los aceptarían por respeto a su privacidad. Por tanto, se observa un nivel de tolerancia mayor en los hombres que en las mujeres, lo cual se corresponde con las gráficas anteriores.



Gráfica No. 144.2. Razones del No. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las razones por las cuales la muestra seleccionada no trabajarían con personas de una orientación sexual diferente (los que seleccionaron el No que fueron las mujeres), afirman que se debe a que el individuo (sea varón o mujer) mantiene una vida privada antinatural que influye en su vida estudiantil (gráfica No. 144.2). Esto hace pensar que este porcentaje de mujeres es incapaz de aceptar el respeto a la vida privada de las personas de preferencias sexuales distintas. Lo positivo es que se trata de un porcentaje bajo (ver gráfica No. 144).



Gráfica No. 145. Con relación a su orientación sexual, ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a? Fuente: Elaboración propia.

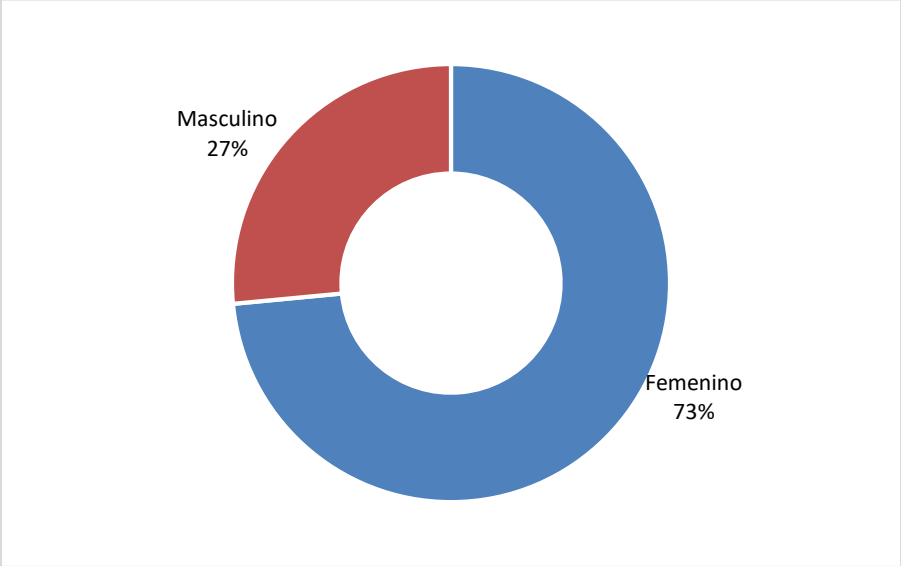
En cuanto a la orientación sexual de los encuestados que se muestra en la gráfica No. 145, el 85% de las mujeres y el 89% de los hombres citan que solo les atrae su sexo opuesto, esta es la población heterosexual. Para el 9% de las mujeres les atraen indistintamente las mujeres y los hombres, que sería la población bisexual (en los hombres no se presenta esta preferencia). El 6% de los hombres confían que solo les atraen los de su mismo sexo, que se traduce en la homosexualidad (en las mujeres no se presentan lesbianas). El 4% de las mujeres afirma que le atraen sobre todo los hombres, pero a veces las mujeres, lo que se traduce en una posible heteroflexibilidad. El 2% de las mujeres y 6% de los hombres no responde a la pregunta.

La amplia mayoría de los estudiantes del CURGL han confiado en este estudio su atracción por el sexo opuesto (heterosexuales) y el resto pertenece a la diversidad sexual. Es posible que esta población no sea consciente de que pertenece a un colectivo que tradicionalmente ha sido excluido y por ello, no logre percibir con claridad, las diversas formas de violencia que pueden manifestarse en torno a la orientación sexual, debido –entre otras cosas- a que se mantiene en secreto porque esta sociedad hondureña todavía tiene tabúes y en general es muy conservadora, sobre todo en las regiones internas del país.

D.6. Análisis de resultados del CUR-Juticalpa

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los 83 instrumentos aplicados en el Centro Universitario Regional de Juticalpa, Olancho. Cabe mencionar, que este centro es uno de los que pasó por el proceso de conversión de la escuela normal a centro regional. Por tanto, su población estudiantil es menor en números comparada con los centros regionales más antiguos de la UPNFM.

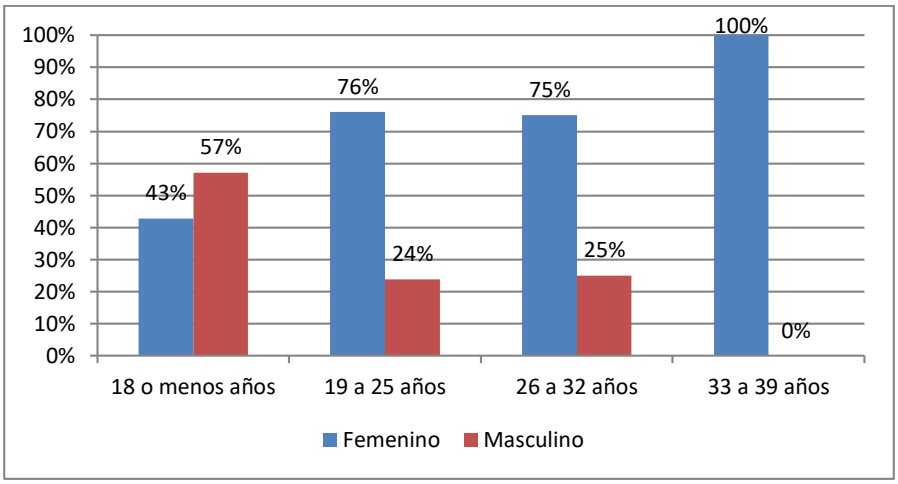
D.6.1. Datos generales de la muestra estudiada en el CUR-Juticalpa



Gráfica No. 146. Sexo de la muestra estudiada del CUR-Juticalpa. Fuente: Elaboración propia.

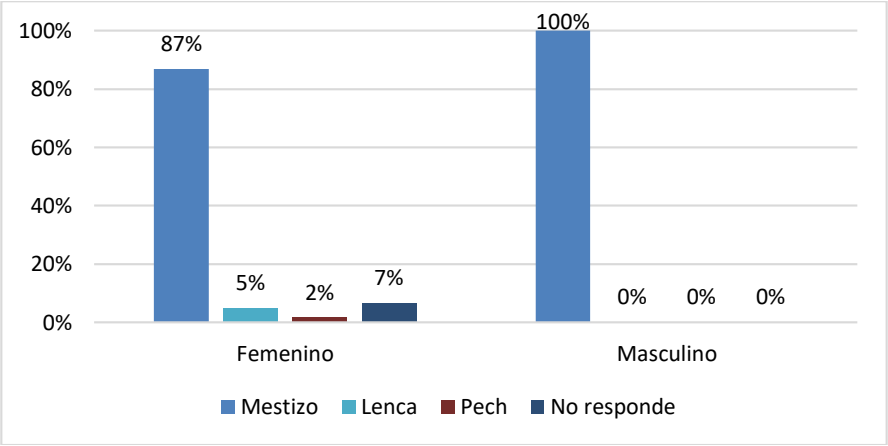
La gráfica No. 146 muestra los porcentajes de participación alcanzados por hombres y mujeres participantes. El 27% de los participantes son hombres y el 73% pertenecen al sexo femenino.

La emisión de juicios desde una perspectiva femenina o masculina permite crear una concepción de género en respuesta a algunas interrogantes sobre el respeto de todos los estudiantes del CUR-Juticalpa sin importar su sexo, su preferencia sexual, su religión, su etnia y si padece de alguna discapacidad. Sin embargo, se puede analizar profundamente la percepción que tienen los caballeros sobre temas que afectan a su propio sexo, a sus compañeras y en general a todos los estudiantes, dando la misma posibilidad la perspectiva femenina.



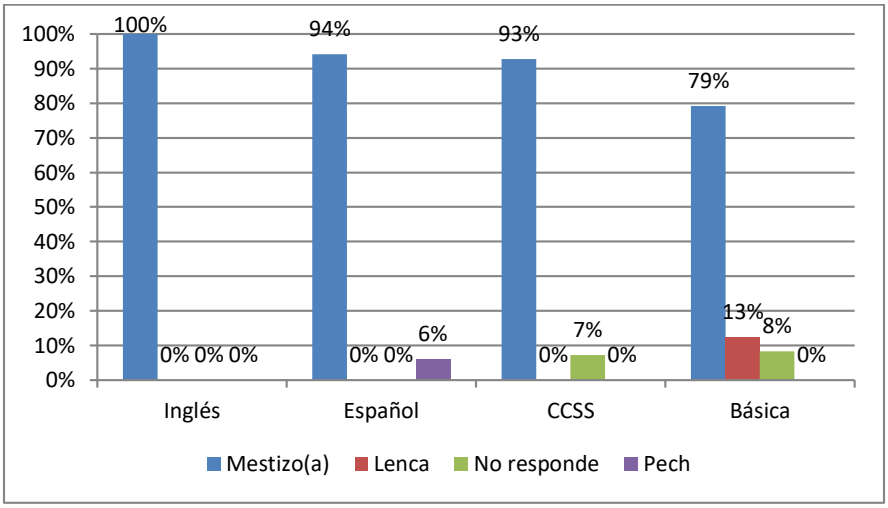
Gráfica No. 147. Edad de la muestra estudiada según su sexo. Fuente: Elaboración propia.

La edad según el sexo de los participantes permite visualizar los rangos en los que predominan más los hombres y mujeres (gráfica No. 147). En el caso del sexo femenino, el 43% tiene 18 años o menos y el 57% son hombres. De las personas que tienen entre 19 a 25 años, el 76% pertenece al sexo femenino y el 24% al sexo masculino. Los participantes que tienen entre 26 a 32 años son en su mayoría mujeres, representantes del 75% y el 25% perteneciente al sexo masculino. Las personas de un rango de 33 a 39 años pertenecen en su totalidad al sexo femenino. La población encuestada en su mayoría representa al sexo femenino. Esto se refleja en la gráfica anterior y en esta también. Así, las opiniones de esta muestra estudiada van a estar más influenciadas por la mirada de las mujeres participantes que de los hombres encuestados.



Gráfica No. 148. Sexo de la muestra estudiada según su grupo étnico. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica No. 148 se visualiza la etnia según el sexo a la que pertenecen los participantes de la encuesta. Las mujeres mayormente están representadas por el mestizaje con un 87%, el 5% se declara lenca, el 2% pech y el 7% no responde. En el caso de los hombres, el 100% asevera ser mestizo. El origen étnico de los participantes es de suma importancia ya que ayuda a comprender la aceptación que tienen de estudiantes ajenos a su etnia o cómo perciben la inclusión de las etnias en la institución.

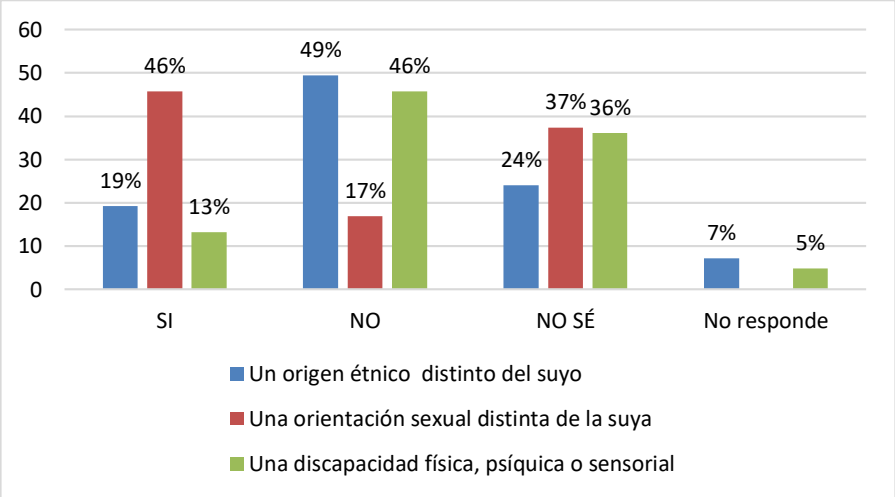


Gráfica No. 149. Carrera que estudia la muestra según el grupo étnico al que pertenece. Fuente: Elaboración propia.

En las carreras que estudia la muestra tomada, la representación de estudiantes por etnias se ve diferenciada de la siguiente manera: en Inglés el 100% es mestizo, en Español el 94% es mestizo y el 6% es pech, en Ciencias Sociales el 93% pertenece a la población mestiza, en Educación Básica el 13% es de origen lenca y el 79% es de origen mestizo. El 7% de CCSS y el 8% de Básica no responden (gráfica No. 149).

Los orígenes en las carreras mayormente se ven invadidos por los mestizos, tal como se refleja en la gráfica anterior, los índices de población étnica en este centro regional son bajos. El CUR-Juticalpa debe revisar las políticas de inclusión social, para dar mayor apertura a la población étnica, tomando como ejemplo a la Universidad Nacional de Agricultura (ubicada en el mismo departamento), que alberga una población étnica estudiantil elevada.

D.6.2. Percepción de la muestra estudiada sobre la violencia social en la institución.



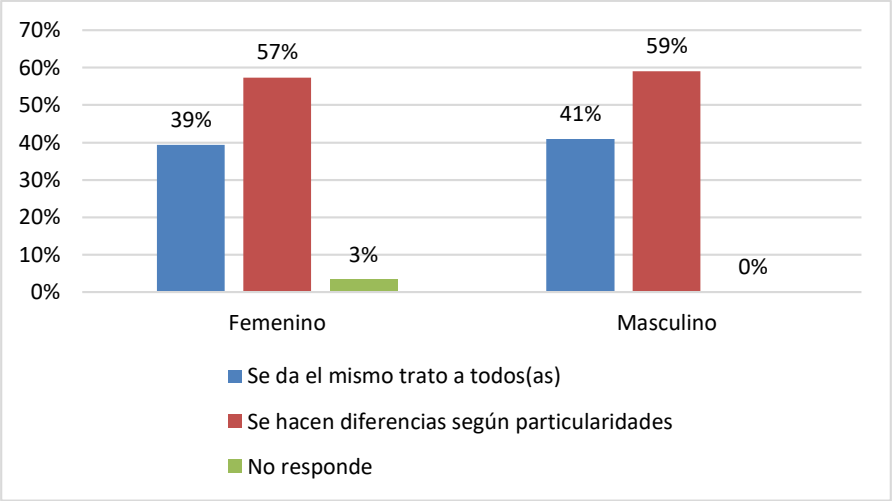
Gráfica No. 150. Entre todos sus compañeros/as de estudios del CUR-Juticalpa, ¿Hay alguno/a que tenga…? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 150 recoge porcentajes que se concentran en saber si la muestra estudiada se da cuenta de algún compañero(a) que tenga origen étnico diferente al propio, que tenga una orientación sexual diferente o una discapacidad física, psíquica o sensorial. En tal sentido, los estudiantes afirman –en menor medida- que tienen compañeros con un origen étnico distinto (19%), los que refutan lo anterior lo conforma el 49% y los que no saben suman el 24%. Esto coincide con las gráficas anteriores, en donde se evidencia la escasa población étnica en este centro regional.

Sobre la orientación sexual, el 46% percibe que sí tiene algún compañero(a) con una orientación sexual distinta a la propia, el 17% no tiene a su criterio y el 37% no sabe. Esto es pertinente porque la orientación sexual de los demás no es una información que se publique o se distinga a simple vista, a no ser que predominen ciertos estigmas en el imaginario social de la muestra. Aquí la mayoría afirma tener compañeros de la diversidad sexual, esto se traduce en una posibilidad de que exista una mayor visibilidad de la diversidad sexual en la institución.

De la discapacidad física, psíquica o sensorial, el 13% afirma que si tiene compañeros(as), el 46% no tiene a su criterio y el 36% no sabe. Al igual que el ítem

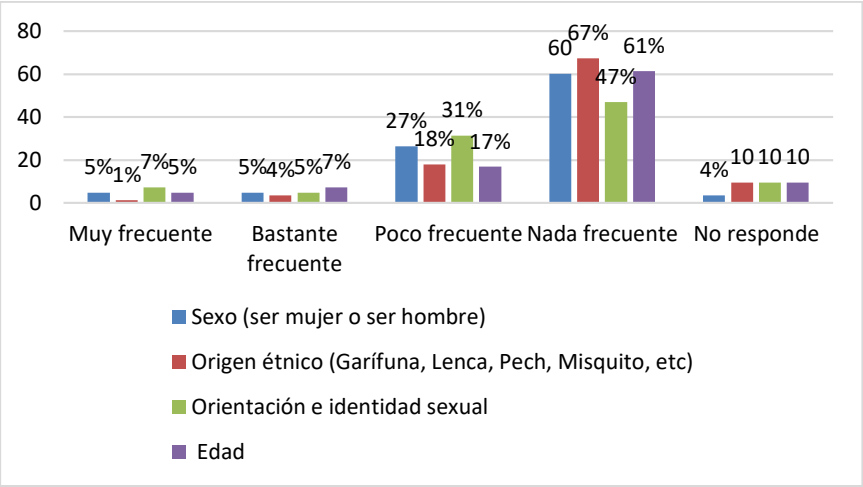
anterior, las discapacidades físicas son más notorias, pero las psíquicas o sensoriales son más difíciles de detectar.



Gráfica No. 151. ¿Cree que en la institución se da el mismo trato a todo el estudiantado o se hacen diferencias según particularidades. Fuente: elaboración propia.

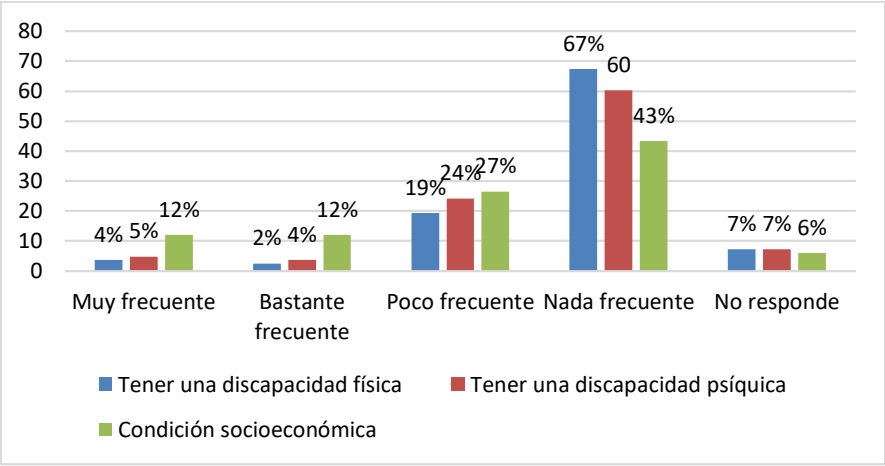
La gráfica No. 151 da a conocer las percepciones que tienen los estudiantes de los tratos que reciben los alumnos del CUR-Juticalpa desde la percepción femenina y masculina. Las féminas consideran en un 39% que se da el mismo trato a todos (as) mientras que un 57% percibe que se hacen diferencias particulares en la emisión del trato, el 3% restante no responde. La perspectiva masculina permite conocer que el 41% selecciona la primera opción que es igual trato a todas y todos, mientras el 59% representa la opción de que se hacen diferencias según particularidades.

La emisión de las respuestas en esta gráfica coincide en hombres y mujeres. Ambos sexos consideran en su mayoría que en la institución se hacen diferencias según particularidades. Este centro regional deberá indagar para conocer a qué diferencias se refiere el estudiantado y por qué se percibe esa desigualdad en el trato. Habría que ver si se refiere a una discriminación de tipo positiva (inclusión de grupos étnicos u otros) o a una discriminación de tipo negativa.



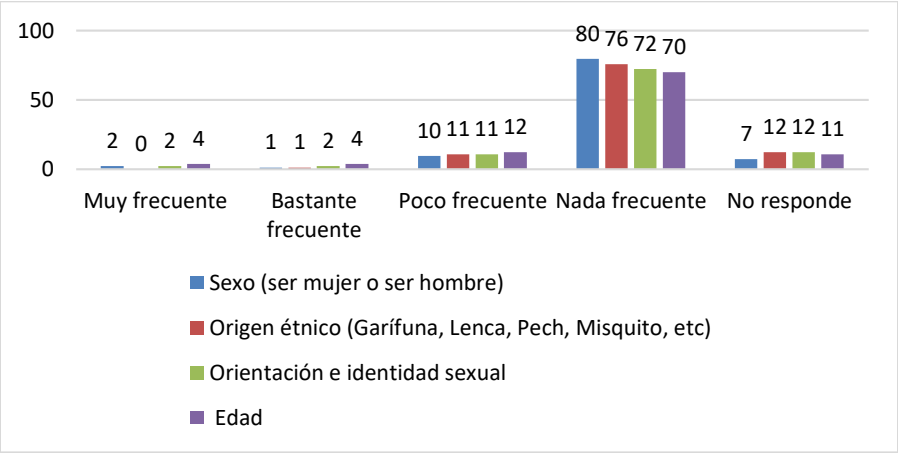
Gráfica No. 152. Frecuencia de la discriminación que usted considera se manifiesta en la institución. Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 152 permite observar la conclusión a la que llega la muestra estudiada sobre la frecuencia en el trato desfavorable o discriminativo por varias razones. En general los datos son muy positivos porque la mayoría de la muestra considera que es nada frecuente la discriminación o trato desfavorable por razón de sexo (60%), por origen étnico (67%), por orientación sexual (47%), por edad (61%). De las cuatro razones que se dieron como opción, la orientación sexual es la que presenta el dato menos positivo porque el 31% afirma que es poco frecuente, el 7% que es muy frecuente y el 5% que es bastante frecuente. Aunque son bajos los porcentajes, se refleja que no es nula la discriminación y ello se traduce en violencia. Lo mismo pasa con los otros ítems, en donde se distribuyen los porcentajes en muy, bastante y poco frecuente. Pero el que muestra datos menos –enfatizando nuevamente- favorables es sin duda, la orientación sexual.



Gráfica No. 152.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

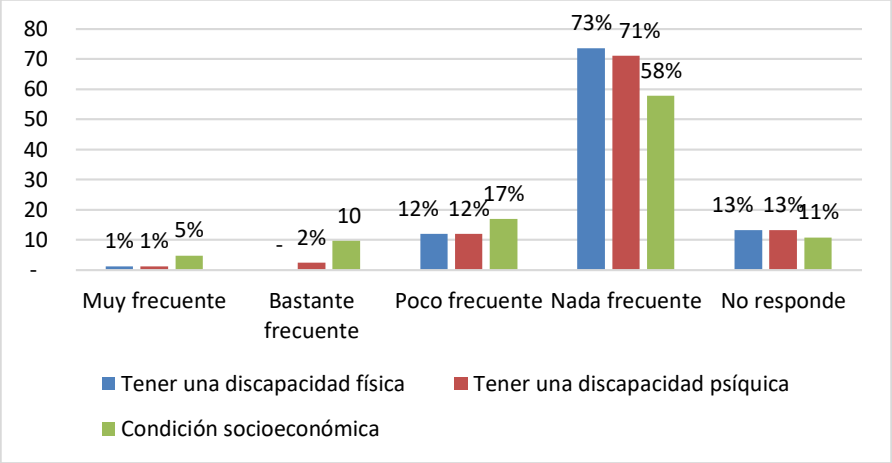
Siguiendo con el tema del trato desfavorable, la muestra en la gráfica No. 152.1 asevera – en su mayoría- que es nada frecuente la discriminación o dicho trato desfavorable por tener una discapacidad física (67%), por tener una discapacidad psíquica (60%), por la condición socioeconómica (43%). Empero, los porcentajes que señalan muy, bastante y poco frecuente denotan que perciben lo contrario, así que esto debe ser revisado por las autoridades para revisar las actitudes y comportamientos que generan estas concepciones o percepciones.



