

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Comisión para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI

Nombre del producto:

Estudio sobre discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+ en el

Instituto Nacional de Aprendizaje

Abril, 2020

Ficha de créditos

Redacción:

José Mario Agüero Quesada
Asesor
Asesoría para la Igualdad y Equidad de
Género

Pablo Esteban Herrera Villalobos
Analista
Unidad de Recursos Humanos

Análisis de datos:

José Mario Agüero Quesada
Asesor- Asesoría para la Igualdad y
Equidad de Género

Carmen Durán Quirós
Psicóloga- Proceso de Servicio al Usuario

Simón Fuentes Pacheco
Orientador- Proceso de Servicio al Usuario

Johan Felipe Medina Badilla
Asesor- Unidad de Compras
Institucionales

María Gabriela Morales Flores
Psicóloga- Proceso de Servicio al Usuario

Magaly Ramírez Rodríguez
Psicóloga- Proceso de Servicio al Usuario

Lisbeth Rodríguez Benavides
Docente- Núcleo Turismo

Grettel Sánchez Altamirano
Psicóloga- Proceso de Servicio al Usuario

Revisión y aprobación:

Erick Sandoval Corrales
Presidente
Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI

Firma

V° B°

Andrés Valenciano Yamuni
Presidente Ejecutivo
Instituto Nacional de Aprendizaje

Firma

Tabla de siglas

COVID-19	Corona Virus Disease 2019
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
LGBTI	Lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.
NFST	Núcleo de Formación y Servicios Tecnológicos
SCFP	Servicios de Capacitación y Formación Profesional
SISPIGINA	Sistema de Indicadores de Seguimiento de la Política de Igualdad de Género del INA

Contenido

Introducción	5
Objetivos del estudio	6
Caracterización de la población.....	7
Expresiones de discriminación y violencia.....	14
Vivencias de discriminación y violencia	17
Motivos de discriminación y violencia	19
Reacciones ante situaciones de discriminación y violencia.....	21
Lugares de discriminación y violencia	24
Roles en el ejercicio de discriminación y violencia	25
Conocimiento y valoración de acciones afirmativas institucionales.....	26
Construcción del Plan de Acción de la Comisión	28
Conclusiones	29
Recomendaciones.....	34
Anexos.....	36

Introducción

El presente documento tiene la intención de conocer la existencia y tendencia de actos de discriminación y violencia homolebóbitransfóbica ejercidos hacia la población estudiantil y funcionaria del Instituto Nacional de Aprendizaje, así como las expresiones de discriminación y violencia presentes, las vivencias por parte de quien las recibe; los lugares institucionales en donde se han presentado y, además, identificar y poner en evidencia cuales son los roles de las personas que la ejercen.

Con esta información se busca crear líneas estratégicas de acción en torno a procurar un espacio institucional de respeto, sin discriminación y violencia basados en la orientación sexual e identidad y expresión de género de las personas usuarias de los servicios públicos y del funcionariado. Aunado a lo ya descrito, el actual documento permite conocer la visibilización de las acciones afirmativas realizadas por la institución en esta temática y su valoración por parte de colectivo LGBTIQ+ y su grado de compromiso y participación en la construcción del Plan de Acción de la Comisión.

Dicho estudio es elaborado por la Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI, en aras del cumplir con la Directriz N° 025-P “Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa”, en cuyo artículo tercero insta a que las instituciones del Estado cuenten con un Plan Institucional en contra de la discriminación hacia la población sexualmente diversa.

Por tal razón la Comisión se dio a la tarea de generar el presente estudio mediante una consulta virtual dirigida a la población estudiantil y funcionaria que se identifican como personas LGBTIQ+ (lesbianas, gais, bisexuales, personas trans, intersexuales, queer y otras) que servirá de insumo para llevar a cabo el proceso de construcción del Plan de Acción 2020-2023 de la Comisión.

Objetivos del estudio

Objetivo general

Investigar la presencia de discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+ funcionaria y estudiantil en el Instituto Nacional de Aprendizaje por motivos de identidad de género, orientación sexual y expresión de género

Objetivos específicos

Determinar las expresiones, vivencias y espacios donde se presenta discriminación y violencia homolesbotransfóbica en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Reconocer los roles de poder de las personas que ejercen discriminación y violencia homolesbotransfóbica en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Identificar el conocimiento y la percepción de las personas LGBTIQ+ con respecto a las acciones institucionales dirigidas a combatir la homolesbobitransfobia.

Caracterización de la población

El cuestionario denominado “Violencia y Discriminación hacia la Población LGBTIQ+ en el Instituto Nacional de Aprendizaje” fue habilitado en línea durante el 04 de marzo y hasta el 23 de marzo. En este período se sumaron 67 personas a su llenado, de las cuales casi un 70% de quienes participaron fueron población funcionaria, como consta en la tabla 1.

En este dato pueden incidir las técnicas que se utilizaron para llegar a las poblaciones objetivo. Para el funcionariado se envió un correo a toda la población con el enlace para que accedieran al cuestionario mientras, para el estudiantado se colocaron afiches que contenían los enlaces al cuestionario en los centros de formación INA a nivel nacional.

Otro factor que influye en las respuestas de estudiantes es que la Institución, al acatar las medidas sanitarias por la emergencia nacional por el COVID-19, decidió suspender las lecciones y cerrar los Centros de Formación desde el 13 de abril. Es decir, se limitó el acceso del estudiantado a los afiches colocados en los Centros.

Tabla 1. Distribución de población participante.

Población	Cantidad absoluta	Cantidad porcentual
Funcionariado	45	67,2
Estudiantes	22	32,8
Total	67	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

- Población funcionaria

En cuanto al perfil de la población funcionaria que participó, se observa mayor participación de docentes que representan poco más del 50% de las respuestas (45 personas en total), así se refleja en la tabla 2.

Esta pregunta es relevante en términos de que permite ver cuántas de las personas funcionarias que respondieron tienen contacto constante con la población estudiante del INA. Las personas docentes son quienes están más expuestas a interactuar con el estudiantado

mientras que las personas administrativas pueden no tener ese mismo nivel de contacto. En cuanto a las personas técnicas-docentes, sus funciones fluctúan y pueden incluir el contacto con estudiantes, pero en menor medida que las y los docentes.

Tabla 2. Tipo de actividad de la población funcionaria.

Tipo de actividad	Cantidad absoluta	Cantidad porcentual
Docente	23	51,1
Administrativo	16	35,6
Técnico-docente	6	13,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Sobre el lugar de trabajo de las personas funcionarias, el 57,8% labora en las diversas unidades regionales del INA, y cerca del 30% en la Sede Central ubicada en la Uruca, San José. Este dato coincide con la distribución de la población institucional total ya que el grueso del funcionariado está en las regionales y, además, allí es donde se concentra la población docente que fue la que más respondió al cuestionario. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Lugar de trabajo de la población funcionaria.