Gráfica No. 153. Y Ud. personalmente, ¿En alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la institución por…? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 153 involucra una emisión de juicios personales en la que los estudiantes manifiestan si han sido o no objetos de discriminación. Los datos obtenidos son positivos porque la mayoría de la muestra señala como nada frecuente el haber recibido un

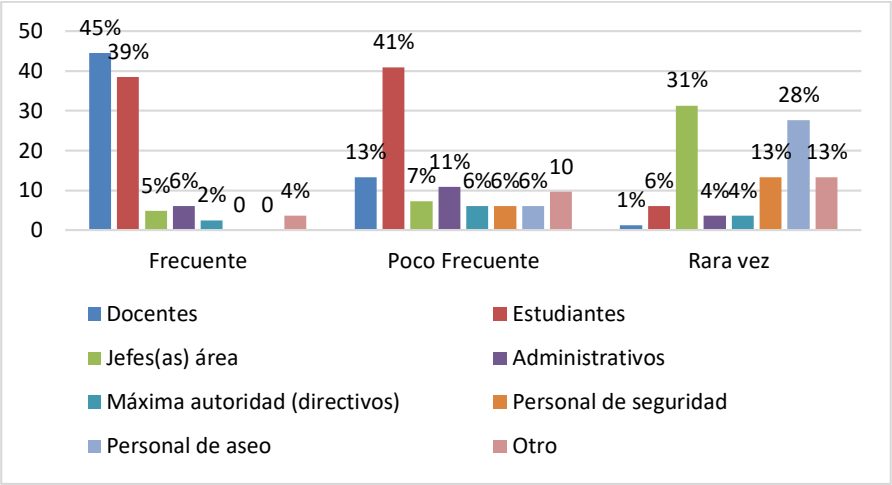
trato desfavorable o discriminación por razón de sexo (80%), por origen étnico (76%), por orientación e identidad sexual (72%) o por edad (70%). Se puede concluir que la muestra siente un ambiente de respeto y no se ha sentido discriminado por ninguna de esas 4 razones, aun así, se debe vigilar los porcentajes que dicen lo contrario (poco significativos), para que exista un sentir positivo por todos los estudiantes del centro.



Gráfica No. 153.1. Continuación. Fuente: elaboración propia.

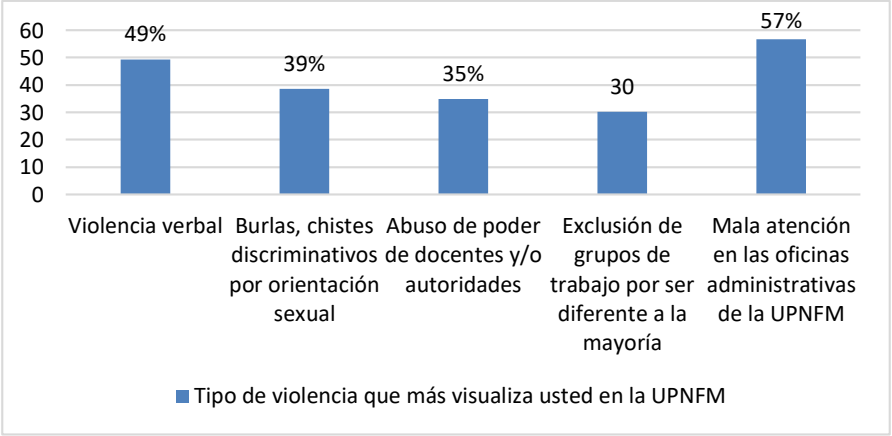
La gráfica No. 153.1 también denota datos muy positivos. Es nada frecuente la discriminación o trato desfavorable por tener una discapacidad física (73%), por tener una discapacidad psíquica (71%) y por tener una condición socioeconómica (58%). Luego, la muestra señala como poco frecuente este tipo de discriminación, presentando en el mismo orden los siguientes porcentajes: 12%, 12%, 17%. El resto de datos son poco significativos.

En resumen, los porcentajes en las gráficas anteriores permiten inferir que la muestra estudiada –en su mayoría- no ha sufrido discriminación; lo cual favorece la convivencia y el trato recibido por parte del personal administrativo, personal docente y otros actores, que a su vez incrementa las posibilidades de que los propios estuantes no generen discriminación entre ellos.



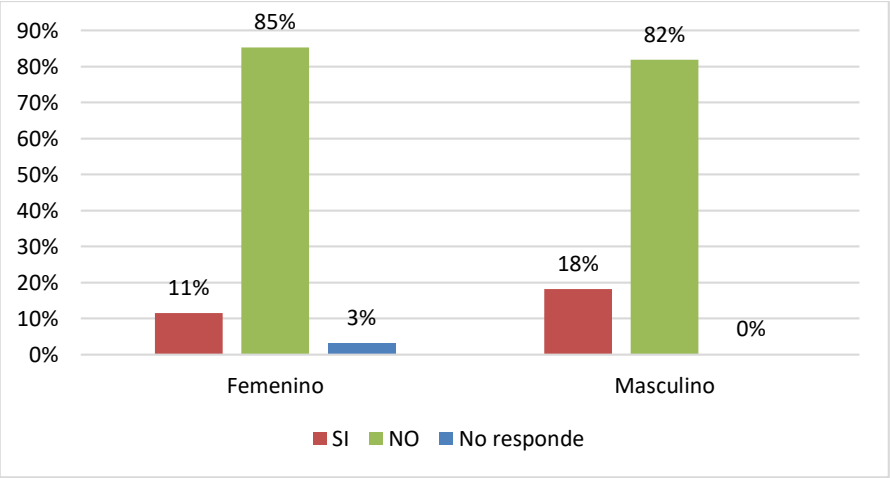
Gráfica No. 154. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación en el CUR-Juticalpa? Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 154 muestra que según el 45% de la muestra opinan que los que ejercen violencia o discriminación con más frecuencia son los docentes, seguidos por el 39% de los estudiantes. En cuanto a la categoría "poco frecuente" es encabezado por el 41% de opiniones apuntando hacia los estudiantes y el 13% hacia los docentes. En cuanto a la categoría "rara vez" muestra el 31% favoreciendo a los jefes de área y un 28% a favor del personal que realiza labores de limpieza. Son los docentes y los estudiantes los más señalados como los que ejercen con mayor frecuencia violencia o discriminación dentro de CUR-Juticalpa. La institución debe revisar la relación entre docentes y estudiantes para analizar cómo se ejerce el poder en esa interacción.



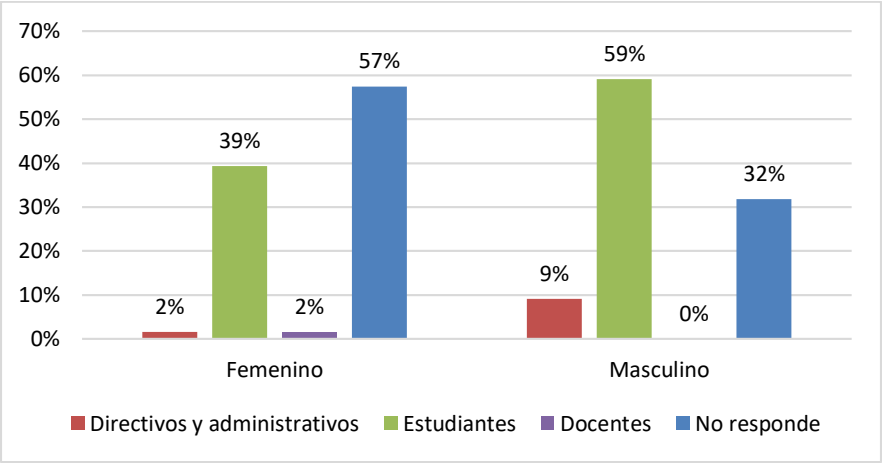
Gráfica No. 155. Tipo de violencia que *<u>más visualiza</u>* usted en el CUR-Juticalpa. Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 155 refleja los tipos de violencia que más visualizan en la institución. Los estudiantes confían a este estudio que la principal violencia de la cual son objeto es la mala atención en las oficinas administrativas (57%). En segundo lugar, la violencia verbal (49%), luego las burlas y chistes discriminativos por orientación sexual (39%), el abuso de poder de docentes y/o autoridades (35%) y la exclusión de grupos de trabajo por ser diferente a la mayoría (30%). La universidad debería atender con estricta seriedad las quejas que los estudiantes tienen e indagar las causas que generan los diversos tipos de violencia que expresaron.



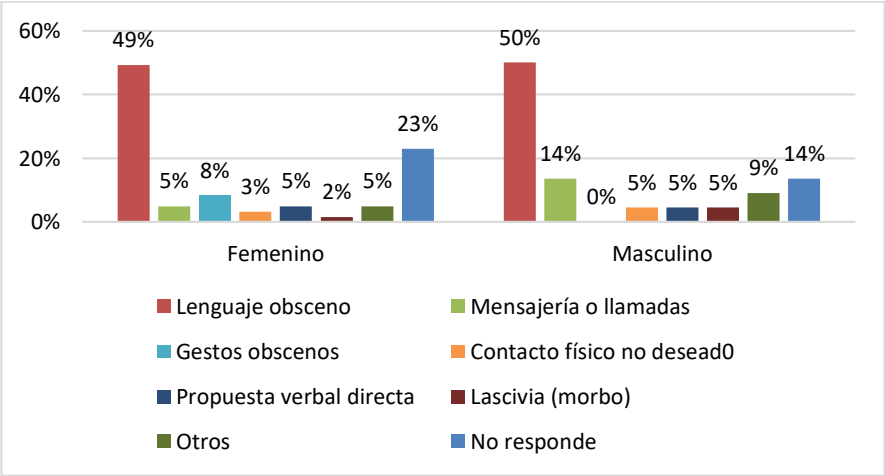
Gráfica No. 156. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el CUR-Juticalpa? Fuente: elaboración propia.

Según la interrogante de si ha sido víctima de acoso sexual (gráfica No. 156); el 85% de las mujeres ha dicho que no, el 11% confirma que sí. En cuanto a los hombres encuestados el 18% lo afirma y el resto (82%) lo niega. Los índices de acoso sexual son bajos y se presentan más en los hombres. Empero, el acoso sexual no debe presentar ningún porcentaje porque la institución debe velar para que ello no se tolere ni se manifieste bajo ninguna circunstancia en una casa de estudios formadora de formadores.



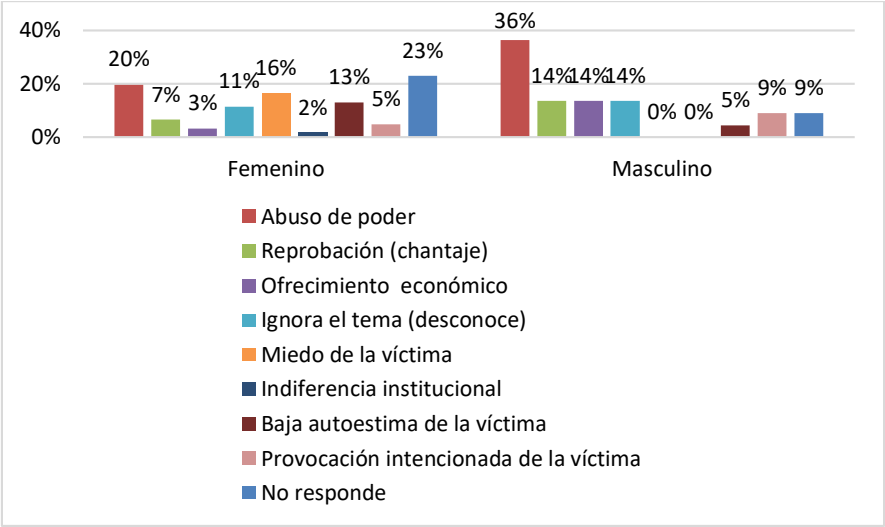
Gráfica No. 157. Según su percepción ¿Quiénes acosan sexualmente en el CUR-Juticalpa? Fuente: elaboración propia.

A la consulta ¿Quiénes acosan en la institución? de la gráfica No. 157, el 39% de las mujeres creen que son los estudiantes, el 57% prefiere no responder y el 2% señala a los directivos y administrativos. En cuanto a los hombres el 59% apunta con su respuesta a los estudiantes, mientras el 32% prefiere no responder, y 9% apunta a los directivos y administrativos. Los elevados índices en la respuesta "no responde" en alguna medida denotan que los estudiantes no perciben acoso, o bien no quieren evidenciar o señalar a posibles acosadores.



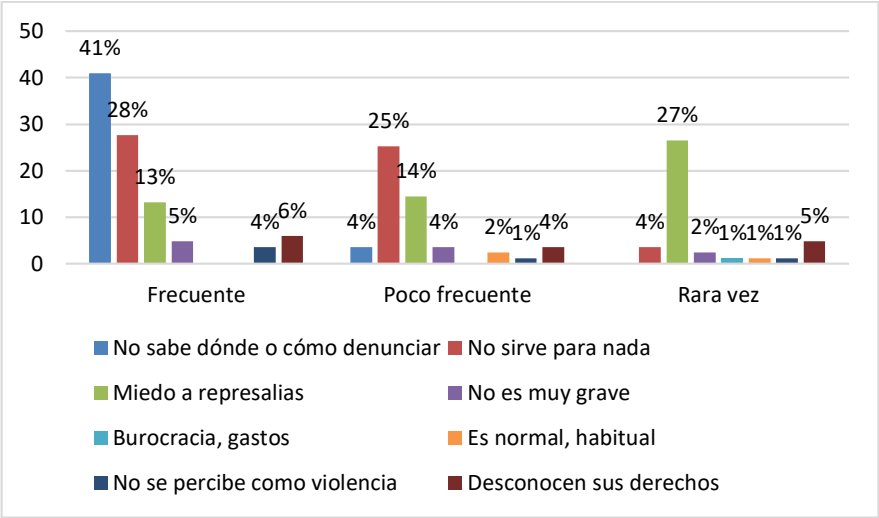
Gráfica No. 158. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso sexual has observado? Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 158 refleja que los encuestados coinciden en su mayoría que las situaciones constitutivas de acoso sexual más observadas es el lenguaje obsceno (49% de las mujeres y 50% de los hombres lo afirman); el 23% de las mujeres y 14% de los hombres no responden. El resto de porcentajes se distribuye en gestos obscenos (8% mujeres), mensajería (5% mujeres y 14% hombres), entre otros. Las unidades académicas como DISE u otras deben emprender campañas para promover la creación de ambientes de respeto para la convivencia. El CUR-Juticalpa no debe tolerar las más mínimas actuaciones de irrespeto.



Gráfica No. 159. ¿Qué favorece el acoso sexual en el CUR-Juticalpa? Fuente: elaboración propia

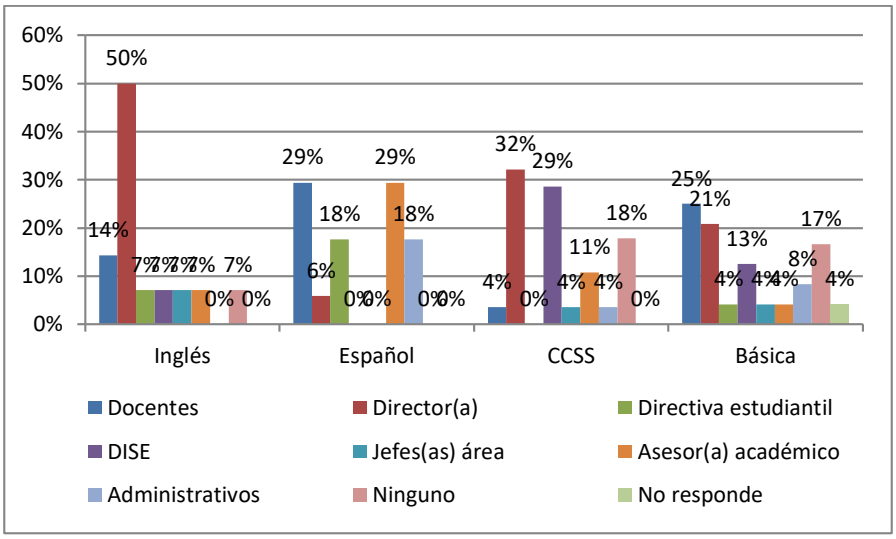
Esta gráfica No. 159 muestra las razones por las cuales el acoso sexual tiene lugar en el CUR-Juticalpa. En este sentido, el 23% de las mujeres y el 9% de los hombres se limitan a no responder, el 20% de las mujeres y el 36% de los hombres apuntan hacia el abuso de poder, el 16% de las mujeres opta por miedo de la víctima, y el 13% de las mujeres elige que se ignora sobre el tema. Los hombres en un 14% señalan la reprobación (chantaje), el ofrecimiento económico y la ignorancia sobre el tema. Los índices reflejados en la gráfica denotan abuso de poder como una de las razones, de ahí se puede rastrear los posibles agresores(as), aunque antes los encuestados han apuntado hacia los estudiantes como acosadores (un alto porcentaje no respondió) vale decir que los estudiantes no tienen una cuota de poder alta (entre ellos mismos) para valerse de ella.



Gráfica No. 160. ¿Cuál podría ser el motivo para que NO se denuncie alguna violencia o discriminación dada en el CUR-Juticalpa? Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 160 hace referencia a las razones más frecuentes por las cuales los estudiantes no denuncian una agresión. La primera razón es que los estudiantes no saben dónde o cómo denunciar (41%). La segunda razón indica que “no sirve para nada” (28%), la tercera razón es por el temor a represalias (13%).

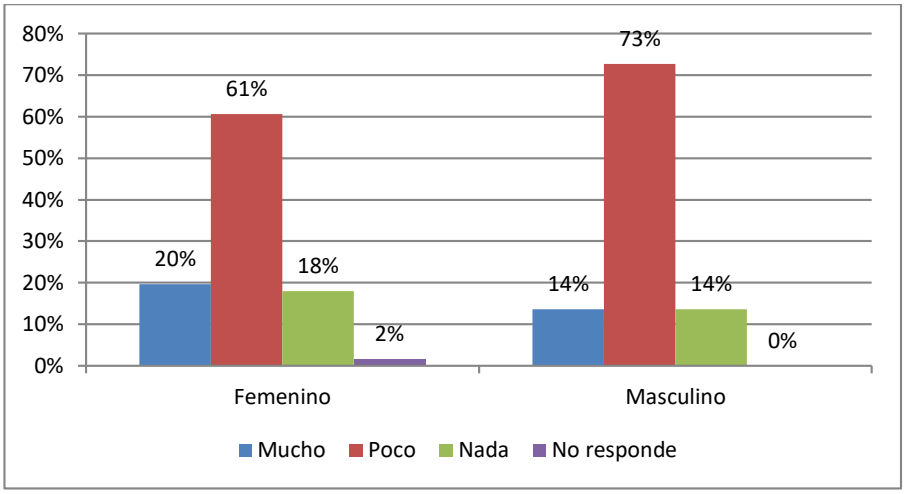
Esta gráfica denota la falta de confianza que tienen los estudiantes en las oficinas encargadas de hacer el trámite correspondiente en cuanto a la presentación de alguna queja o denuncia. Esto debe llamar la atención de las autoridades universitarias, con relación a que sus estudiantes desconfían de las autoridades internas. También este estudio arroja que casi la mitad de los encuestados desconocen a quien deben acudir, esta razón avala y propicia la impunidad de los actores que ejercen acoso o algún tipo de abuso de poder.



Gráfica No. 161. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (del CUR-Juticalpa)? Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 161 visualiza a quien acudirían los estudiantes si desearan hacer alguna denuncia; el 50% de los estudiantes de la carrera de Inglés consideran que acudirían con el director(a); en el caso de los estudiantes de Español el 29% iría con la jefatura de su área y otro 29% con su asesor académico, el 18% con la directiva estudiantil y el 18% confían en que acudirían con los administrativos. Es muy interesante apreciar que solo un 7% de los estudiantes de Inglés acudirían a Dirección de Servicios Estudiantiles y 0% de la muestra de estudiantes de Español toma a DISE como una opción. El 32% de los estudiantes de CCSS acudirían al director de su centro de estudios, el 29% acudiría a DISE, el 18% elige la opción “ninguno” y el 11% iría con el asesor académico. Con relación a los estudiantes de Educación Básica: el 25% acudiría a los docentes, el 21% iría con el director(a) del centro regional, otro 17% no acudiría a ninguno y el 13% a DISE.

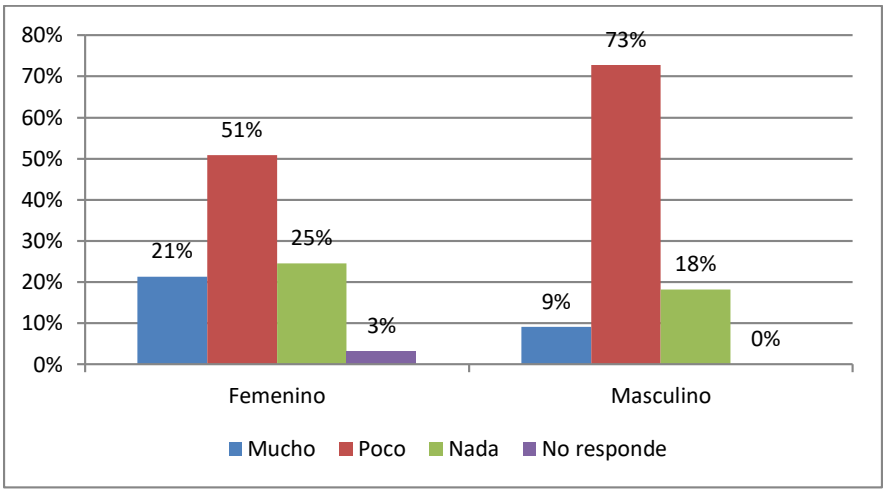
D.6.3. Incidencia del CUR-Juticalpa en la inclusión social de los grupos vulnerables.



Gráfica No. 162. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica recoge información sobre las acciones de la institución por lograr igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Según la percepción del sexo femenino, el 20% considera que el CUR-Juticalpa hace mucho, el 61% cree que hace poco y el 18% que no hace nada. La percepción masculina da a conocer lo siguiente: el 14% piensa que se hace mucho, el 73% que se hace poco, mientras el 14% asegura que hace nada el centro (gráfica No. 162).

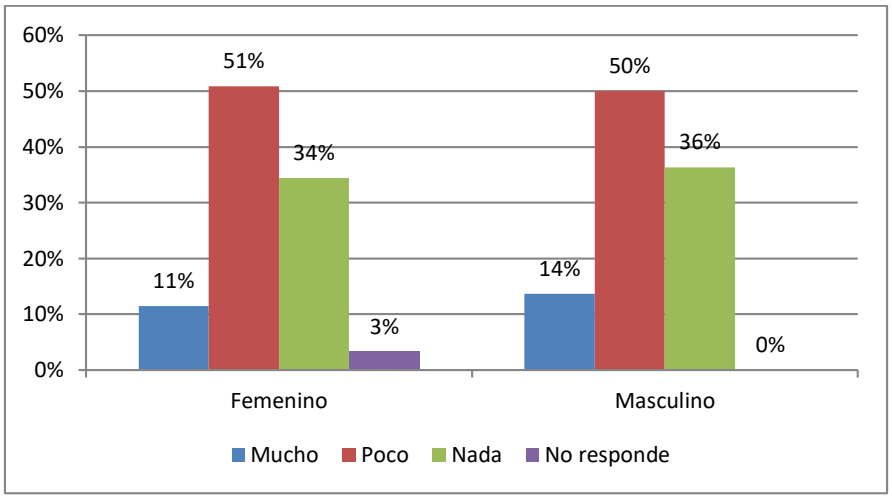
Estos porcentajes permiten conocer la percepción de estudiantes hombres y mujeres de acuerdo a actividades de igualdad entre sexos en la UPNFM. Sin embargo, un común denominador son las percepciones en cuando a que la institución hace poco por crear estas oportunidades y, a la vez, los porcentajes que manifiestan que hace mucho se manejan en ambos sexos entre rangos de 14 y 20%, que denota que los estudiantes que presumen que se hace un trabajo por desarrollar este objetivo es mucho menor que el que opina lo contrario. Por lo tanto, podríamos mencionar que los estudiantes no identifican con mucha claridad labores de inclusión de oportunidad para ambos sexos.



Gráfica No. 163. ¿Cree que en la institución se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 163 recoge información para comprender la percepción que tienen los y las estudiantes del CUR-Juticalpa sobre los esfuerzos que hace la institución para lograr la plena integración de personas con discapacidades. Las estudiantes afirman en distintos grados que: hace mucho el 21%, poco el 51% y nada el 25%. Los estudiantes por su parte: el 9% que se hace mucho, el 73% que se hace poco, el 18% que se hace nada.

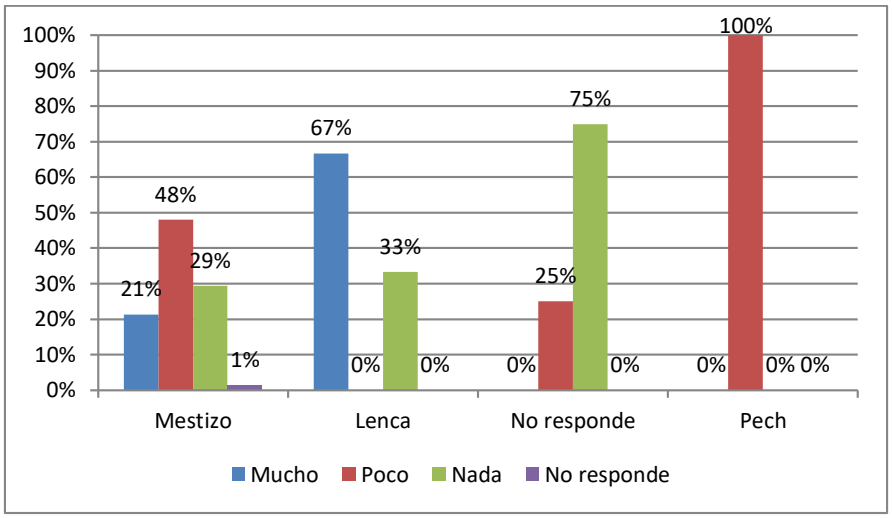
Dejando claro que la muestra piensa que se hace poco para integrar personas con discapacidades y los esfuerzos no son los suficientes, incluso los porcentajes que arrojan resultados en respuesta a que la institución no hace nada son mayores a las opciones que favorecen a la actuación de las autoridades en la inclusión de alumnos discapacitados. Concluyendo así, que no se hacen los esfuerzos suficientes para contar con actividades de inclusión y que los alumnos son conscientes de ello.



Gráfica No. 164. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las personas homosexuales u otras opciones no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

El sexo femenino considera que la institución hace mucho esfuerzo para integrar a personas homosexuales en un porcentaje bajo del 11% de las mujeres y del 14% de los hombres, la mayoría plantea que se hace poco esfuerzo (51% mujeres, 50% hombres) y el 34% y 36% de mujeres y hombres respectivamente consideran que nada se hace (gráfica No. 164).

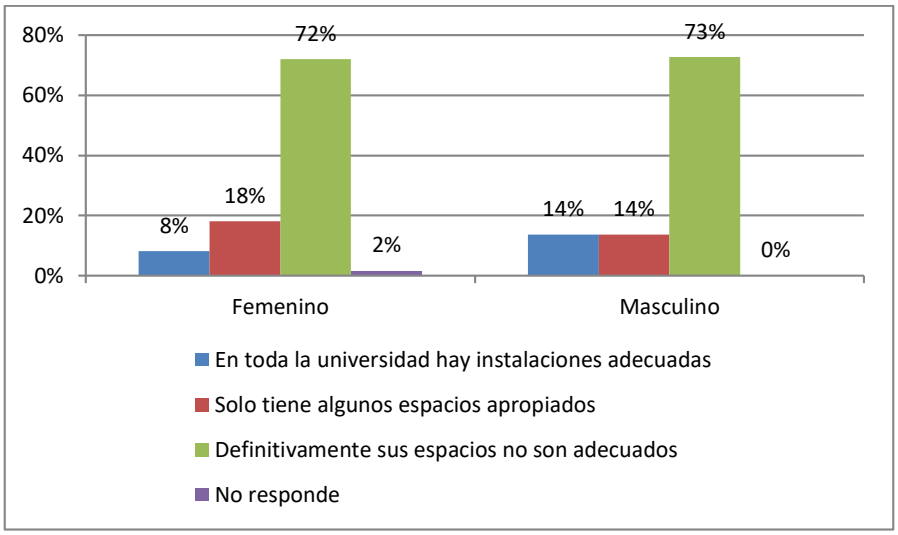
Esta gráfica arroja resultados desfavorables porque el esfuerzo de la institución por evita la discriminación de la diversidad sexual se percibe como poco. Aquí se presenta una oportunidad de formación para la comunidad universitaria, y así lograr una mayor integración y abordaje del tema de la diversidad sexual para el pleno cumplimiento de los derechos de todos y todas sin diferencias de ninguna índole.



Gráfica No. 165. ¿Cree que la institución hace esfuerzos para que las etnias no sean discriminadas? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 165 trata sobre los esfuerzos que realiza la institución para que las personas que pertenecen a las etnias no sean discriminadas se refleja una división de opiniones: las personas pertenecientes a la etnia mestiza en un 21% considera que se hace mucho, un 48% que se hace poco y un 29% que asevera que nada se hace. La etnia lenca en un 67% afirma que se hace mucho y que nada se hace en un 33%. Los pech en un 100% aluden que se hace poco, el resto de los que no respondieron a qué etnia pertenecen afirman que se hace poco (25%) y nada (75%).

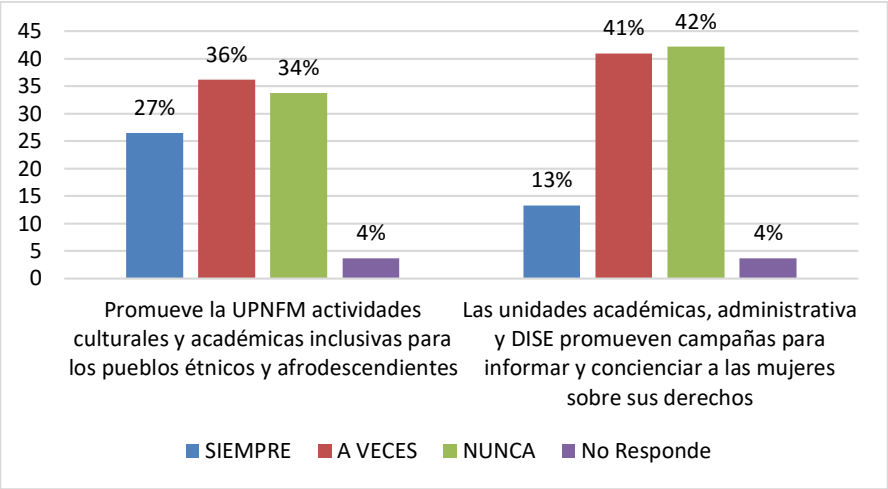
Los resultados son constatados de etnia a etnia. El común denominador de esta gráfica es que la mayoría de etnias creen que el CUR-Juticalpa hace poco o nada de esfuerzos. Lo que permite concluir que la institución no está proyectándose de la manera correcta en la inclusión y prevención de la discriminación a las personas de una etnia diferente. Llama la atención, la diferencia en las respuestas de los grupos étnicos, habría que analizar por qué tienen percepciones diferentes.



Gráfica No. 166. ¿El CUR-Juticalpa tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 166 recoge información sobre la percepción emitida de la muestra acerca de la infraestructura del centro regional. En tal sentido, la mayoría de la muestra estudiada plantea que los espacios de la institución no son adecuados (72% mujeres, 73% hombres). El 18% y 14% de mujeres y hombres respectivamente aseveran que solo tiene algunos espacios apropiados. Solo el 8% y 14% de mujeres y hombres en el mismo orden, plantean que existen instalaciones adecuadas en toda la universidad.

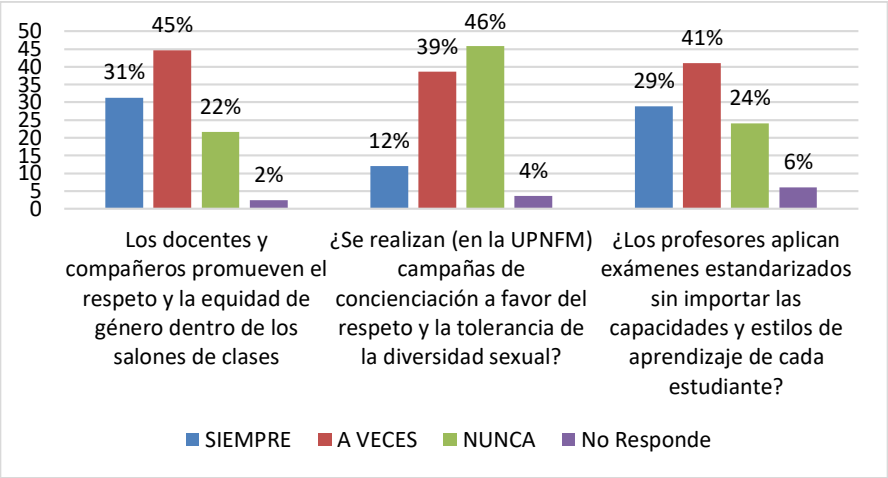
La percepción tanto masculina como femenina, tiene puntos de vista semejantes, ya que la mayor parte de encuestados determinaron que definitivamente los espacios no son adecuados para personas discapacitadas, aunque la población femenina supera en gran cantidad al sexo masculino, podemos notar que existe una igualdad en la forma en la que perciben la idoneidad de las instalaciones del CUR-Juticalpa en beneficio de facilitar el tránsito a personas con alguna discapacidad específica.



Gráfica No. 167. Percepción de la muestra sobre la promoción de actividades y campañas de inclusión social en el CUR-Juticalpa. Fuente: elaboración propia

En cuanto a si el centro regional promueve actividades culturales y académicas inclusivas para los grupos étnicos y afro descendientes, la gráfica No. 167 denota que solo el 27% de los encuestados opinan que siempre la universidad promueve actividades culturales de este tipo, el 36% afirma que a veces se realizan y el 34% asegura que nunca la universidad promueve actividades culturales que promuevan la sana convivencia entre todos los grupos étnicos. Los estudiantes del centro regional de Juticalpa coinciden en que su casa de estudios necesita promover más actividades culturales y académicas que se encaminen a fortalecer los vínculos y la cultura de los grupos indígenas y afro descendientes.

Con relación a la frecuencia en que las unidades académicas, administrativas y DISE realizan actividades informativas para concienciar a las mujeres sobre sus derechos; para el 13% las unidades siempre hacen campañas informativas, el 41% afirma que a veces y el 42% considera que nunca. Las unidades académicas están en la obligación de promover campañas para informar y con ello concienciar a las mujeres sobre sus derechos, y no solo a las mujeres sino a todos debería educárseles en ese sentido, para que repliquen este conocimiento en sus actos diarios y por ende en sus salones de clases.



Gráfica No. 167.1. Continuación. Fuente: elaboración propia

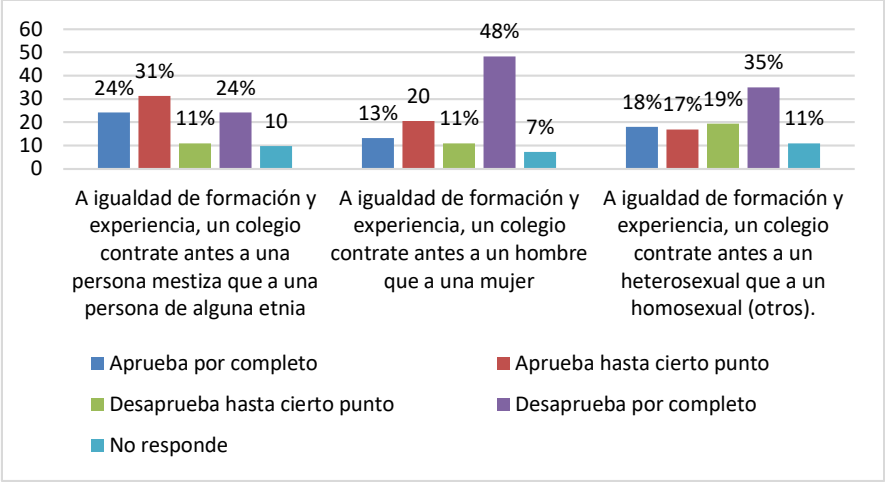
En cuanto a la percepción sobre las relaciones al interior de los salones de clases, para el 45% de los abordados a veces los docentes y compañeros promueven el respeto y la equidad de género, el 31% asevera que siempre el respeto es promovido al interior de los salones, el 22% niega lo anterior y el 2% no responde (Gráfica No. 167.1). Es importante notar que la opinión entre los encuestados está casi dividida, lo cual es curioso porque habría que indagar si realmente se promueve o no el respeto y la equidad de género en los salones de clases. De cualquier forma, la institución debe comprender que, si no se promueve dicha equidad, entonces el ambiente se puede tornar inhóspito para las mujeres en este caso, ya que es el grupo social denotado como vulnerable en las relaciones de poder tradicionalmente existentes.

Sobre la consulta ¿Se realizan campañas de concienciación a favor del respeto y tolerancia de la diversidad sexual? El 46% afirma que nunca se realiza, el 39% a veces y sólo el 12% siempre. Es la mayoría la que evidencia que no se realizan este tipo de campañas. Así, los estudiantes piensan que su casa de estudios no está haciendo lo pertinente referente a la inclusión, el respeto y la tolerancia hacia la diversidad sexual. Las actividades y campañas encaminadas a la concienciación sobre temas relacionados a la comunidad LGTBIQ sirven en la promoción de valores como la tolerancia y el respeto hacia la diferencia, en este caso por orientación sexual.

Con relación a la siguiente pregunta presentada en el gráfico (¿los profesores aplican exámenes estandarizados sin importar las capacidades y estilos de aprendizaje de

cada estudiante?), el 41% de los abordados confiaron a los investigadores que los profesores a veces aplican exámenes estandarizados, el 29% asevera que siempre y el 24% lo niega, el 6% restante no contesta. Aunque es un reto para los profesores identificar el tipo de capacidades que cada estudiante tiene y a su vez, acomodar el método de evaluación dependiendo de las mismas; la institución debe comprender que el profesorado tiene que eliminar las evaluaciones estandarizadas que no tienen en cuenta las diferencias y capacidades del estudiantado. De hecho, en las clases pedagógicas de la UPNFM se abordan las adecuaciones curriculares en el nivel medio como parte del contenido a estudiar, por lo que el discurso debe ser coherente con la praxis.

D.6.4. Sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables.



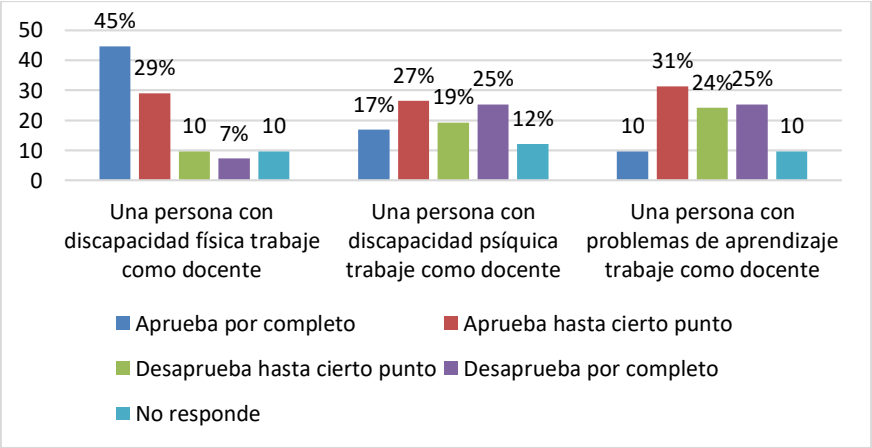
Gráfica No. 168. Opiniones varias de la muestra estudiada. Fuente: elaboración propia

En esta sección se presenta la gráfica No. 168 porque muestra que el 31% de los encuestados aprueban hasta cierto punto que se contrate a una persona mestiza antes que a una persona de alguna etnia, el 24% lo desaprueba por completo, 24% lo aprueba por completo, 11% lo desaprueba hasta cierto punto. Lo que debería incidir a la hora de contratar a alguien para un puesto laboral debería ser sus calificaciones para la plaza y no su origen étnico o apariencia. Si solo un 24% se muestra en desacuerdo con que se le den más valor al origen étnico de las personas y no a sus capacidades se denota que la mayoría

de los estudiantes muestran un comportamiento no respetuoso hacia las personas con raíces étnicas muy evidentes.

En cuanto a igualdad de formación y experiencia, un centro educativo contrate antes a un hombre que a una mujer. El 48% desaprueba esa acción, 20% lo aprueba hasta cierto punto, 13% lo aprueba por completo, 11% lo desaprueba hasta cierto punto. En este punto solo la mitad de los encuestados desaprueba por completo ese actuar, pero no debería prevalecer el género del concursante sino sus capacidades y habilidades para la plaza en disputa. Esto demuestra la sociedad misógina en la cual conviven a diario los jóvenes mismos que incide en la educación.

Solo el 35% desaprueba por completo que a igualdad de formación y experiencia se contrate antes a un heterosexual que a un homosexual, 19% desaprueba hasta cierto punto, 18% aprueba por completo, 17% aprueba hasta cierto punto, 11% no responde. La idoneidad de una persona para una plaza educativa no debe verse afectada por la orientación sexual del individuo. Estos estudiantes denotan la homofobia presente en casi todos los niveles de esta sociedad machista (gráfica No. 168).



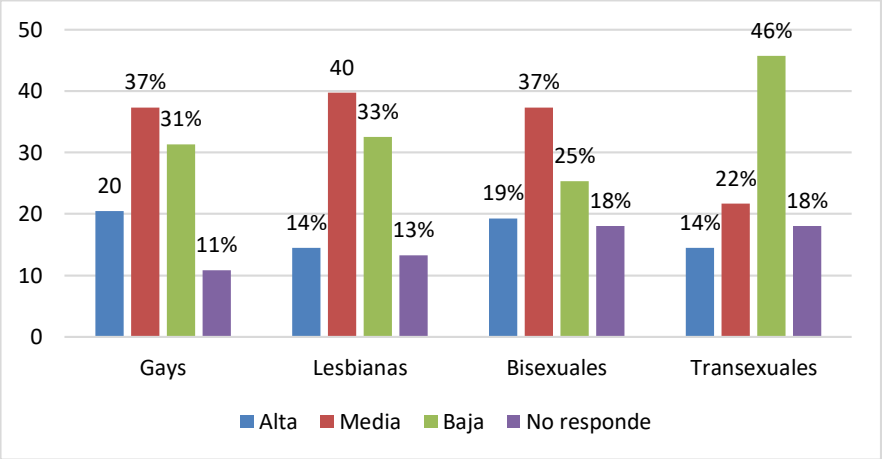
Gráfica No. 169. Otras opiniones varias. Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 169 muestra que el 45% de los encuestados aprueban por completo que una persona con discapacidad física trabaje como docente, el 29% lo aprueba hasta cierto punto, 10% lo desaprueba en alguna medida, 7% lo desaprueba por completo. En este caso casi la mitad de los estudiantes aprueban el que una persona con discapacidad trabaje como docente. Una discapacidad no debería ser una limitante para alguien que desee ser

docente, lo que pasa es que la mayoría de los centros de estudios cierran las puertas a estos docentes, con infraestructura que no permite el desplazamiento u otras condiciones no aptas para ciertas discapacidades.

El 27% de los encuestados aprueba hasta cierto punto que una persona con discapacidad psíquica trabaje como docente, el 25% lo desaprueba por completo, el 19% lo desaprueba hasta cierto punto, el 17% lo aprueba por completo. Una discapacidad psíquica no debe ser una barra de tropiezo para las personas que aspiran trabajar como docentes; posiblemente hayan muchas personas con alguna discapacidad psíquica laborando como docente, pero sin un diagnóstico. Es responsabilidad de los centros de asistencia médica deben brindar el tratamiento especializado.

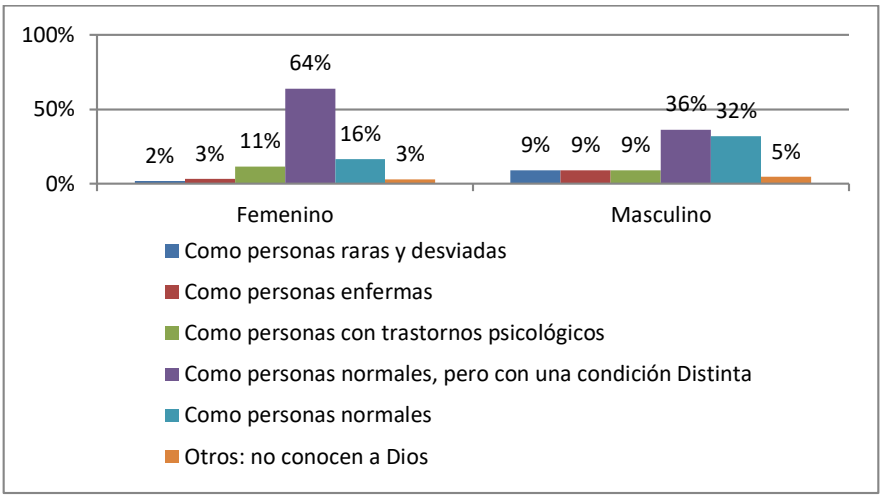
Con relación a la consulta sobre si aprueban o no que una persona con problemas de aprendizaje trabaje como docente, el 31% lo aprueba hasta cierto punto, el 25% lo desaprueba por completo y otro 24% lo desaprueba en alguna medida, solo el 10% de los encuestados aprueba por completo. Los jóvenes desaprueban la incursión en el sistema laboral docente que personas con problemas de aprendizaje se empleen como docentes. Los seres humanos tenemos varias formas para alcanzar el conocimiento, para aprender, es solo que a esas personas se les ha enseñado con el método tradicional ignorando el principio que hay diferentes formas de concebir el conocimiento.



Gráfica No. 170. ¿Cómo cree usted que es la participación de la diversidad sexual en el mundo de la docencia? Fuente: elaboración propia.

Con relación a la participación de los gays en el mundo de la docencia: para el 37% la participación es media, el 31% la considera baja, el 20% asevera alta. En cuanto al papel de las lesbianas: el 40% cree que es media, 33% afirma que es baja y el 14% considera que es alta. Sobre los bisexuales y su participación: el 37% considera su participación como media, el 25% como baja, y el 19% cree que es alta. En cuanto a los transexuales, la dinámica cambia un poco: el 46% asume como baja su participación, el 22% media y solo un 14% la estima como alta (gráfica No. 170).

Los estudiantes perciben como media la participación de los gays, lesbianas y bisexuales, en el caso de los transexuales la tendencia desmejora. La inclusión de las personas heterosexuales o con otra orientación sexual, no debe pasar por simplemente una etiqueta que obligue a las instituciones a incluir a homosexuales o heterosexuales, sino sus habilidades y capacidades así como la idoneidad para el cargo.



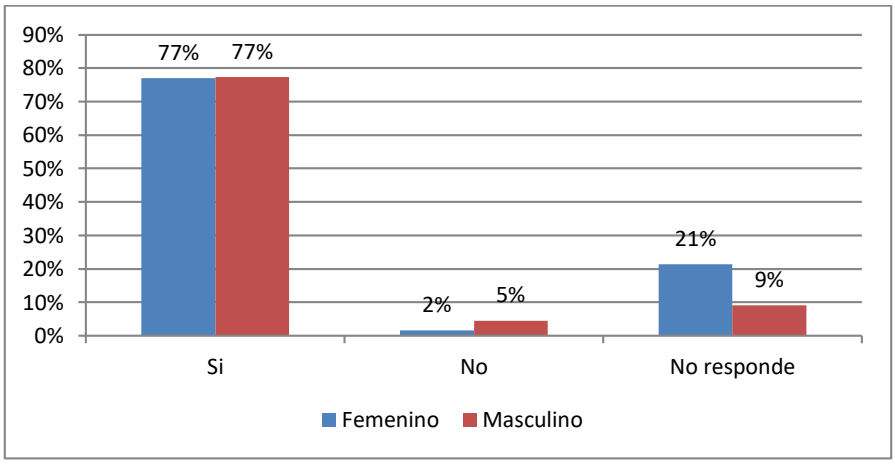
Gráfica No. 171. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?

Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 171 muestra las calificaciones que los estudiantes de la Centro Regional de Juticalpa tienen acerca de los gays, lesbianas u otras variantes. En el caso de las opiniones de las mujeres: el 64% de las encuestadas opinan que los califican como personas normales pero con una condición distinta; solo el 16% los califica como personas normales. En cuanto a las opiniones de los hombres: el 36% les asigna la misma calificación que la mayoría de las mujeres, 32% los califica como personas normales. Llama la atención que el 11% de las mujeres y 9% de los hombres creen que los gays

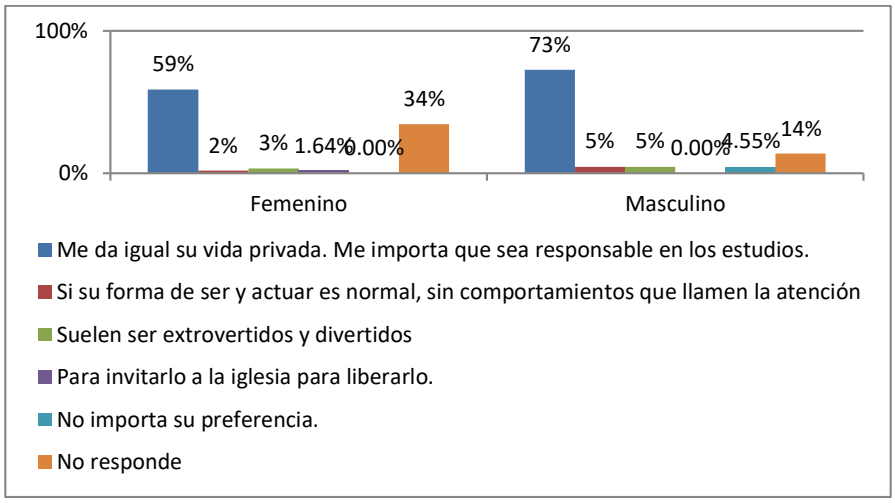
tienen trastornos psicológicos, el 9% los consideran raros y desviados e igual porcentaje (9%) creen que son personas enfermas.

La población estudiantil de este centro regional denotan desconocimiento e ignorancia sobre la diversidad sexual. Estas concepciones pueden traducirse en violencia hacia los derechos de los homosexuales, sus calificativos son inadecuados, ofensivos y equivocados. En este sentido, las diversas unidades de la institución deben encaminar esfuerzos hacia la educación de sus estudiantes no solo en ciencia sino también, promover el respeto entre los estudiantes sin importar la orientación sexual. Las personas gays, lesbianas u otras variantes son personas iguales a los heterosexuales, son simplemente personas normales, no tienen una condición distinta, tampoco están enfermos, no son raros ni desviados.



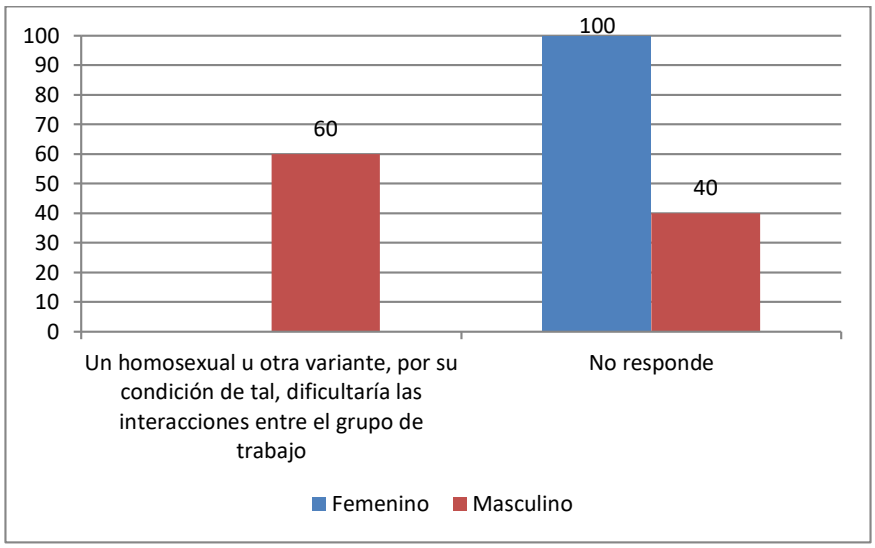
Gráfica No. 172. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase? Fuente: elaboración propia

La gráfica No. 172 muestra que el 77% de los encuestados tanto hombres como mujeres agregarían en su grupo de trabajo a personas gays, lesbianas u otras variantes. Es importante recalcar que una gran cantidad de estudiantes están dispuestos a incluir en su equipo de trabajo a otra persona sin importar su orientación sexual. Es importante observar que los índices son aceptables aunque no lo deseable, porque la orientación sexual no debe ser causa de exclusión (2% mujeres y 5% hombres aseveraron que no), el 21% y 9% de mujeres y hombres respectivamente no respondieron.



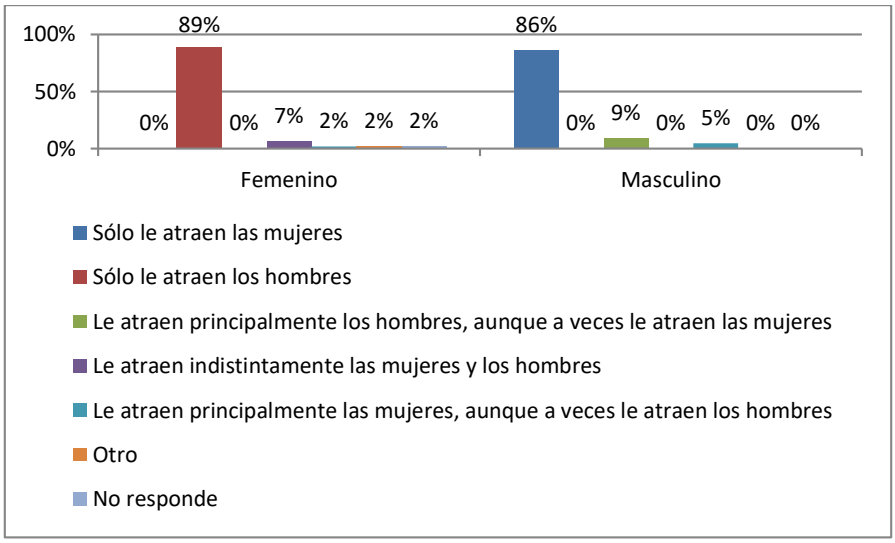
Gráfica No. 172. 1. Razones del SI. Fuente: elaboración propia

En cuanto a las razones por las cuales el 77% de los estudiantes contesta que sí incluirían en sus equipos de trabajo son: el 59% afirma que les da igual su vida privada solo importa que sean responsables, el 34% de las mujeres prefiere no responder. En cuanto a los hombres el 73% les da igual su vida privada solo importa que sean responsables, el 14% no responde a la consulta. La razón por la cual justifican que integrarían en sus grupos de tareas muestra la madurez de los estudiantes y sus relaciones con personas con una orientación sexual altamente señalada por esta sociedad machista. Hay que analizar que un buen grupo de los encuestados prefieren ocultar sus razones evitando responder la encuesta (gráfica No. 172).



Gráfica No. 172.2. Razones del NO. Fuente: elaboración propia.

De los que respondieron que no incluirían a un homosexual u otra variante, la razón dada es que por su condición, dificultaría las relaciones al interior de los equipos de trabajo, esto lo afirma el 60% de los hombres que no incluirían en su equipo de trabajo a personas no heterosexuales. Las mujeres prefieren ocultar su respuesta al igual que el 40% de los hombres. Esta porción de la muestra debe entender que las interacciones no se verán afectadas en la medida que se respete a las demás personas sin importar su identidad u orientación sexual.



Gráfica No. 173. Con relación a su orientación sexual, ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a? Fuente: elaboración propia.

La gráfica No. 173 muestra la orientación sexual de los estudiantes de tomados como muestra en este centro regional. Para la amplia mayoría de las mujeres (89%) admiten que le atraen los de su sexo opuesto, es decir, los hombres. En cuanto a los hombres el 86% confían a este equipo investigador que solo le atraen las mujeres, estos porcentajes refieren a la población heterosexual. El 7% de las mujeres se declara como bisexual y el 2% heteroflexible u otra preferencia. De los hombres, el 9% se ubicaría en los bisexuales y el 5% en los heteroflexibles.

La mayoría de los estudiantes de esta casa de estudios se muestran como heterosexuales. Aunque muchas veces algunas personas no se sientan seguros de mostrar su verdadera sexualidad debido al temor a ser rechazado por sus familiares y la sociedad en general.

D.7. Análisis de resultados cualitativos (Grupos de discusión-Sede Central)

En la sede central (Tegucigalpa) se configuraron tres (3) grupos de discusión. En esta sección se presentan los resultados de los grupos de discusión realizados con alumnos con discapacidad (sordos), misquitos, mujeres.

D.7.1. Grupo de discusión de estudiantes con discapacidad (sordos).

En este primer grupo de discusión que se presenta a continuación, participaron ocho (8) estudiantes con una discapacidad, se trata de personas sordas. Por ello, se tuvieron dos barreras que influyeron en la limitación de la extracción de opiniones y percepciones de los participantes. Por un lado, se tuvo que contar con la presencia de una intérprete que de alguna manera limitó la riqueza de los comentarios porque la interpretación que realizó fue muy puntual; y por otro lado, la presencia de la docente encargada del grupo, quien tuvo a bien apoyar para realizar la discusión pero impuso un tiempo limitado y constantemente intervenía en la discusión, dificultando así la espontaneidad de los participantes. Lamentablemente no se tuvo acceso a este grupo sin la presencia de intermediarios.

D.7.1.1. Conocimiento sobre violencia social

El grupo de jóvenes (sordos) que participaron en este grupo de discusión manifiestan que conocen sobre el tema de la violencia, los alumnos mencionan que conocen casos de violencia emocional por algunos compañeros y una joven mencionó: *Yo me alejo de los grupos por timidez e intimidación propia, pero mis compañeros me dicen que soy bien tranquila y callada.* El factor de alejamiento entre los jóvenes con discapacidades físicas, auditivas, visuales, lingüísticas, psíquicas y cognitivas involucra los sentimientos y desarrolla en estos estudiantes intimidación para desenvolverse en el centro universitario, así lo expresan en la discusión.

D.7.1.2. Colaboración de compañeros y docentes

Los compañeros son colaboradores con las personas con discapacidades, una integrante del grupo manifiesta recibir trato especial y buenas explicaciones que facilitaban la evaluación, el trato de manera equitativa. Otra participante expresa: *ellos tratan de igual forma a todos, pero si en algún momento necesitan hacer una adecuación lo hacen, toman*

en cuenta la parte de comprensión, algunos toman algunas medidas con algunos trabajos para nosotros, pero generalmente el contenido debe ser igual para todos. Lo que permite concebir que los docentes articulan sus acciones a las necesidades de los estudiantes con alguna discapacidad y valoran su trabajo de acuerdo a las indicaciones expresadas. Los participantes manifiestan en su mayoría, aprender, estudiar y graduarse en la universidad satisfactoriamente y tratar de que su etapa transitoria sea de agrado.

Esta información fue la única que se pudo recolectar en el grupo de discusión debido a las constantes interrupciones y escasez de tiempo. Por ello, la información más escueta de los 12 grupos de discusión que realizó el equipo de investigación, es la de este grupo (lamentablemente). Por este motivo y por el presupuesto aprobado para este proyecto, se decidió ampliar los grupos de discusión en el CURSPS y realizar nueve (9) grupos (en un principio se habían decidido que serían 2 como en la sede central) por el acceso y facilidad para poder trabajar correctamente con los estudiantes

D.7.2. Grupo de discusión de estudiantes Misquitos.

El grupo de discusión dirigido a las etnias estuvo conformado por nueve (9) estudiantes misquitos. La escogencia de los participantes se llevó a cabo a través del Departamento de Ciencias Sociales de la Sede Central, quienes al azar escogieron a los estudiantes misquitos que conformaron el grupo.

D.7.2.1. Conocimiento sobre violencia social

Los jóvenes participantes conocen el término de violencia social y la caracterizan correctamente, la persona que se animó a dar la primera respuesta menciona: *Por ejemplo, desde el momento que hablamos de violencia social dentro de la universidad, si hay varias, cuando alguien le insulte eso se convierte en violencia social, la discriminación, el rechazo del grupo LGTBIQ todo eso forma parte de la violencia social.* Los estudiantes pertenecientes a la etnia misquita inmediatamente relacionaron el término violencia social con la discriminación que sufren grupos específicos en la sociedad.

D. 7.2.2. Colaboración de compañeros y docentes.

La perspectiva de los jóvenes participantes refleja sectarismo, uno presenta el siguiente comentario: *cuando se hacen un grupo de estudio los misquitos están aparte, los garífunas aparte, es difícil incluirnos así en los grupos, con los amigos, porque los misquitos somos más penosos, tenemos miedo hablar.* Podemos notar que, según este participante, los grupos étnicos son unidos pero al mismo tiempo se manifiesta sectarismo porque no se sienten incluidos en los grupos, esto puede ser el reflejo de cierta exclusión por razón de etnia ya que la timidez posiblemente sea una barrera en la etnia Misquita.

Otra alumna participa: *nosotros venimos a adaptarnos de lo que es el pueblo a la ciudad, No.1 El hablado, el español. No 2. La cultura, cómo nos vamos a adaptar a esta cultura, para nosotros una nueva cultura. No. 3 Cómo llevarnos, no todos los compañeros son sociables, no podemos decir que no hay discriminación, si hay discriminación, pero a nosotros nos hacen un lado por ser así, con el tiempo poco a poco debemos cambiar nuestra forma de pensar, como estudiantes y cómo actuamos ante otras personas.* En este comentario, se puede percibir que la estudiante considera que existe discriminación entre los alumnos de la universidad con los Misquitos. La alumna menciona características principales que dificultan sus relaciones y que posiblemente sean los motivos de ser receptores de discriminación, ella hace énfasis en el lenguaje y en lo difícil que es la adaptación. Es conocido que en el país no existe una adecuada educación intercultural que permita a los estudiantes mantener su lengua materna sin necesidad de adoptar la oficial.

La estudiante menciona un fenómeno preocupante que es la aculturalización, el tener que adoptar patrones culturales de los mestizos provoca pérdida de su propia identidad como pueblo étnico. Su comentario deja claro la presencia de discriminación a este grupo étnico, lo cual debe llamar la atención de las autoridades para tomar decisiones al respecto. La inclusión social, no debe enfocarse solamente al acceso de las etnias a la institución, sino a su inclusión en la vida universitaria respetando su cultura, lenguaje, costumbres, etc. De tal forma, que las personas de las diversas etnias se sientan incluidos y respetados, sin perder su propia identidad.

El único participante mestizo asevera: *no es discriminación étnica, yo pienso que tiene que ver la actitud de las personas, en las universidades la mayoría de los docentes los trabajos en grupo los hacen por unicidad, nosotros escogemos conocidos porque venimos de la normal, pero si alguien se quiere integrar también depende de su actitud.* La percepción de este estudiante difiere de los demás, posiblemente porque los mestizos no son objetos de estereotipos que marcan su proceso de adaptación en la vida universitaria. Cuando el estudiante menciona que depende de la actitud, no toma en cuenta que las personas son diferentes y que esa misma timidez que menciona la estudiante misquita, puede ser un factor cultural que limita de alguna manera la integración al grupo si el resto de alumnos no percibe esa actitud como parte de una identidad cultural.

Otra participante muestra una opinión optimista: *nosotros los misquitos igual que los ladinos estamos con un propósito acá, entonces qué podemos hacer, apoyarnos mutuamente, no estar discriminando uno al otro, si yo no puedo hacer algo, ellos deberían apoyarme*. Esta estudiante reconoce que existen dificultades en la realización de trabajos y se pregunta por qué los ladinos no los apoyan. Para ella, el trabajo debe ser colaborativo por ambas partes, lo cual demuestra la importancia de que todos los estudiantes se apoyen entre sí, sin importar sus diferencias culturales porque todos tienen un propósito compartido.

Otra opinión: *yo opino que estar acá como misquito, no es fácil estamos bajo el nivel, nuestro nivel es bastante bajo que acá, venimos a un lugar muy distinto que acá, todos tienen dificultades, aquí venimos aprender, a veces nos excluyen del grupo y hay muchas discriminaciones la verdad, hay muchos compañeros buenos pero casi la mayoría son egoístas que yo he observado.* Como se lee, los estudiantes misquitos perciben discriminación y exclusión social, se reconoce por ellos mismos que vienen con un nivel más bajo que el resto de alumnos, lo que amerita un curso propedéutico para que puedan nivelarse; en esto la universidad puede tomar acciones positivas a través de tutorías más certeras, constantes u otras decisiones como la apertura de dicho curso de forma obligatoria.

Sobre los docentes, un estudiante menciona: *aquí los docente es raro que organicen grupos de trabajo, por lo tanto yo me voy con mis amigos trabajen bien o trabajen mal*. Este comentario es interesante porque demuestra que los grupos en su mayoría se hacen por

afinidad, lo cual pareciera favorable para los alumnos, pero tiene su trasfondo negativo y es precisamente que se fortalecen los sectarismos y no se incentiva la socialización entre los estudiantes, porque los grupos se configuran con los mismos amigos y compañeros. Esto es negativo en tanto provoque que las mismas etnias se mantengan en un grupo, y así, no se incentiva la interrelación intercultural.

Otro joven asevera: *los docentes son condescendientes, están dispuestos ayudar y creo que eso cuenta.* Este estudiante manifiesta que los docentes les apoyan y son accesibles, lo cual es muy positivo. En este caso, se refiere a los docentes del área de Ciencias Sociales.

D. 7.2.3. Papel de la DISE

Sobre el papel de la DISE, una de las participantes del grupo menciona: *Dentro de la universidad existen grupos de las etnias, que apoyan a los trámites de introducción a la universidad. En DISE existe una oficina que está apoyando a los grupos étnicos de manera equitativa.* Lo que permite deducir que los alumnos misquitos están siendo respaldados por sus representantes en oficinas como DISE y que su participación es activa dentro del centro universitario.

En las directivas los jóvenes manifiestan que hay inclusión, por tanto, la discriminación que sufren es por parte de sus compañeros, tal como hacían mención anteriormente. El grupo en general considera que la mayor discriminación se da en la configuración de grupos y trabajos en clase, con leves incidencias de los docentes.

D. 7.3. Grupo de discusión sobre el acoso sexual.

Este tercer grupo de discusión lo conformaron cuatro (4) estudiantes mujeres de la carrera de Ciencias Sociales. El tema discutido fue el acoso sexual por ser uno de los temas complejos y a la vez más sensibles en este estudio. Las estudiantes se mostraron herméticas a tratar asuntos relacionados al acoso sexual dentro de su casa de estudios. En el caso particular de este grupo de discusión, las integrantes fueron mujeres porque los hombres presentes no mostraron interés en el tema.

A las participantes se les preguntó si conocen sobre algún caso de acoso sexual dentro de la universidad, una joven estudiante de ciencias sociales afirma: *(…) mire yo le he pasado muy mal, estoy aquí por traslado (…) me vine de la sede en Comayagua porque un profesor me perseguía, me acosaba, era horrible todo lo que allá viví…*

Al igual que esta estudiante, las otras estudiantes han vivido episodios considerados como acoso sexual, además aducen que con frecuencia ven en los pasillos acciones constitutivos de violencia sexual, apuntan también que estas acciones están dirigidas principalmente hacia las mujeres. Una estudiante asevera: *bueno casi siempre es a las mujeres a quienes se les acosa, en los pasillos uno escucha algunas groserías y cosas así, pero para las compañeras… yo nunca he conocido de algún caso hacia algún compañero…*

En una sociedad patriarcal como esta, las mujeres son las más susceptibles al acoso sexual, a menudo son ellas las victimas de lenguaje obsceno. Las participantes coinciden que ellas han sufrido acoso y han conocido de manera confidencial acerca de otras jóvenes mujeres que también han pasado por lo mismo dentro de la sede central de la UPNFM; hay que prestar atención a las opiniones del grupo de discusión sobre los motivos por los cuales consideran que las mujeres son más susceptibles al acoso sexual.

Una joven participante del grupo de discusión apunta lo siguiente: *(…) hay que ver que aquí es un centro de estudios para formar profesores (…) la ética y todo eso no te permite vestirte así exhibiéndote y dando lugar a que los hombres morbosos te deseen, lo que debe pasar es que debes vestirte como profesora que estudia para educar nuestros niños…*

En sintonía con lo expuesto por la joven anteriormente otra afirma: *si uno anda con short demasiado corto da lugar a que le digan obscenidades… pero si anda vestido adecuadamente no debería ser así…*

Las mujeres que participaron de este grupo de discusión coinciden que la forma de vestir es una de las razones por las cuales las mujeres sufren acoso con mayor regularidad. Aducen que la forma de vestir de las mujeres las expone a sufrir acoso sexual. Es notorio que estas jóvenes estereotipan a las mujeres por su forma de vestir, y a la víctima la

convierten en culpable. Esta visión es machista y conservadora, pero en sintonía con este país que enseña a las niñas a vestir "adecuadamente" y no enseña a los hombres a no acosar, les llaman morbosos a los hombres que lo hacen, sin reflexionar sobre el trasfondo de esos comportamientos.

De acuerdo al planteamiento anterior se les preguntó lo siguiente ¿ustedes ya me confesaron que sufrieron acoso sexual, pero ¿acaso las acosaron a ustedes por su forma de vestir?

A lo que una participante reacciona: *no, no fue por eso, en mí caso fue porque soy becada y el profesor creyó que podía chantajearme con la nota… pero no es porque mi vestido sea indecente yo sé que aquí es la universidad y por tanto hay que vestir como futuros docentes (…).* En este comentario se nota que aunque la estudiante fue objeto de acoso por chantaje, percibe que el acoso es provocado por la vestimenta de la mujer.

Mientras otra opina: *es que mire aquí… lo que pasa es que las visten provocativas quizás les guste que los hombres les digan cosas… pero... Ah... (Pequeña pausa) lo que me paso a mí me sirvió para no vestirme como a mí me gusta porque en algún momento me comencé a sentir incomoda…*Como leemos, la estudiante menciona que ha cambiado su forma de vestir, lo cual significa que ella considera que eso es el problema. Esta situación es preocupante porque la vestimenta, como se menciona anteriormente, no es ni debe ser motivo de luz verde para dar pie al acoso sexual, la teoría de género lo explica claramente: mientras la sociedad siga construyéndose bajo preceptos machistas y dominantes, en donde se conciba el cuerpo de la mujer como objeto sexual, el problema seguirá latente en cualquier espacio. A tal punto que se críen a hombres con la concepción de tener derecho a acosar como si la mujer fuese la que genera provocación y ellos tengan un instinto no controlable, esa es una gran hipocresía moral.

Las mujeres muchas veces son obligadas a cambiar su forma de vestir, buscan muchas veces ocultar su cuerpo detrás de ropas desarregladas porque muchas veces no saben cómo enfrentar a un acosador; nadie debe ser objeto de acoso o violencia sexual por la forma como se vea su vestido. En la universidad debe imperar un ambiente de respeto y tolerancia basado en el derecho que a cada uno le asista. Además, apuntan que el chantaje

condicionado por las calificaciones es una de las estrategias más usadas para intimidar a una mujer y a través de eso conseguir favores sexuales, esto indica que quienes acosan generalmente son los profesores, al menos así queda demostrado en este grupo de discusión.

> *Si ya le decía que (pausa) por eso de las notas, y otra cosa es que le quedan viendo directamente al busto, o a los glúteos así con esas miradas que usted ya… y a uno le da pena porque muchas veces los compañeros notan eso… hasta cuando uno pasa en los pasillos muchas veces…*

A raíz de sus comentarios, se les preguntó por las razones de la no denuncia, una joven habló en tono que denotaba impotencia y otro tanto de conformismo ante la situación.

> *(…) no los puede denunciar porque no les hacen nada...*

Otra estudiante manifiesta:

> *Nunca me he enterado de algún profesor o algún acosador al que se le haya despedido por acosador…*

Las tres opiniones anteriores reflejan que las participantes del grupo de discusión desconfían de las autoridades, esto refleja la falta de credibilidad que tienen las entidades al interior de la universidad sobre este tema, apuntan que a los casos de denuncia no se les da el trámite requerido. Las jóvenes perciben una actitud muy pasiva por parte de las autoridades universitarias que denota su indiferencia en cuanto a estos temas. Por otra parte, hay que notar que sus respuestas cargadas con un grado de timidez y temor, reflejan el miedo que sienten a sufrir represalias y que el acosador se entere que ha sido señalado por ellas. Esto indica el tímido papel que desempeñan las autoridades en cuando a la erradicación de las conductas constitutivas de acoso dentro del centro universitario. Es un llamado de atención para que se tomen decisiones que sirvan como precedente, el profesorado no debe incurrir en actos que no son éticos ni sentirse intocables en esa relación de poder que tienen con los estudiantes; este tema es muy delicado en términos legales.

D.8. Análisis de resultados cualitativos (grupos de discusión-CURSPS)

Se vuelve a recordar que en el Centro Universitario Regional de San Pedro Sula se realizaron nueve (9) grupos de discusión que se detallan en el apartado de población y muestra. A continuación, se exponen los resultados obtenidos de los grupos de discusión por cada categoría de análisis.

D.8.1. Grupo de discusión sobre la violencia hacia los estudiantes con discapacidad

Sobre la violencia hacia estudiantes con discapacidad, se realizaron dos (2) grupos de discusión compuestos por diez (10) estudiantes cada uno (total 20). Las carreras que estudian estos estudiantes son diversas (ver tabla No. 4). Previo al análisis del discurso, se debe comprender que la discapacidad es una falta o limitación de alguna facultad física o mental que impide, dificulta o imposibilita el desarrollo normal de la actividad de un individuo. Los estudiantes del CURSPS aseguran conocer algunos eventos constitutivos de discriminación por discapacidad dentro del centro universitario.

En tal sentido, una joven manifiesta: *(…) si sabemos que aquí en la universidad hay algunas personas con algún tipo de discapacidad como que no pueden aprender de la forma en la que el profesor explica…*

La joven participante del grupo de discusión se refiere a los problemas de aprendizaje. Los participantes están de acuerdo en que en la mayoría de las ocasiones ellos no se enteran que algunos de sus compañeros tienen algún tipo de discapacidad debido a que hay casos en los cuales no son tan evidentes porque no se trata de una discapacidad motora. Los participantes manifiestan que no existen adecuaciones curriculares porque: *(…) la mayoría de los profesores hacen el mismo examen para todos, todos en las mismas condiciones…*

Los participantes coinciden que es necesario que el docente atienda las particularidades de sus estudiantes y que no deben dictar la clase como si no importase que dentro de los grupos haya estudiantes con dificultades para aprender o si tienen algún grado de discapacidad visual que interfiera en el proceso de enseñanza aprendizaje.

> *(…) tengo una compañera que tiene problemas de movilidad y la mayoría de los profesores que le dan clases a ella ni esperan que ella se siente en el pupitre, tampoco les importa que ella tenga problemas y no pueda escucharles bien…*

En cuanto al trato que reciben las personas con algún tipo de discapacidad los participantes del grupo de discusión apuntan que la mayoría de los docentes no saben cómo tratar con estudiantes con discapacidad, les aplican las mismas asignaciones, muchas veces desconocen si tiene dentro de su clases a un estudiante con problemas visuales o de aprendizaje y lo evalúan como al resto de los estudiantes que no tienen este estado; les aplican el mismo examen sin importar que algunas personas tengan dislexia o cualquier otro problema. Lo más frecuente que observan es la dificultad que tienen las personas con discapacidad física para desplazarse en el interior del centro de estudios. Aducen que la persona discapacitada no se puede desplazar al interior de los edificios si no cuenta con la ayuda de algún compañero(a).

> *(…) veo con agrado que han construido ramplas para acceder aunque sea al primer nivel de los edificios, (…) mire los baños es difícil para alguien con discapacidad motriz llegar a ellos y al interior es más difícil moverse, (…) más no hay un mecanismo que permita subir a los niveles superiores…*

Por otra parte, coinciden en las deficiencias en cuanto a la infraestructura y la dificultad que esta genera, las personas con discapacidad tienen pocos espacios en los cuales se puedan mover con facilidad, los edificios no tienen ascensores ni ramplas que permitan el acceso a los pisos superiores. Se debe mencionar que recientemente el centro regional inauguró un baño para personas que usan sillas de ruedas.

Con relación a quiénes discriminan, los participantes -que en su mayoría son jóvenes- aseguran que la universidad discrimina porque su infraestructura no está diseñada para incluir a todos los individuos con diversas discapacidades; y por otra parte, señalan que los docentes no conocen de estrategias que les permitan incluir a todos sus estudiantes en sus clases. Un dato curioso es que como estudiantes no se consideran a sí mismos como

discriminadores por discapacidad, la discriminación la perciben desde el centro mismo y desde los docentes.

Otro dato significativo es que los participantes consideran que se deben realizar más esfuerzos sobre el tema y abordarlo desde acciones que perduren y sean constantes. En este sentido, un participante apuntaba: *... por ejemplo celebraron el día del autismo ... hacen campañas pero no solo se trata de hacer campañas, pero no solo se trata de eso, se trata de dar charlas y hacer que los estudiantes entiendan que son personas totalmente diferentes a nosotros y no solo un día dar papelitos y ya….*

En este comentario se denota el interés por conocer del tema, pero también hay un estereotipo que puede ser negativo, ya que el participante afirma que los autistas son personas totalmente diferentes, esta expresión denota cierto prejuicio o estereotipo que de alguna manera diferencia a las personas con autismo del resto, y esto puede ser contraproducente para una inclusión social asertiva.

D.8.2. Grupo de discusión sobre la violencia por origen étnico

Sobre la violencia por origen étnico se organizaron dos grupos de discusión (GD) compuestos por once (11) estudiantes en el caso del primer grupo, y nueve (9) estudiantes en el segundo grupo. En el CURSPS confluyen personas de diferente origen étnico que provienen de diversos puntos geográficos del país. Así, en el CURSPS como en cualquier espacio de las sociedades actuales, se puede reflejar un escenario pluricultural que está sujeto a diversas actitudes positivas pero también negativas. A continuación, se presentan algunos comentarios que llaman la atención.

Una estudiante que participó como muestra manifiesta lo siguiente respecto a la discriminación:

> *pasa con regularidad, aunque no le digan directamente a la persona, pero se alegan de ella… no hacen tareas con ellos porque creen que no son aplicados y no son disciplinados…*

Aseguran que la segregación de los individuos pertenecientes a los grupos étnicos es muy común, la manera más evidente es aislándoles de los grupos de trabajo. Como

respuesta a esta conducta inadecuada, los segregados optan muchas veces por negar su origen étnico para ser aceptados dentro de los grupos de trabajo en la universidad.

En torno a quienes ejercen más violencia y discriminación, los participantes de este grupo de discusión (GD) coinciden que entre los mismos estudiantes es donde más casos se evidencian, a manera de bromas, burlas, chistes, seudónimos, entre otros.

> *… muchas veces mientras caminamos escuchamos a compañeros identificando a otras personas como negros, indios… esos son los más comunes y muchas veces los compañeros no tienen ninguna reacción pero cada quien tiene su nombre y deberían usarlo para llamarnos…*

Aducen que hasta cierto grado la mayoría considera que esas conductas son normales en esta sociedad y que es evidente que los grupos minoritarios son los que sufren las envestidas. Por ejemplo, para los mestizos que son la mayoría consideran que los garífunas o negros son flojos e ignorantes, estos términos generalizados y con sentido peyorativo se contraponen cuando estos definen a los blancos y mestizos como indios, embusteros.

> *algunas veces hemos discriminado a nuestros compañeros, por ignorancia muchas veces (…) pero todos somos seres humanos, iguales sin importar el origen étnico ni la cultura, la sangre siempre será roja aunque tu piel sea blanca o negra.*

Con relación a los docentes en el salón de clases, los participantes opinan que los maestros deben buscar y promover comportamientos saludables, promoviendo el respeto a la cultura del otro en aras de una convivencia armónica y respetuosa.

> *los profesores algunas veces discriminan con sus actuaciones a compañeros que pertenecen a otra etnia, o algunos compañeros se ríen de como hablan los demás (…) pero los docentes deben privilegiar las actitudes de respeto e inclusión sin importar el origen. El catedrático debe inculcar el respeto en los salones de clases.*

Una estudiante mencionó el caso de un docente de la carrera de Español que está enfrentando una demanda por discriminación y racismo

D.8.3. Grupo de discusión sobre el acoso sexual

Al igual que el tema anterior, sobre el acoso sexual se configuraron dos (2) grupos de discusión compuestos por diez (10) estudiantes cada uno (total: 20). El acoso sexual es uno de los temas más sensibles a ser tratados por los estudiantes del CURSPS (en los resultados cuantitativos fue el principal tipo de violencia señalado). Los estudiantes aseguran conocer (ya sea por experiencias propias o por casos de los cuales se han informado de manera confidencial) de casos constitutivos de acoso sexual dentro del centro universitario. Sobre si conocen algún caso de acoso sexual uno de los participantes manifiesta:

> *… un licenciado me preguntó sobre la chica que me acompañaba, él pensaba que ella era mi esposa, un día él se enteró que esta chica no era ni mi novia tampoco mi esposa y desde ese día el licenciado cambió, comenzó a darle preferencia, la chica siempre sacaba bajas notas como para hacerla sentir necesitada de él para aprobar la clase, durante los exámenes la vigilaba de cerca, en la clase le preguntaba solo a ella, mi compañera se molestaba por la actitud de ese profesor …*

La mayoría de los estudiantes que participaron en los grupos de discusión (GD) manifiestan que conocen de casos de acoso sexual dentro de la universidad, ya sea a través de comentarios que han hecho sus compañeros, o bien han sufrido episodios incómodos o porque han visto comportamientos constitutivos de acoso que han orillado a las víctimas a ceder frente a las presunciones de su agresor, o en otros casos las víctimas han tenido que abandonar sus estudios en este centro de enseñanza. Tal como sucedió con una amiga del siguiente participante que asegura que su amiga prefirió abandonar sus estudios.

> *… ella termino retirándose de la universidad porque él la llamaba, le mandaba mensajes, ella se molestaba mucho. Reprobó esa clase; unos días después encontré ese licenciado y me dijo que ella había aprobado la clase*

> *porque no quiso, porque si reprobaba en los exámenes en el cuarto hubiese pasado la clase…*

En cuanto a quienes acosan con mayor frecuencia, la mayoría concuerda que son docentes masculinos (estos datos coinciden con los resultados del cuestionario) los que con mayor frecuencia acosan a sus estudiantes femeninas y que estos crean circunstancias donde sus víctimas se sientan acorraladas, sin salida; ya sea chantajeándoles con reprobar la clase u ofreciendo un trato preferencial.

> *(…) si son los profesores varones los que acosan (…) del caso que conozco fue un profesor varón que acosaba a sus estudiantes femeninas, de profesoras que acosen a sus alumnos o alumnas no conozco (…) yo sé cuando llego a una clase y veo que el profesor tiene preferencias por algunas estudiantes ya sé que pretende, sus miradas hacia ellas indican algo…*

Los docentes que acosan a sus estudiantes se sirven de la autoridad como profesores de un curso determinado, los participantes del grupo de discusión coinciden con que el docente provoca ambientes propicios, las hacen reprobar y que generalmente son los profesores los acosadores; que dirigen miradas acuciosas hacia las mujeres, se aproximan a ellas o sugieren el tipo de vestimenta que estas deben usar. Una participante apuntaba lo siguiente,

> *(...) ellos (los docentes) creen que porque algunas veces venimos con pantalones cortos, vestidos cortos o porque simplemente somos amigables y sonreímos… creen que con eso les estamos dando lugar a sobrepasarse y terminan acosándonos*.

La forma en la que una persona se vista no debe ser motivo o causa para ser blanco de acoso, debe imperar un ambiente de respeto mutuo, y no deben existir comportamientos abusivos que de alguna manera terminen imponiendo un código de vestimenta con el cual se relacione a las mujeres que serán acosadas o no, aduciendo como si algunas deseen ser acosadas y otras no, estereotipando según la forma de vestir.

> *… mire hay un profesor de una clase general que el primer día de clases dice que armemos un grupo en una red social, desde ese mismo día empieza a mandar mensajes al inbox y también le da me gusta a las fotos que hace tiempos hemos subido, revisa todo el perfil, y en los viajes es detestable, en esa clase se hace viaje, es morboso…*

Las redes sociales son medios para comunicación rápida y efectiva en este mundo globalizado, pero también son una vía rápida para canalizar situaciones constitutivas de acoso. Los participantes apuntan que en los espacios formativos (clases generales) es donde los casos de acoso sexual son comunes, principalmente en los espacios pertenecientes a los departamentos de Ciencias Sociales y Matemáticas.

En cuanto al motivo por el cual una víctima de acoso no denuncia el hecho, los participantes opinan que no confían en las autoridades, en alguna medida temen a posibles represalias de las cuales pueden ser objeto. Así lo deja entre ver una de las participantes,

> *(...) yo solo lo comento con algunos de mis compañeros, porque sé que si lo denuncio no va a pasar nada con él, y en alguna medida siento temor que si él se entera que lo denuncie y termine persiguiéndome amenazando mi integridad…*

Otro participante opina,

> *¿para qué? si de nada sirve denunciarlos, no les hacen nada… después solo voy a quedar avergonzada. Las autoridades de la universidad no quieren que estos casos provoquen un escándalo que conlleve al desprestigio y algunas mujeres no saben qué hacer cuando pasan esas cosas …*

Los participantes del grupo de discusión consideran que las entidades no tienen credibilidad para manejar denuncias sobre acoso sexual, que no hacen nada por prevenirlo ni tampoco investigan los casos, aducen que conocen de algunos casos que han sido denunciados y que las autoridades no les han dado el trámite esperado. Además, consideran que las autoridades no quieren exponer ante la opinión pública la credibilidad de la institución y por ello, no se investigan temas como el acoso sexual.

D.8.4. Grupo de discusión sobre la diversidad sexual y desigualdad de género

Respecto al tema de la diversidad sexual y desigualdad de género se realizaron tres (3) grupos de discusión, compuestos por doce (12) estudiantes en el primero, trece (13) estudiantes en el segundo y doce (12) estudiantes en el tercero (total: 37) de diversas carreras (ver tabla No. 4). A continuación, se presentan los resultados.

D.8.4.1. Conocimientos sobre violencia social

Los participantes conocen el término de violencia social y lo relacionan con la violencia que se destaca dentro de los diversos géneros. Lo identifican como las acciones que violenta el bienestar de las personas, de manera física, oral, psicológica e intelectual.

Sobre la diversidad sexual, los estudiantes conocen bien el término y lo expresan con algunas ideas: *Es la libertad sexual que escoge un individuo*, asientan los alumnos que la diversidad sexual más conocida es la heterosexualidad y homosexualidad. Expresaron que conocían un término que no es muy conocido en la sociedad, a lo mejor se deba a que son estudiantes de la clase de sociología general, lo cual les beneficia en el manejo de términos específicos porque se estudia en las diversas clases de la carrera, así, un estudiante opina: *los andrógenos son quienes cumplen funciones dentro de una relación sin importar el sexo de su nacimiento.* Aunque el concepto no esté del todo bien, es positivo saber que conoce esa categoría algo novedosa en la teoría de género.

Una participante manifiesta, *si existe ya que algunas causas como los pensamientos y estilos de vida permiten que el ámbito sexual sea algo más personal.* La forma de identificar la diversidad de género es, *el género lo decide el individuo emocionalmente, ya que al nacer nuestra naturaleza nos permite ser hombres o mujeres, a medida el desarrollo del ser humano se abren algunas ventanas que permiten encontrar nuestro género.* Lo que permite deducir que los estudiantes en su mayoría aceptan el hecho de que el género va más allá de lo sexual y reconocen que el desarrollo de la vida permite conocer un poco más sobre la diversidad de los géneros y esto facilita a la vez la identificación con estos.

D.8.4.2. Aceptación y participación de la diversidad de género en el CURSPS

Los participantes manifiestan que en la universidad existe una variedad de género y que son reconocidos por todos, en cuanto a la participación consideran que los gays y las lesbianas son quienes mantienen más participación activa. Mencionan: l*a diversidad de género es muy amplia, no solo la homosexualidad, existe lo transgénero, la bisexualidad, los travestis es muy amplio, por lo tanto, no se comprende el término, lo que permite no crear una comprensión por parte de los géneros más comunes ya que el género no lo define lo biológico, influyen algunos factores como el ambiente en que se crió.* Por lo tanto, el poco conocimiento que se tiene no permite que se conozca mucho sobre el tema y solo se da un realce a los gays y a las lesbianas. Los alumnos citaron que sus conocimientos sobre el tema se debían no solo a los conocimientos adquiridos en el desarrollo de su vida sino también a los temas de la clase de sociología general.

D.*8.4.3. Discriminación de la diversidad de género en el CURSPS*

Una estudiante menciona que la discriminación por pertenecer a un género X, es real dentro de los salones de clases, específicamente diserta: *en lo personal no discrimino a nadie por sus preferencias sexuales, sin embargo, si me he encontrado con personas que dentro de los grupos de trabajo no aceptan a alguien por ser de un género diferente porque consideran que sus preferencias sexuales les impide desarrollar sus capacidades intelectuales.* Los estudiantes manifiestan que debería de haber igualdad porque todos somos iguales, las preferencias no son motivo de discriminación. Los estudiantes aseveran que, aunque no conocían casos específicos de discriminación, son muy comunes las pláticas sobre el tema y que a la vez genera un debate entre los jóvenes sobre estar o no de acuerdo.

Sobre las herramientas de discriminación, podría ser la más común la visual; el no tomarlos en cuenta en grupos de trabajo. Los docentes asignan etiquetas, generalmente sin importar su género, y el trato es neutral al igual que por parte del personal administrativo y de seguridad, mencionó una estudiante. Amplía afirmando que las personas de distintos géneros tienden a excluirse: *Dentro de un aula de clase yo conozco al docente y tengo una relación amistosa con él que me permite manifestarme sobre sus burlas hacia un*

compañero por ser diferente y me es incómoda esa intención, intencionalmente el docente hace algunas cosas para que el compañero se sienta avergonzado. Hay que tener cuidado con el llamado humor negro, esto podría causar que muchas personas escondan sus verdaderas preferencias ya que si las muestran verdaderamente tienden a ser juzgados.

D.8.4.4. ¿El CURSPS facilita herramientas o campañas para evitar la discriminación de género?

Los estudiantes manifiestan que no han presenciado campañas de inclusión y mencionan que la universidad trata de quedar bien con la sociedad tradicional, mencionan que se debería realizar campañas para quitar los tabús, quitar las etiquetas sobre la diversidad sexual, y a la vez enriquecer a los estudiantes en general y evitar futuras discriminaciones. En cuanto a la discriminación, los alumnos afirman que DISE es una oficina muy abierta donde quizá podrían ayudar para evitar la discriminación a través de las denuncias. Por parte de los estudiantes no se conocen grupos de apoyo o de inclusión que sirvan de facilitador para conocer casos de discriminación y darles la respectiva importancia.

La formación cultural dependerá de algunos factores de formación familiar, y se conoce que lo que se puede adquirir en la universidad podría formar un nuevo concepto, aunque la religión juega un papel importante para la aceptación de los estudiantes. La muestra asegura que la educación permite adquirir conocimientos que ayuden a comprender, pero que las campañas de información, manifestaciones en murales podría influir a cambiar un poco los pensamientos de las personas que no aceptan los diversos géneros.

D.8.4.5. Consideraciones hacia las diferencias de género

Los estudiantes consideran que los diferentes géneros refieren a personas normales y opinan que no excluirían a nadie por temor a ser excluidos ellos mismos. Una estudiante afirma que las condiciones de género no ameritan ser tratados de diferentes maneras y es necesario brindar apoyo, *en lo personal me gusta llevarme con ellos son personas muy valientes que se enfrentan a los estigmas de la sociedad, son personas profundas y sabias por todo lo que han pasado son personas muy bellas y especiales.* La aceptación para una

persona no se distingue por esas razones, las capacidades son las mismas, son los gustos lo que cambian.

Los estudiantes manifiestan generalmente aceptación y sin etiquetas a la diversidad de género que se manifiesta en la institución, lo que permite deducir que se pueden proyectar cambios para esta generación, y a la vez fortalecer la aceptación personal y la inclusión sin importar su género o preferencia sexual. La aceptación del género debería ser algo normal y aceptable ya que eso provoca comodidad, en palabras de una participante: *en mi caso yo me encuentro casada con un hombre y mis amistades más cercanas saben que yo me etiqueto como una persona bisexual, sin embargo, yo tengo mi identidad, yo reconozco mi género y lo comparto sin pena y sin temor a ser juzgada, yo creo que todos deberíamos tener esa libertad sin temor a ser juzgados.* En este comentario se observa que esta estudiante está empoderada y se enfrenta a su entorno sin miedo de sufrir discriminación, empero, reconoce que la mayoría elige esconder su identidad sexual por miedo a las represalias sociales.

E. **Conclusiones**

Las diversas problemáticas en torno a la violencia social, que han sido manifestadas por la muestra estudiada, refleja que la universidad también es un espacio en el que se ejercen tipos de violencia que pueden ser expresadas a través de prácticas de discriminación, estigmas, rechazos, exclusión, acoso y/o relaciones de poder entre los actores educativos. A continuación, se exponen las conclusiones siguiendo el orden de los objetivos específicos (preguntas de investigación) que fueron definidos:

Según la muestra estudiada, el tipo de violencia más común en la Sede Central es la violencia verbal (49%), las burlas/chistes por origen étnico (27%) y burlas/chistes por orientación sexual (23%). En el CURSPS el tipo de violencia con mayor selección (gráfica No. 40) es el acoso sexual (55%) ejercido en su mayoría por docentes (gráfica No. 42), la violencia verbal (53%), el abuso de poder de docentes y autoridades (45%) y la mala atención en oficinas administrativas (30%). El CURCEI presenta la violencia verbal como la violencia más común (43%), las burlas/chistes por origen étnico (34%) y las burlas/chistes por orientación sexual (23%). El CURSRC manifiesta que la violencia más común es la violencia verbal (37%), el abuso de poder de docentes y autoridades (36%) y las burlas/chistes por orientación sexual (28%).

La sede del CURGL presenta la exclusión de grupos de trabajo por ser diferente a la mayoría, como el tipo de violencia más común (30%), el 27% en el caso de la mala atención en las oficinas administrativas, el 23% la violencia verbal y el 20% el abuso de poder de docentes y autoridades. El CUR-Juticalpa exhibe como principal tipo de violencia la mala atención en las oficinas administrativas (57%), el 49% en la violencia verbal, el 39% en las burlas/chistes por orientación sexual, el 35% en el abuso de poder de docentes y autoridades y el 30% en la exclusión de grupos de trabajo por ser diferente a la mayoría.

Se puede concluir que, a nivel consolidado, la violencia que más se refleja en la UPNFM (sede central y cinco centros regionales) sigue el siguiente orden: violencia verbal (38%), el abuso de poder (21%), las burlas/chistes discriminativos por razón de orientación sexual (17%), la mala atención por parte de las oficinas administrativas (17%), las

burlas/chistes en detrimento de las etnias (9%), la exclusión de grupos por ser diferente (9%) y el acoso sexual (8%).

Referente a la incidencia que tiene la DISE u otras unidades administrativas y académicas en la atención de las necesidades y demandas del estudiantado que pertenece a grupos vulnerables, se puede concluir que:

En la sede central, la escogencia de la DISE como unidad adecuada para realizar denuncias de cualquier tipo es baja, lo cual denota poca confianza hacia esa instancia, o bien, desconocimiento de las funciones de la misma. Los datos arrojan que en la carrera de Inglés se prefiere acudir a la directiva estudiantil (26%), en la carrera de Orientación Educativa no se acudiría a ninguna unidad de la institución (29%), la carrera de Básica muestra preferencia hacia los docentes (40%), Turismo acudiría al asesor(a) académico (40%), Ciencias Sociales acudiría a los docentes y directiva estudiantil (23% en ambos casos) y la carrera de Especial acudiría a los jefes(as) de área (24%) como primera opción (gráfica No. 17, gráfica No.17.1).

En el CURSPS, la confianza hacia la DISE como primera instancia a acudir en caso de denuncia (gráfica No. 46 y gráfica No. 46.1) es alta en el caso de los estudiantes de la carrera de Matemáticas (41%) y de los estudiantes de Educación Física y Técnica Industrial (58% y 40% respectivamente acudirían a esta instancia en caso de denuncia). En el resto de las carreras los porcentajes que favorecen a esta unidad no son relevantes. Incluso hay carreras en las que no se refleja la escogencia de la DISE en ningún porcentaje; prefieren acudir a los docentes o jefes(as) de área (25% Español), al asesor(a) académico (50% Orientación) o bien a ningún actor (62% Educación Especial).

Es el CURCEI el centro que presenta los resultados más positivos sobre la confianza hacia la DISE como instancia receptora de denuncias. La carrera de Preescolar, Inglés, Básica y Ciencias Naturales (CCNN) -en menor medida- la escogen como principal opción. Matemática escoge la DISE como segunda opción, pero presenta un porcentaje significativo del 36%, solamente la carrera de Turismo prefiere dirigirse a los docentes (gráfica No. 75).

El CURSRC es contundente con su decisión de abocarse en primera instancia al director(a) del centro regional, en todas las carreras estudiadas se manifiesta esa opción como la primera. Luego, se visualiza confianza hacia los asesores académicos y la DISE pero en porcentajes tímidos, a excepción de la carrera de Español que escoge esta unidad como segunda opción (gráfica No. 104).

En el caso del CURGL, la carrera de Preescolar y CCNN confían más en su jefe(a) de área, en el caso de los que estudian Español y Básica prefieren abocarse directamente al director(a), y los que cursan Ciencias Sociales se enfocarían en los docentes. En este centro, la DISE en específico no goza de una percepción favorable como autoridad para gestionar las denuncias (gráfica No. 133).

En el CUR-Juticalpa los estudiantes que más denotan confianza hacia la DISE son los de la carrera de Ciencias Sociales, debido a que el 29% de estos acudiría a la DISE para realizar alguna denuncia. El resto de carreras no muestra porcentajes significativos en esa unidad. Lo que se visualiza en este centro regional, es que los estudiantes de Inglés, Ciencias Sociales y Básica confían en el director(a) del centro, ello lo sustenta el alto porcentaje que obtuvo como primera o segunda opción para denunciar cualquier acto inadecuado (gráfica No. 161).

En otro orden de cosas, sobre los esfuerzos que realiza la UPNFM-Sede Central en el logro de la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (gráfica No. 18), la opinión de la muestra está dividida entre los que afirman que es *mucho* el esfuerzo (49% mujeres, 43% hombres) y los que aseveran que es *poco* (44% mujeres, 53% hombres), curiosamente son los hombres mayoritariamente los que seleccionan la opción de *poco*. Dato positivo se refleja en la gráfica No. 19 al mostrar que la mayoría de estudiantes cataloga como *mucho* el esfuerzo que realiza la institución en el logro de la plena integración de las personas discapacitadas. Sin embargo, la mayoría de los estudiantes catalogan como *poco* el esfuerzo que realiza la institución para que la diversidad sexual no sea discriminada en el centro educativo, así lo manifiesta el 51% de las mujeres y el 41% de los hombres (gráfica No. 20).

Referente a los esfuerzos que se realizan en la sede central para que las etnias no sean discriminadas, las opiniones de los estudiantes están divididas en porcentajes similares (excepto los pech que plantean en un 100% que *nada* se hace), entre los que afirman que los esfuerzos son *pocos* y los que sostienen que *nada* se hace (gráfica No. 21). En el caso de los espacios apropiados para que los estudiantes con discapacidad se desplacen adecuadamente (gráfica No. 22), la mayoría de la muestra (59% mujeres, 53% hombres) asevera que la institución *solo tiene algunos espacios apropiados*. Otro dato importante es que la muestra afirma que *siempre* (62%) se promueven actividades culturales y académicas inclusivas para los pueblos étnicos y afro descendientes por parte de la institución. Sin embargo, la mayoría (45%) percibe que *a veces* se promueven campañas para informar y concienciar a las mujeres sobre sus derechos (gráfica No. 23). Por último, para los estudiantes de la sede central, las campañas de concienciación a favor del respeto y la tolerancia de la diversidad sexual se realizan *a veces*, el 37% afirma que *nunca* (gráfica 23.1). Se concluye que el tema de la discapacidad ha sido el más trabajado en la sede central, así lo percibe la muestra participante.

Sobre la incidencia del CURSPS en la inclusión social de los grupos vulnerables, se concluye lo siguiente: los estudiantes en su mayoría conciben como *poco* el esfuerzo que realiza el centro en el logro de la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esto lo asevera el 41% de las mujeres y el 56% de los hombres (gráfica No. 47). Sobre la plena integración de las personas con discapacidades, la percepción de la muestra también denota que es *poco* el esfuerzo que realiza el centro regional para lograr dicha integración; así lo afirma el 47% de las mujeres y el 53% de los hombres (gráfica No. 48). De igual manera, la muestra estudiada tiene la percepción de que se realiza *poco o ningún* esfuerzo –por parte de la institución- para que la diversidad sexual no sea discriminada. Esto lo sustenta el 51% de las mujeres y el 47% de los hombres que seleccionaron la opción de *nunca*, para el 30% y 36% en el mismo orden, los esfuerzos son *pocos* (gráfica No. 49). En cuanto a los esfuerzos que se realizan en el CURSPS para que las etnias no sean discriminadas (gráfica No. 50), los datos son similares porque el 100% de los misquitos y el 100% de los tolupanes aluden a que no se realizan esfuerzos; en el resto de etnias la opinión está distribuida entre la opción de *a veces*, *nunca* y en menor medida *siempre* (mestizos y garífunas).

La percepción de la muestra sobre la promoción del CURSPS de actividades culturales y académicas inclusivas para los pueblos étnicos y afro descendientes es positiva, así lo corrobora el 47% de los estudiantes que plantean que *siempre* se realizan este tipo de iniciativas; el 41% asevera que *a veces* y solo el 9% afirma que *nunca*. Resultado negativo se presenta en cuanto a que el 41% de los estudiantes participantes percibe que *nunca* se promueven campañas para informar y concienciar a las mujeres sobre sus derechos por parte de las unidades académicas, administrativas o DISE. El 38% manifiesta que *a veces* se promueven dichas campañas y sólo el 17% asevera que *siempre* (gráfica No. 52). En la gráfica No. 52.1 también se reflejan datos negativos referentes a que el 40% de la muestra señala que *nunca* se realizan campañas de concienciación a favor del respeto y la tolerancia de la diversidad sexual, el 41% afirma que *a veces* se realizan dichas campañas y solo el 15% percibe que *siempre* se llevan a cabo tales iniciativas. En este centro regional, el tema que más se ha trabajado es el de las etnias (a criterio de la muestra).

Para finalizar, se presentan a continuación las conclusiones sobre la discriminación, estigma o rechazo que enfrenta el estudiantado perteneciente a grupos vulnerables por parte de sus compañeros(as), docentes y personal administrativo:

Sede Central: existen prejuicios sobre la población étnica porque la mayoría de los estudiantes aprueban por completo que se contrate primero a un mestizo que a una persona de origen étnico. Existe también prejuicios hacia la mujer, porque la mayoría escoge que primero se contrate a un hombre que a una mujer (31% aprueba, 21% aprueba hasta cierto punto). En menor medida, se refleja prejuicios hacia la diversidad sexual, porque un porcentaje significativo aprueba (22% aprueba y 26% aprueba hasta cierto punto) que se le dé prioridad a los heterosexuales en la contratación que realizan los colegios; lo positivo es que la mayoría (aunque la diferencia es sutil) está en desacuerdo (gráfica No. 24). El estigma menos reflejado se da en las personas con discapacidades físicas; esto se asevera porque una mayoría contundente (52%) está de acuerdo en que estas personas trabajen como docentes. Menos alentadores son los datos referentes a las personas con discapacidad psíquica o con problemas de aprendizaje; la mayoría de la muestra tiene dudas en que estas personas trabajen como docente (gráfica No. 25).

El calificativo que otorga la mayoría de estudiantes (44% mujeres, 49% hombres) a las personas no heterosexuales es de *personas normales, pero con una condición distinta*. Ello refleja un estigma porque tener una orientación sexual diferente no significa tener una condición distinta, se trata de una opción, de una preferencia. Por tanto, el calificativo de *personas normales* debió ser el escogido; sin embargo, solo el 25% de las mujeres y el 16% de los hombres lo seleccionan. El resto de porcentajes denota prejuicios y errores conceptuales, al plantear que los no heterosexuales son personas con trastornos psicológicos, personas raras y desviadas o personas enfermas; lo favorable es que una minoría es la que señala los calificativos anteriores (gráfica No. 27).

Los estudiantes de la sede central son inclusivos a la hora de trabajar con la diversidad sexual en algún grupo de estudio o trabajo en clase, la mayoría (89% mujeres, 80% hombres) menciona que sí aceptaría al compañero(a) gay, lesbiana u otra variante (gráfica No. 28). La razón principal de tal aceptación es *me da igual su vida privada, me importa que sea responsable* (gráfica No. 28.1). Los bajos porcentajes que rechazan al compañero(a) afirman que su *condición es antinatural* y porque le *incomodan esas personas* (gráfica No. 28.2).

CURSPS: la mayoría de estudiantes suponen que se debe contratar primero a un mestizo que a una persona de alguna etnia (34%). Esto denota que existe discriminación y/o estigmas hacia la población étnica. Sobre la contratación de un hombre antes que a una mujer los datos son positivos porque la mayoría se muestra en desacuerdo (38%). En cuanto a la contratación de un heterosexual como primera opción que, a una persona de la diversidad sexual, la opinión está dividida, algunos lo aprueban (16%), otros aprueban hasta cierto punto (27%), otros lo desaprueban hasta cierto punto (26%) y otros lo desaprueban del todo (28%) (gráfica No. 53). Referente a la aprobación o no de que trabajen como docentes las personas con discapacidad física, psíquica o con problemas de aprendizaje, los resultados son positivos porque la mayoría está de acuerdo (gráfica No. 54). Aunque existe una parte de la muestra que tiene sus dudas, pero en general lo aprueban.

Sobre la diversidad sexual, en este centro regional –al igual que en sede central- la respuesta más recurrente es el calificativo de *personas normales, pero con una condición*

distinta. Esta muestra denota también prejuicios –aunque en bajos porcentajes- porque usan el calificativo de personas raras y desviadas, personas enfermas, personas pervertidas, personas con trastornos psicológicos y sólo el 26% de las mujeres y el 22% de los hombres las califican como personas normales (gráfica No. 56). En cuanto a la inclusión de la diversidad sexual en los grupos de trabajo o estudio, la mayoría de estudiantes del CURSPS responde que sí agregaría a su compañero(a) aunque sea gay, lesbiana u otra variante. Esto denota inclusión, tolerancia y respeto (gráfica No. 57). La principal razón que otorga la muestra en dicha decisión de agregar a su compañero(a) es porque *le da igual su vida privada y le importa que sea responsable*. La principal razón que argumenta la muestra que no agregaría a su compañero(a) es que *su vida privada es antinatural*, y porque consideran que *su condición dificultaría la interacción con el grupo*. Estos argumentos reflejan los prejuicios que todavía existen alrededor del colectivo LGTBIQ (gráfica No. 57.1/No. 57.2).

CURCEI: A modo general, la muestra de este centro regional denota justicia al desaprobar por completo (en su mayoría) que a igual formación y experiencia un colegio contrate antes a una persona mestiza que a una persona de alguna etnia, también se oponen a que se contrate a un hombre previo a una mujer, así como desaprueban la contratación de un heterosexual antes que a un homosexual (u otro). Sin embargo, la gráfica No. 82 muestra también porcentajes de estudiantes que aprueban las afirmaciones anteriores, lo que refleja que existen estigmas y prejuicios sobre estos tres actores: etnias, mujeres, diversidad sexual. En cuanto a las personas con discapacidad física, psíquica o problemas de aprendizaje, la gráfica No. 83 refleja que la mayoría (40%) de los estudiantes aprueban que trabajen como docentes los primeros, empero, hay una menor aceptación con el segundo y tercer grupo (discapacidad psíquica, problemas de aprendizaje).

De la diversidad sexual, el calificativo que escoge la mayoría de la muestra del CURCEI es *personas normales, pero con una condición distinta*, solo el 32% de las mujeres y el 14% de los hombres afirman que son *personas normales*. El resto de porcentajes (minoría) refleja calificativos peyorativos hacia el colectivo LGTBIQ, aseveran que son personas pervertidas, que tienen trastornos psicológicos, que son personas enfermas o raras y desviadas (gráfica No. 85). Los estudiantes en su gran mayoría plantean que aceptarían a un compañero(a) de la diversidad sexual en sus grupos de trabajo o estudio

(95% mujeres, 82% hombres); el porcentaje que los rechaza es bajo, pero denota prejuicios al señalar que la preferencia sexual interfiere en la interacción grupal, o porque el homosexual u otra variante vive una vida antinatural o estarán sometidos a burlas (gráfica No. 86.2).

CURSRC: en este centro regional también predomina la desaprobación de que a igualdad de formación y experiencia un colegio contrate antes a una persona mestiza que a una persona de alguna etnia (41%), se oponen a que se contrate a un hombre antes que a una mujer de forma contundente (64%), así como desaprueban la contratación de un heterosexual antes que a un homosexual (u otro). Sin embargo, la gráfica No. 111 contiene también porcentajes de estudiantes que aprueban las afirmaciones anteriores, lo que refleja que –al igual que el centro regional anterior- existen estigmas y prejuicios sobre estos tres actores: etnias, mujeres, diversidad sexual. En cuanto a las personas con discapacidad física, psíquica o problemas de aprendizaje, la gráfica No. 112 denota que la mayoría (59%) de los estudiantes aprueban que trabajen como docentes los primeros, y los segundos también, pero en menor medida (13% aprueba, 30% aprueba hasta cierto punto). Por último, se observa un rechazo marcado en el caso de las personas con problemas de aprendizaje.

Referente a la diversidad sexual, los estudiantes de este centro regional consideran que las personas homosexuales u otra variante *son normales, pero con una condición distinta*, solo el 15% de las mujeres y el 16% de los hombres los califican como *personas normales* a secas. Luego el 13% y el 14% en el mismo orden afirman que son personas con *trastornos psicológicos* y en menor medida, señalan que *son raros y desviados*, *enfermos y pervertidos* (gráfica No. 114). Lo positivo es saber que la mayoría de estudiantes agregaría a una persona de la diversidad sexual a su grupo de trabajo o estudio (89% mujeres, 86% hombres), es una minoría la que excluye a estos compañeros(as) y las razones expresadas fueron: se sienten incómodos y llevan una vida antinatural (gráfica No. 115.2).

CURGL: los estudiantes de este centro regional denotan cierto grado de equidad al señalar que desaprueban que a igual formación y experiencia un colegio contrate antes a una persona mestiza que a una persona de alguna etnia (31%), desaprueban notoriamente que se contrate a un hombre antes que a una mujer (57%), y se oponen en un 47% a la

contratación de un heterosexual antes que a un homosexual (u otro). Sin embargo, en esta gráfica No. 140 también se visualiza porcentajes de estudiantes que aprueban las afirmaciones anteriores, reflejando así, la presencia de estigmas y prejuicios sobre las etnias, las mujeres, la diversidad sexual. En cuanto a las personas con discapacidad física, psíquica o problemas de aprendizaje, la gráfica No. 141 denota que la mayoría (53%) de los estudiantes aprueban que las personas con discapacidad trabajen como docentes, pero si se trata de una discapacidad psíquica la muestra denota menos aceptación, lo mismo pasa con las personas que tienen problemas de aprendizaje (solo el 7% lo aprueba por completo).

Referente a la diversidad sexual, los estudiantes de este centro regional consideran que las personas homosexuales u otra variante *son normales, pero con una condición distinta* (72% mujeres, 61% hombres), solo el 19% de las mujeres y el 22% de los hombres los califican como *personas normales* a secas. Luego el 4% y el 11% en el mismo orden afirman que son personas con *trastornos psicológicos* (gráfica No. 143). Excelente resultado es saber que solamente una minoría (4%) rechazaría incluir a una persona de la diversidad sexual en su grupo de trabajo o estudio, la mayoría (96%) de la muestra afirma que lo agregaría (gráfica No. 144).

CUR-Juticalpa: los estudiantes de este centro regional reflejan prejuicios sobre las etnias porque en su mayoría (24% aprueba por completo, 31% aprueba hasta cierto punto) están de acuerdo que se contrate a una persona mestiza antes que a una persona de cualquier etnia. En el caso de la contratación en un colegio de un hombre antes que a una mujer denotan un alto rechazo a esa diferencia (48%). Respecto a la contratación de una persona homosexual u otra variante, la opinión está más dividida porque el 18% aprueba esa injusticia, el 17% aprueba hasta cierto punto, el 19% desaprueba hasta cierto punto y el 35% desaprueba por completo (gráfica No. 168). Por otro lado, se visualiza cierto grado de equidad de los estudiantes, al señalar que aprueban por completo (45%) que una persona con discapacidad física trabaje como docente. Empero, si se trata de una discapacidad psíquica la muestra se resiste a la aceptación (25% desaprueba por completo, 19% desaprueba hasta cierto punto). La opinión también se divide en el caso de una persona con problemas de aprendizaje, en donde se interpreta ciertos estigmas que limitan a aceptar por completo que estas personas laboren como docente (gráfica No. 169).

Referente a la diversidad sexual, los estudiantes de este centro regional definen que las personas homosexuales u otra variante *son normales, pero con una condición distinta* (64% mujeres, 36% hombres), sólo el 16% de las mujeres y el 32% de los hombres (dato significativo respecto a las mujeres) los califican como *personas normales*. Luego el 11% y 9% en el mismo orden afirman que son personas con trastornos psicológicos o algo más absurdo como que no conocen a Dios (3% mujeres, 5% hombres) (gráfica No. 171). Resultado positivo es visualizar que solamente una minoría (2% mujeres, 5% hombres) rechazaría incluir a una persona de la diversidad sexual en su grupo de trabajo o estudio, la mayoría (77% mujeres, 77% hombres) de la muestra afirma que lo agregaría (gráfica No. 172).

Llegado a este punto, se puede afirmar que los datos evidencian que en todos los centros estudiados de la UPNFM (sede central y cinco centros regionales), existe presencia de la diversidad sexual. Si bien la mayoría se declara como heterosexual, se obtuvieron porcentajes de bisexuales, heteroflexibles, homosexuales y en menor medida de lesbianas. También se evidencia la presencia de grupos étnicos y personas con discapacidad, esto significa que la diversidad sexual, diversidad étnica y discapacidad está presente en la institución, por lo que se debe trabajar en pro de que se eliminen los tabúes, prejuicios y estigmas que rodean a estos colectivos y se convierten en violencia social, más específicamente en violencia simbólica.

F. **Líneas de mejoramiento**

Los resultados de la investigación invitan a reflexionar, acerca de las medidas y estrategias de acción que los tomadores de decisiones de la UPNFM pueden y deben implementar, para apoyar y fortalecer aquellas áreas de interés que se consideran prioritarias; con el fin de contrarrestar y atenuar esas prácticas de exclusión y discriminación derivadas de la violencia social.

Las categorías de análisis abordadas en el estudio (discapacidad, origen étnico, género y diversidad sexual) permiten visibilizar la existencia de percepciones e imaginarios sociales, que evidencian formas de violencia social y simbólica ejercida contra aquellos grupos de estudiantes que se consideran vulnerables, debido a la situación de rechazo, estigma y abuso del que son objeto en los espacios universitarios.

A razón de lo anterior, se considera pertinente que las autoridades de la UPNFM y sus centros regionales, asuman con responsabilidad y compromiso las distintas percepciones y opiniones de los estudiantes cuando expresan que, en su cotidianidad universitaria, han percibido o recibido algún tipo de violencia y discriminación. Puede que tal situación, quede inadvertida o asumida como natural por algunos actores educativos (estudiantes y profesores), aspectos que no contribuyen para nada a la tolerancia y convivencia pacífica que debe caracterizar a las instituciones del nivel superior.

Es imperativo que la UPNFM establezca en su normativa protocolos de seguimiento y tratamiento a todo tipo de denuncia o manifestación implícita o explícita de rechazo y discriminación contra cualquier estudiante por su condición étnica, de género o de discapacidad. Cabe destacar, que en gran parte del imaginario estudiantil persiste la idea de que las denuncias por abuso, acoso o violencia verbal tienen poco éxito de resolución a favor de los perjudicados.

De acuerdo a lo anterior, los resultados de la investigación constituyen un insumo idóneo para que las autoridades de la UPNFM implementen la creación de una *Unidad de Igualdad o Equidad* que canalice todo tipo de problemáticas atinentes a la discriminación en todas sus manifestaciones. Desde esta Unidad se pueden promover actividades académicas y culturales orientadas a sensibilizar y educar en materia de derechos humanos

y tolerancia hacia la diversidad. La Unidad de Igualdad debe ser un espacio integrador y multidisciplinario que incentive el estudio de las temáticas de género, poder, violencia simbólica y social. En ese propósito pueden involucrarse a todas las carreras de la UPNFM para que participen en la elaboración de materiales visuales (trifolios, afiches, banner, murales, etc.), para empoderar a la población universitaria de esos temas y de esa manera generar espacios de sana convivencia y respeto al otro(a).

Este diagnóstico situacional sobre violencia social en el estudiantado de la UPNFM debe ser una herramienta de consulta permanente, para que las problemáticas expuestas anteriormente puedan ser abordadas desde los espacios académicos con perspectivas y marcos referenciales amplios e incluyentes.

Los resultados y conclusiones planteadas en esta investigación deber ser el punto de partida para que la UPNFM pueda diseñar políticas institucionales que consideren como prioritaria la inclusión y el pleno goce de los derechos humanos de los estudiantes. La violencia social como constructo teórico y metodológico debe reconocerse como útil y necesario para hacer conciencia de que las desigualdades por género, grupo étnico, discapacidad u orientación sexual están a la orden del día, en la medida que se visibilice y se reconozca esa problemática, en esa misma medida la universidad irá creciendo como institución educativa de compromiso y valores éticos.

G. **BIBLIOGRAFÍA**

Abramovay, M. (2006). *Cotidiano das escolas: entre violências*, unesco/Observatorio de violênciasnasEscolas/Ministerio da Educação/Governo Federal do Brasil, Brasil.

Abric, J-C. (2001). *Prácticas sociales y representaciones*, Ediciones Coyoacán, México.

Álvarez, J. (2004). Ensayo sobre algunos aspectos conceptuales en torno a la discapacidad, las necesidades educativas especiales y la integración educativa. Consultado el 01 agosto de 2018, en http://www.robertexto.com/archivo13/discap_integr_educat.htm

Amórtegui, D. (2005). Violencia en el ámbito universitario: El caso de la Universidad Nacional de Colombia, REv. Salud Pública, 7 (2): 157-165, recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v7n2/v7n2a04.pdf

Araujo, L. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 4 ed. Brasília – Brasil. En Monteiro, J. (s/d). Asegurando el goce de los derechos en condiciones de igualdad: derechos humanos de las personas con discapacidad-contexto general. Universidad Federal de Pará, consultado el 14 abril de 2018, en https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/res/dhgv_pdf/DHGV_Manual.75-92.pdf

Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, serie 57, Chile.

Bandura, A. (1976). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe, 1982.

Bandura, A.; Ribes, E. (1975). *Modificación de conducta. Análisis de la agresión y la delincuencia.*México: Trillas.

Barreira, C.; González Arana, R.; Trejos Rosero, L. (2013). *Violencia política y conflictos sociales en América Latina.* Editorial Universidad del Norte; CLACSO, 2013. ISBN 978-958-741-354-0. Barranquilla, Colombia. Recuperado en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20131113110812/ViolenciaPolitica.pdf

Bauselas, E. (2002). Atención a la diversidad en educación superior. Revista de currículum y formación del profesorado. Universidad de león. México, consultado el 4 julio de 2018, en https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL4.pdf#page=2&zoom=auto,-107,557

Benavides, M., Torero, M. y Valdivia, N. (2006). Pobreza, discriminación social e identidad: el caso de la población afro descendiente en el Perú. En J. Stubbs y H. Reyes (eds.), Más allá de los promedios: afro descendientes en América Latina. Washington D.C.: Banco Mundial.

Bermúdez, E., Rodríguez, Mª.O., Martín, A. (2002). La integración del alumnado con discapacidad en la Universidad. La ayuda que prestan las TCIs. En Bauselas, E. (2002). Atención a la diversidad en educación superior. Revista de currículum y formación del profesorado. Universidad de León. México, consultado el 4 julio de 2018, en https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL4.pdf#page=2&zoom=auto,-107,557

Bianco, M.; Oliva, E.; Sutz, J.; Tomassini, C. (s/f). Investigación orientada a la inclusión social: complejidades y desafíos para el contrato social de la ciencia en contextos de subdesarrollo, VII jornada ESOCITE, CSIC, Uruguay.

Bloch, M. (1958), La sociedad Feudal. Las clases y el gobierno de los hombres, UTEHA, México.

Bourdieu, Pierre, (2000). *La dominación masculina*, 2da. ed. Barcelona: Anagrama.

Bulnes, P. (2006). Las representaciones sociales de género en el estudiantado y el profesorado de Ciencias Sociales de la UPNFM. Tesis de maestría, UPNFM, Honduras.

Bulnes, P. (2014). Las representaciones sociales de género en el profesorado de primer y segundo ciclo de educación básica de Honduras. Diagnóstico y línea de formación. Tesis doctoral, UPNA, España.

Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A.; Moreno, H. (2013). Intrusas en la universidad, UNAM, México.

Calderone, M. (2004) Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu. Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

Casillas, M; Dorantes, J.; Ortiz, V. (Coord, 2017). Estudios sobre la violencia de género en la universidad, Biblioteca digital de humanidades, Universidad Veracruzana, México.

Castro, J., Yamada, G. y Asmat, R. (2012). Diferencias étnicas y de sexo en el acceso y deserción en el sistema educativo peruano. En F. Galarza (ed.), Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral (pp. 19-60). Lima: Universidad del Pacífico

CEPAL, (1999). *La brecha de la equidad*, Santiago de Chile. ISBN 92-1-321-462-6.

Dávila, J. (2007). Michel Foucault: ética de la palabra y vida académica. Utopía Y Praxis Latinoamericana, 12(39), 107-132.

De Beauvoir, Simone, (1999). *El segundo sexo*, Editorial Sudamericana S. A., Buenos Aires, Argentina

Debarbieux, É.; Catherine, B. (2001). Violence à l'école et politiques publiques, Actions Sociales/Confrontations, Francia

DeKeseredy, W.; Schwartz, M. (1998). Woman abuse on campus: Results from the Canadian National Survey, en Renzetti, C. y Edleson, J. (Ed.). Violence against women, x-212. ThousandOaks, CA: Sage

Delors, J. (1996.). *Los cuatro pilares de la educación*, Informe de la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.

De la Barre, P. (1674). *De l ´égalité des deux sexes, discours physique et moral où lòn voit lìmportance de se dèfaire des prèjugez* (en línea). (Consulta: 15 diciembre de 2006), disponible en http://blog.le-miklos.eu/Poullain-EgaliteDesDeuxSexes.pdf

DHES, (2014). Derechos humanos de los grupos vulnerables, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

Díaz, F. (2000). Importancia de la orientación educativa en la atención a la diversidad de alumnos/as con necesidades educativas especiales. Narración de experiencias. En Bauselas, E. (2002). Atención a la diversidad en educación superior. Revista de currículum y formación del profesorado. Universidad de león. México, consultado el 4 julio de 2018, en https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL4.pdf#page=2&zoom=auto,-107,557

Dollard, J.; Doob, L.; Miller, N.; Mowrer, O. y Sears, R. (1939). *Frustration and Aggression*. New Haven: Yale UniversityPress.

Domenach, J.; Laborit, H.; Joxe, A.; Galtung, J.; Senghaas, D.; Klineberg, O.; Halloran, J.; Shupilov, V.D; Poklewski-Koziell, K.; Khan, R.; Spitz, P.; Mertens, Pierre; Boulding, E. (1981). *La violencia y sus causas*. Editorial de la UNESCO. ISBN 92-3-301809-1. París.

Doménech, A.; Rueda, L. (otoño, 2002) *La construcción social de la violencia.* Universidad Autónoma de Barcelona. Athenea digital. Disponible en: http://atheneadigital.net/article/viewFile/n2-domenech-iniguez/54-pdf-es

Galarza Fernández, E.; Cobo, Esquembre R. (2016) Medios y violencia simbólica contra las mujeres. Revista Latina de Comunicación Social.

Eurydice (Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural), (2010). Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa, (en línea). (Consulta: 9 de febrero de 2012), disponible en http://eacea.ec.europa.eu

Fernández, A. (2005). Multiculturalidad en contextos educativos y de desarrollo: relevancia de variables psicosociales. En Valencia, B. ;Tonatiu, J. (2015). *Estudio del Estigma hacia jóvenes homosexuales estudiantes de bachillerato (*Tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Jalisco, México.

Fernández, J. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: Una aproximación teórica, Universidad Complutense de Madrid.

Flachsland, C. (2003) Pierre Bourdieu y el capital simbólico. Editorial Campo de Ideas, Madrid.

Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. Madrid: Alianza Editorial, 1970.

Foucault, M. (1999). La arqueología del saber. Decimonovena edición. Traducida al castellano por Aurelio Garzón del Camino. Siglo XXI editores S.A. México.

Gallego, A. (2015). Violencia de género, acoso y discriminación de la mujer en la universidad, Universidad de la Laguna, Tenerife, España.

Galtung, J. (2003) *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización* (Trad. Teresa Toda), Bilbao, Bakeaz.

González, G. (2013). Más allá de la aceptación, estigma y discriminación: estudiantes normalistas ante sectores vulnerables. Revista Ra Ximhai, vol. 9, No. 1, pp 243-247

Habermas, J. (1999) *La inclusión del otro: estudios de teoría política.* ISBN: 84-493-0672-8. Barcelona.

Haupt, H. (2001). *History of Violence*. En N. J. Smelser y P. B. Baltes, eds. International Encyclopedia of the Social &Behavioral Sciences (pp. 16.196-16.202). Amsterdam: Elsevier.

Hawes, G. (2002). *Investigación educativa*, Ideas Litográficas, Tegucigalpa, Honduras.

Hernández Mondragón, A. (2006). La acreditación y certificación en las instituciones de educación superior. Hacia la conformación de circuitos académicos de calidad: ¿Exclusión o Integración?. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7* (26), 51-61.

Herrera, A.; Hernández, C.; Miñana, C.; Yáñez, C.; Contreras, C.; Ramírez, É.; López, F.; Lozano, J.; Jiménez, J.; Zornoza, J.; Viveros, M. (2014). *Agenda: Construcción de ciudadanía e inclusión social. Plan global de desarrollo 2010-2012.* Bogotá.

Herreras, E. (2002). Atención a la diversidad en educación superior. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2), Universidad de León, España.

Hobbes, T. (1651/2007). *Leviatán*. Buenos Aires: Losada

Hopkins, N.; Bailyn, L.; Gibson, L.; Hammonds, E. (2002). The status of women faculty at MIT. Recuperado de http://www.mit.edu/faculty/reports/overview.html

Huizinga, J. (1961). El otoño de la Edad Media. *Estudios sobre las formas de la vida y del espíritu durante los siglos XIV y XV en Francia y en los Países Bajos*, Revista de Occidente, Madrid.

Instituto Andaluz de la Mujer (2011). *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*. Junta de Andalucía, España.

Jensen, K. (1993). *Erudición humanística como ciencia cualitativa: contribuciones a la investigación sobre la comunicación de masas*, España.

Larena, R.; Molina, S. (2010). Violencia de género en las universidades: *investigaciones y medidas para prevenirla*. Trabajo social global 1(2) 202-219, consultado el 6 enero 2018, en http://tsghipatiaeditorial.com/index.php/tsg1

Lipovetzky, G. (2000). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo.* Editorial Anagrama. ISBN: 84-339-0083-8. Barcelona, España.

Londoño-Restrepo, L. (2015). Relaciones de poder en la evaluación de los aprendizajes con docentes en formación. *Revista Entramado*, 11(1), 156-174. doi:10.18041/entramado.2015v11n1.21123

Lubek, I. (1979). *A brief social psychological analysis of research on aggression in social psychology.* En A.R.Buss (Ed.) Psychology in Social Context. New York: Irvington.

M. Bianco; E. Oliva; J. Sutz; C. Tomassini. (2010) *Investigación Orientada a la Inclusión Social: complejidades y desafíos para el contrato social de la ciencia en contextos de subdesarrollo.* Buenos Aires.

Magallón, Portolés, C. (1991) *La plusvalía afectiva o la necesidad de que los varones cambien.* En Pie de Paz, nº 17, Barcelona.

Marichal, F.; Quiles, N. (2000). La organización del estigma en categorías, Universidad de la Laguna. En Valencia, B.; Tonatiu, J. (2015). *Estudio del Estigma hacia jóvenes homosexuales estudiantes de bachillerato (*Tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Jalisco, México.

Martínez, B. (2009). *Tejiendo redes desde la psicopedagogía*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Mendoza, H. (2011). Los estudios sobre la juventud en México, Espiral. En Valencia, B.; Tonatiu, J. (2015). *Estudio del Estigma hacia jóvenes homosexuales estudiantes de bachillerato (*Tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Jalisco, México.

Monteiro, J. (s/d). *Asegurando el goce de los derechos en condiciones de igualdad: derechos humanos de las personas con discapacidad-contexto general*. Universidad Federal de Pará, consultado el 14 abril de 2018, en https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/res/dhgv_pdf/DHGV_Manual.75-92.pdf

Montesinos, R.; Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *El Cotidiano*, núm. 170, pp. 49-56 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México

Morel, J., (1996). *La construcción social de lo femenino y lo masculino en los libros de texto de educación cívica de Honduras*, Tesis de Maestría, FLACSO, Buenos Aires.

Moreno Martín, F. (2002). *Violencia y salud pública*. En A. Sarría, ed., Promoción de la salud en la comunidad (pp. 383-401). Madrid: UNED

Moreno, C.; Osorio, L.; Sepúlveda, L. (2011). Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas, Colombia, *Rev*. Col, 58: 58- 65.

Moreno, F. (2002). *Violencia colectiva, violencia política, violencia social. Aproximaciones conceptuales.* Madrid: Prentice Hall.

Muñoz, J. (1990). *El papel de las normas en la definición de la agresión.* Boletín de Psicología 26:33-51.

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, Vol. XLIV; No. 174, abril-junio 2015, p. 7-17, ANUIES, consultado el 14 abril de 2018, en resu.anuies.mx

Ortiz, L. (2004). La opresión de minorías sexuales desde la inequidad de género. *Política y cultura*, 161-182. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.mx

Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México, anuies, Biblioteca de la Educación Superior.

Pardo, N. (s/d). Educación sin discapacidad: las necesidades educativas especiales desde lo individual, Bolivia, consultado el 14 julio de 2018, en http://www.centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/70367d63d4cd.pdf

Peña, W. (2009). La violencia simbólica como reproducción biopolítica del poder. *Revista Latinoamericana de Bioética*, V. 9, Print version ISSN 1657-4702

Piedra Guillen, N. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. *Revista De Ciencias Sociales* (04825276), 106/107(4/1), 123-141.

Plaza, M. (2007). Sobre el concepto de "violencia de género". Violencia simbólica, lenguaje, representación. Extravío. *Revista electrónica de literatura comparada*, (2), 132-145. Recuperado de http://www.uv.es/extravio/pdf2/m_plaza.pdf

PNUD. (2000). Índice desarrollo humano 2003, (en línea). (Consulta: el 17 de julio de 2011), disponible en hdr.undp.org

Ramírez, A. (2014). *La educación escolar como factor de inclusión social desde un planteamiento sistémico*. El caso de la niñez jornalera migrante en los valles de Culiacán, Sinaloa, Tesis doctoral, Universitat de Barcelona.

Red de Derechos Humanos y Educación Superior (DHES). (2014). Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables. Manual, recuperado el 18 abril de 2018, en www.upf.edu/dhes-alfa/es

Rezaval, J. (2008). Políticas de inclusión social a la educación superior en Argentina, Chile y Perú; Tesis de maestría, FLACSO, consultada el 28 abril de 2018, En http://www.piees.cl/wp-content/uploads/2017/03/521.039_rezaval.pdf

Rubin, G., (1984). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En Bulnes, P. (2014). *Las representaciones sociales de género en el profesorado de primer y segundo ciclo de educación básica de Honduras*. Diagnóstico y línea de formación. Tesis doctoral, UPNA, España.

Salinas, S. (2009). *Atención a la diversidad cultural de los estudiantes de grupos indígenas y afro descendientes, que asisten a la sede de La Ceiba del Centro Universitario de Educación a Distancia*, Tesis de maestría, UPNFM.

Sampieri, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*, Mc grawhill, tercera edición, México.

Sánchez-Vidal, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. Psychosocial Intervention / Intervención Psicosocial, 26(3), 155-163. doi:10.1016/j.psi.2017.05.001

Santos, M. (2014). La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente, *Debates en Sociología*, No. 39, pp. 5-37, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Schwartzman, S. (1993) La profesión académica en América Latina. Conferencia en el seminario-taller sobre Educación Superior en América Latina: políticas comparadas, organizado por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADES). Lima, Perú 21-24 junio. Publicado en Grades- Notas para el Debate 10.

Serrano, Á. (2006). "Violencia en las aulas. Una fractura en la socialización" en Suplemento del boletín Diario de campo, núm. 40, noviembre-diciembre, enah-inah, México.

Smith, P.; White, J.; Holland, L. (2003). *A Longitudinal Perspective on Dating Violence Among Adolescents and College-Age Women*. American Journal of Public Health, 93 (7), pp. 104-110.

Soriano, S. (2009 coord.). Los indígenas y su caminar por la autonomía. Dgapa, UNAM.

Stainton-Rogers, R.; Stenner, P.; Gleason, K. y Stainton-Rogers,W. (1995). *Social Psychology. A critical agenda*. Cambridge: Polity Press.

Telles, E. y Steele, L. (2012). Pigmentocracy in theAmericas: *how is educational attainment related to skin color*? Americas Barometer Insights, 73, 1-9.

Universidad Nacional de La Plata (2013). Consideraciones Generales para la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad. Recuperado de *www.cud.unlp.edu.ar*

Unidad de Integración y Coordinación de Políticas de Discapacidad de la UAH. (2016). Necesidades Educativas Especiales Asociadas a la Discapacidad o Dificultad en el

Aprendizaje, Universidad de Alcalá, consultado el 03 marzo de 2018, en https://www.uah.es/Conoce-la-UAH/guia-orientacion-discapacidad.pdf

Urraco, M; Nogales, G. (2013). Michel Foucault: el funcionamiento de la institución escolar propio de la modernidad, *Revista andaluza de Ciencias Sociales*, No 12, Universidad de Extremadura.

Valdivieso, P. (2009). *Violencia escolar y relaciones intergrupales: Sus prácticas y significados en las escuelas secundarias públicas de la comuna de Peñalol en Santiago de Chile.*Editorial de la Universidad de Granada. ISBN: 978-84-692-3855-4. Granada.

Valencia, B.; Tonatiu, J. (2015). *Estudio del Estigma hacia jóvenes homosexuales estudiantes de bachillerato (*Tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Jalisco, México.

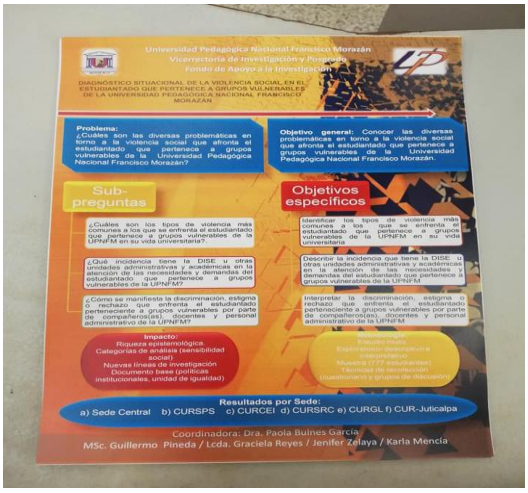
Valls, R. (Coord, 2009). *Violencia de género en las universidades españolas*, Universidad de Barcelona, recuperado de http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/49.pdf

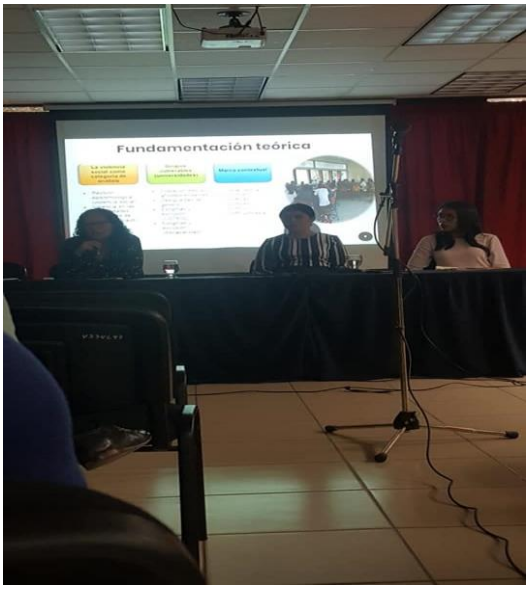
Velázquez, L. (2005). Experiencias estudiantiles con la violencia en la escuela. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, julio-septiembre, vol. 10, núm. 26, México, pp. 739-764.

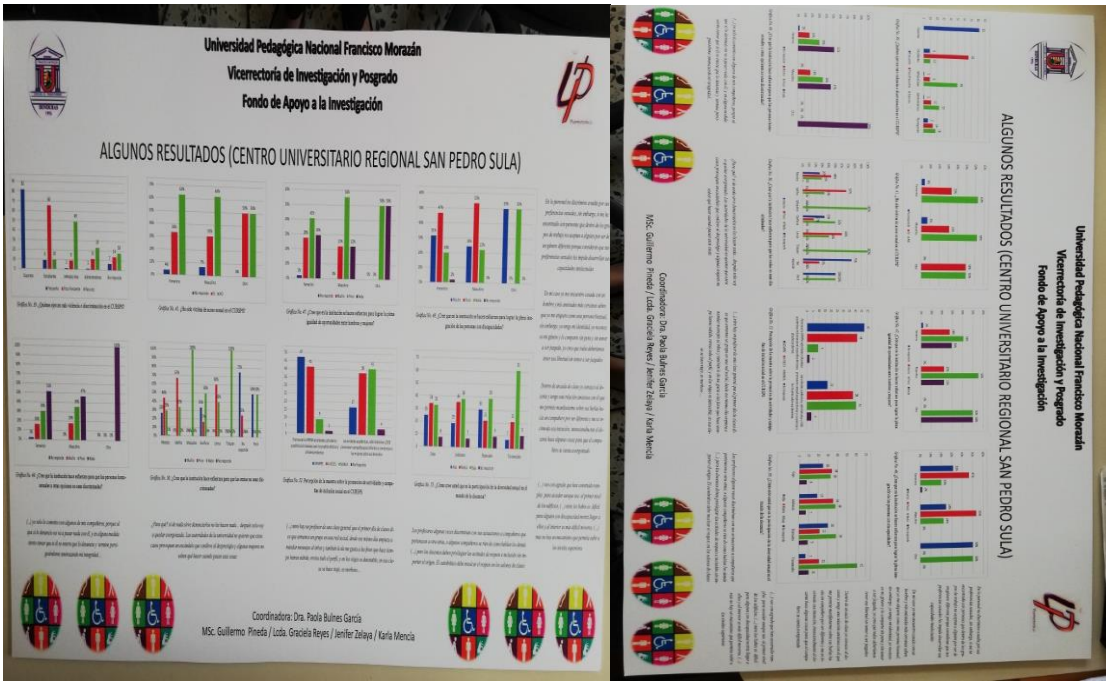
Vera, R. (2011). La violencia llegó a las aulas. *Revista Proceso*, núm. 1794, México, pp. 26-31.

H. **ANEXOS**

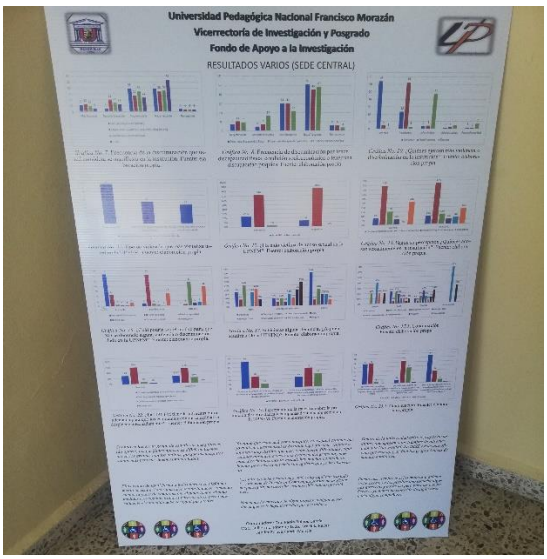
H.1. Presentación de la investigación en el XVIII Seminario Internacional de Investigación (CURSPS)







H.2. Presentación de la investigación en el CURCEI



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FRANCISCO MORAZÁN
CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL DE SAN PEDRO SULA
La Ceiba, Atlántida, Honduras, C.A.

HOJA DE ASISTENCIA DE ESTUDIANTES DEL CURCEI

Asunto: "Presentación de Resultados de Investigación Institucional de la UPNFM, 2019"
Fecha: jueves 08 de agosto de 2019 **A partir de**: 9:00 a.m.

Nº	NOMBRE	REGISTRO	CARRERA	FIRMA
1	Karen Daniela Guevara F.	0208-1999-01395	Educación Pre-básica	Karen Guevara.
2	Jennifer Andrea Gonzalez A.	0101-1996-02435	Educación Pre-básica	Jennifer G.
3	Rachell Maryann Wood Maradiaga	1102 1998 00143	Educación Pre-básica	
4	Yina Alejandra Diaz	0101-1996 00947	Educación Pre-basica	Yina Diaz
5	Julissa Jackeline Esubar	0103-1997 00330	Inglés	Julissa E.
6	Kilian Aviely Villanueva	0205-1994-00592	Inglés	Kilian A. Villanueva
7	Janien Yosira Rubí Puerto	0206-1997-00004	Inglés	Janien Rubí
8	Denia Aracely Bonilla López	0209-1996-01499	Inglés	Denia Bonilla
9	Ana Zorayda Soto Villalta	0210-1997-00734	Turismo y Hosteleria	
10	Aiesha Roshell Gale Lawrence	1103 1997-00164	//	Aiesha G.
11	Martha Sara Rivera Posas	1807-1998-01416	Turismo y Hosteleria	Martha Rivera.
12	Sandra Cecilia Lara Martinez	1019980 4293	Turismo y Hosteleria	
13	Sonia Norvelina Cobar Gómez	0901-1997-00549	Turismo	
14	Sandra Anais Posadas Cabreras	0101 1989 01877	Turismo	Sandra Posadas
15	María José Gomez Rosales	1103-1999-00198	Turismo	
16	Merlin Yiomara Ortiz Portillo.	208-1995-01061	EDUCOMER	
17	Sheila Bosen Cooper	901-1995-00185	EDUCOMER	
18	Irma Nineth Banegas	0101-1999-04364	EDUCOMER	
19	Ruymaldo Herrera Ruiz	0101-1998-02799	Educomer	Ruymaldo Herrera
20	Filiberto Enrique Avilés Clavel	0101-1991-02559	Edu Comer	Filiberto A.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FRANCISCO MORAZÁN
CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL DE SAN PEDRO SULA
La Ceiba, Atlántida, Honduras, C.A.

HOJA DE ASISTENCIA DE ESTUDIANTES DEL CURCEI

Asunto: "Presentación de Resultados de Investigación Institucional de la UPNFM, 2019"
Fecha: jueves 08 de agosto de 2019 **A partir de**: 9:00 a.m.

Nº	NOMBRE	REGISTRO	CARRERA	FIRMA
21	Yennifer Cristel Cáceres Co.	0102 2001 00247	Educación Pre-básica	Yennifer Cáceres.
22	Karen Reyes	0205-2000-00043	" "	
23	Lulley Yanetth Chávez	0902 1996 00252	Educación Pre Básica	
24	Esteffany Zoee Norman O.	0101-1995-03179	Educación Pre-Básica	Esteffany Norman
25	Kidy Marbely Vásquez Orellana	0109-1983-00825	Educación Pre-básica	
26	Lewis Baldivia Ideen López	0901-1998-00368	Educación Prebásica	Lewis López
27	Kendra Daleni Mejía P.	0203-1996-00485	Enseñanza del Inglés	
28	Kemberly Alvarez M	0203-1996-00292	Educ. Prebásico	Kemberly Alvarez
29	Bianca Leonila Melendez	0206-1995-00022	Educ. prebasica	
30	Mario Exequiel Medrano	0103-1998-00263	Inglés	
31	Jensy Mariela Perí C.	0206-1996 00096	Educación pre-básica	
32	Elena Marivit López Garcia	0208-1997-00553	Inglés	Marivit López
33	Martha Cristina López Rodríguez	0210-2001-00244	Inglés	
34	Gerardo Alberto Puerto López	1802-1998-00579	Inglés	
35	Valeni Nivol Ochoa Martinez	1807-2000-00031	Español	Valeni Ochoa
36	Kathia Melissa Burgos Turcios	0101-1998-02902	Inglés	KB
37	Estefany Maryury Ortiz Duarte	1807-1998-00279	Inglés	Mary Ortiz
38	Kattleen Jasmin Murillo A.	0101-1994-01699	Inglés	Kattleen Murillo
39	Amy Nicolle Cruz Ooblado	0101-1997-01632	Educación Comercial	Amy Cruz
40	Rosa Daniela Hidalgo	0209-1997-02512	EDUCOMER	Rosa Hidalgo

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FRANCISCO MORAZÁN
CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL DE SAN PEDRO SULA
La Ceiba, Atlántida, Honduras, C.A.

HOJA DE ASISTENCIA DE ESTUDIANTES DEL CURCEI

Asunto: "Presentación de Resultados de Investigación Institucional de la UPNFM, 2019"
Fecha: jueves 08 de agosto de 2019 **A partir de**: 9:00 a.m.

Nº	NOMBRE	REGISTRO	CARRERA	FIRMA
41	Evelyn Daniela Coello Quiroz	1801999602161	Turismo	
42	Karolly Channell Hernández	10119970202 5	Inglés	
43	Keidy Samantha Fleshey Kalavarría	101-1999-01299	Inglés	Keidy F.
44	Karen Michell Bautista Portillo	0104-2000-00352	Turismo	Karen B.
45	Daileen Amado Dionisio Alvarez	0203-1998-00164	Turismo	Daileen D.
46	Dania Carolina Fernandez Ballesteros	0101-1996-03171	Turismo	
47	Kevin Alexander Joaquin Garcia	0106-1995-00356	Inglés	
48	Shanee Tannissa Mclaughlin Lucas	1103-1998-00039	Inglés	
49	Yandra Victoria Lambert Benedeth	1103-1992-00769	Inglés	
50	Isis Gabriela Toledo Molina	0501-1989-06226	Inglés	
51	Fran Anderson Montoya Menlia	201-2000-00274	Matemáticas	Fran Montoya.
52	Omar Edgardo Benavides Maradiaga	801-1991-16008	Matemáticas	Omar Benavides
53	John Brayan Villanueva Sanchez	1501-1994-00419	Matemáticas	John Villanueva
54	Keiry Ossiris Cardona Gálvez	0105-2000-00045	Matemáticas	Keiry
55	Abigail Meraz Zelaya	101-2000-03093	Matemáticas	
56	Emerson Izrael Batta Cruz	205-2001-00843	Matemáticas	
57				
58				
59				
60				

H.3. Evidencias de la aplicación de grupos de discusión y cuestionario

6. Estrategias
•Formación de hábitos.
•Saberes previos
¿Que es un monumento?
¿Que es acción del patrimonio
1.Conocer la explicación del tema Patrimonio del Continente Americano
2.A través de imágenes y un mapa mudo del Continente de América, e identificar los monumentos que forman parte del Patrimonio del Continente Americano.
3.Los grupos de cinco estudiantes comentan la importancia de la protección y conservación del patrimonio cultural.
7.- Situación Problemática:
¿Cual es la importancia de la protección y conservación de los monumentos culturales para la comunidad.
10.-Nivel de Asimilación del conocimiento.
Reproducción y aplicación
13.- Evaluación del Pro
Ubican geográficamente en mapa mudo de América monumentos del patrimo

E INTERPRETAR
LÓGICO
ESTABLECER RELACIONES
DE NUEVOS CONOCIMIENTOS
LLEVAR A CABO UN ESTUDIO

H.4. Instrumento (cuestionario)

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
Vicerrectoría de Investigación y Posgrado
Fondo de Apoyo a la Investigación

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN INTERINSTITUCIONAL/INSTITUCIONAL Y CARRERA

VERSION: **CODIGO:** FAI-001

Diagnóstico situacional de la violencia social en el estudiantado que pertenece a grupos vulnerables de la Sede Central de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y sus centros regionales.

PRESENTACIÓN.

El presente instrumento corresponde a una investigación interinstitucional que está realizando actualmente un equipo de investigadores de la carrera de Ciencias Sociales (CURSPS) financiado por el fondo de apoyo a la investigación de la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado.*Este cuestionario es anónimo,*sus respuestas serán tratadas con la más absoluta confidencialidad y reserva. Su participación es voluntaria, si por alguna razón no desea participar puede comunicar su decisión en este momento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario contiene una serie de preguntas y de afirmaciones con diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas y proporcione una respuesta sincera y honesta. **GRACIAS DE ANTEMANO.**

DATOS GENERALES

1. EDAD *(Marque con una X)*

18 o menos años	_____	33 a 39 años	_____
19 a 25 años	_____	40 a 46 años	_____
26 a 32 años	_____	47 o más años	_____

2. Grupo étnico al que pertenece:

Mestizo(a) ____ Lenca _____ Isleños _____

Pech ____ Misquito(a) _____ Tawahka _____

Garífuna ____ Chortí _____ Tolupan _____

Otro: _____(especificar)

3. SEXO: F _____ M _____ Otro _____(especifique)

4.Carrera que estudia: _____

CONTENIDO

5. ¿Cree que en la UPNFM se da el mismo trato a todos los estudiantes, o se hacen diferencias según sus particularidades? (Marque una X)

a) Se da el mismo trato a todos(as) _____
b) Se hacen diferencias según particularidades _____

6. En la UPNFM en general ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el ***trato desfavorable*** por motivo de….?

	Muy frecuente	Bastante frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente
a) Sexo (ser mujer o ser hombre)				
b) Origen étnico (Garífuna, Lenca, Pech, Misquito, etc)				
c) Orientación e identidad sexual				
d) Edad				

e) Tener una discapacidad física				
f) Tener una discapacidad psíquica				
g) Condición socio-económica				

7. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a en la UPNFM por…?.

	Muy frecuente	Bastante frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente
a) Sexo (ser mujer o ser hombre)				
b) Origen étnico (Garífuna, Lenca, Pech, Misquito, etc)				
c) Orientación e identidad sexual				
d) Edad				
e) Tener una discapacidad física				
f) Tener una discapacidad psíquica				
g) Condición socio-económica				

9. Independientemente de su experiencia personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna discriminación sufrida por alguna persona cercana a Ud. por motivo de…?

	Si	No
a) Su sexo (ser hombre o mujer)		
b) Su origen étnico o racial		
c) Su orientación e identidad sexual		

d) Su edad		
e) Por tener una discapacidad física o psíquica		

10. Marque con una X según cada caso:

	MUCHO	POCO	NADA
¿Cree Ud. que en la UPNFM se hacen esfuerzos para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?			
¿Cree Ud. que en la UPNFM se hacen esfuerzos para lograr la plena integración de las personas con discapacidades?			
¿Cree Ud. que en la UPNFM se hacen esfuerzos para que las personas homosexuales, lesbianas y otros no sean discriminadas?			
¿Cree Ud. que en la UPNFM se hacen esfuerzos para que las personas de diversos orígenes étnicos no sean discriminadas?			

11. Entre todos sus compañeros/as de estudios de la UPNFM, ¿hay alguno/a que tenga…?

	Si	No	No sé
Un origen étnico distinto del suyo			
Una orientación sexual distinta de la suya			
Una discapacidad física, psíquica o sensorial			

12. ¿La UPNFM tiene la infraestructura adecuada para que los estudiantes con necesidades especiales (discapacidad) se desplacen adecuadamente?

En toda la universidad hay instalaciones adecuadas _____
Solo tiene algunos espacios apropiados _____
Definitivamente sus espacios no son adecuados _____

13. ¿Marque el tipo de violencia que *más visualiza* usted en la UPNFM (Máximo 3)?

_____ Violencia Física
_____ Violencia Verbal
_____ Acoso Sexual
_____ Burlas, chistes discriminativos por origen étnico
_____ Burlas, chistes discriminativos por orientación sexual

_____ Burlas, chistes discriminativos por tener discapacidad

_____ Abuso de poder de docentes y/o autoridades

_____ Exclusión de grupos de trabajo por ser diferente a la mayoría

_____ Mala atención en las oficinas administrativas de la UPNFM

_____ Otro (especificar) :_____

14. ¿Quiénes ejercen más violencia o discriminación (1:frecuente; 2:poco frecuente, 3:rara vez?

_____ Docentes

_____ Estudiantes

_____ Jefes(as) de área.

_____ Administrativos

_____ Máxima autoridad (directivos)

_____ Personal de seguridad

_____ Personal de aseo

_____ Otro (especificar) :_____

15. Si hicieras alguna denuncia, ¿a quién acudirías (de la UPNFM)?

___ Docentes ____ Máxima autoridad (directivos)

___ Directiva estudiantil ____ DISE

___ Jefes(as) de área. ____ Asesor(a) académico

___ Administrativos ____ Ninguno

Otro (especificar): _____

16. ¿Cuál podría ser el motivo para que **NO**se denuncie alguna violencia o discriminación dada en la UPNFM? (1:frecuente; 2:poco frecuente, 3:rara vez).

a) No sabe dónde o cómo hacerlo _____

b) No sirve para nada _____

c) Por miedo a represalias _____

d) Porque no era muy grave _____

e) Por burocracia, molestias, gastos _____

f) Es normal, habitual, frecuente _____

g) No lo perciben como violencia _____

h) Desconocen sus derechos _____

Otras, especifique_____

17. Marque según lo considere: S (Siempre), AV (A veces), N (Nunca)

	S	AV	N
Promueve la UPNFM actividades culturales y académicas inclusivas para los pueblos étnicos y afro descendientes			
Las unidades académicas, administrativa y DISE promueven campañas para informar y concienciar a las mujeres sobre sus derechos			
Los docentes y compañeros promueven el respeto y la equidad de género dentro de los salones de clases			
¿Se realizan (en la UPNFM) campañas de concienciación a favor del respeto y la tolerancia de la diversidad sexual?			
¿Los profesores aplican exámenes estandarizados sin importar las capacidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante?			

18. Marque si aprueba por completo, aprueba hasta cierto punto, desaprueba hasta cierto punto, o desaprueba por completo...

	Aprueba por completo	**Aprueba hasta cierto punto**	**Desaprueba hasta cierto punto**	**Desaprueba por completo**
Que, a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a una persona mestiza que a una persona de alguna etnia				
Que, a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a un hombre que a una mujer				
Que, a igualdad de formación y experiencia, un colegio contrate antes a un heterosexual que a un homosexual (otros).				
Que una persona con discapacidad				

física trabaje como docente				
Que una persona con discapacidad psíquica trabaje como docente				
Que una persona con problemas de aprendizaje trabaje como docente				

SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL EN PARTICULAR

19. ¿Cómo calificaría usted a los gays, lesbianas u otras variantes?
    a) Como personas raras y desviadas
    b) Como personas enfermas
    c) Como personas pervertidas
    d) Como personas con trastornos psicológicos
    e) Como personas normales, pero con una condición Distinta
    f) Como personas normales
    g) Otras (especificar): _____

20. Con relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a?
    a) Sólo le atraen las mujeres
    b) Sólo le atraen los hombres
    c) Le atraen principalmente las mujeres, aunque a veces le atraen los hombres
    d) Le atraen principalmente los hombres, aunque a veces le atraen las mujeres
    e) Le atraen indistintamente las mujeres y los hombres
    f) Otro: _____(especificar)

21. Según su percepción, ¿Cómo cree usted que es la participación de los gays y lesbianas en el mundo de la docencia? (marque una alternativa en cada columna)

GAYS	LESBIANAS	Transexuales	Bisexuales
Alta _____	Alta _____	Alta _____	Alta _____
Media _____	Media _____	Media _____	Media _____
Baja _____	Baja _____	Baja _____	Baja _____

22. Si usted tiene conocimiento de que un individuo es gay, lesbiana u otra variante, ¿Lo agregaría en su grupo de estudio o trabajo en clase?

SI _____ ¿Por qué?:	NO _____ ¿Por qué?:
a) Me da igual su vida privada. Me importa que sea responsable en los estudios.	a) Un homosexual u otra variante, por su condición de tal, dificultaría las interacciones entre el grupo de trabajo
b) Si su forma de ser y actuar es normal, sin comportamientos que llamen la atención.	b) Porque el homosexual mantiene una vida privada antinatural que influye en su vida estudiantil
c) Si no es visible su orientación sexual.	c) Porque los demás compañeros se burlarán del grupo (prejuicio social)
d) Si no tengo otra opción, lo haría.	d) Porque ese tipo de gente no es responsable ni tiene seriedad
e) Suelen ser extrovertidos y divertidos	f) Porque no me siento cómodo(a) trabajando con personas de esa condición.
Otra, especifique._____	Otras, especifique_____

SOBRE EL ACOSO SEXUAL

23. ¿Ha sido víctima de acoso sexual? SI_____ NO _____
24. Según su percepción ¿Quiénes acosan?

a) Personal directivo y administrativo	b) Estudiantes
c) Docentes	d) Personal de seguridad

25. ¿Cuáles de las siguientes situaciones constitutivas de acoso has observado?

a) Lenguaje obsceno	b) Mensajería o llamadas	c) Citas en horario indebido	d) Gestos obscenos
e) Contacto físico no desead	f) Propuesta verbal directa	g) Lascivia (morbo)	h) Otros

26. ¿Qué favorece el acoso?

a) Abuso de poder	b) Reprobación (chantaje)	c) Ofrecimiento económico	d) Ignora el tema (desconoce)
e) Miedo de la víctima	f) Indiferencia institucional	g) Baja autoestima de la víctima	h) Provocación intencionada de la víctima

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN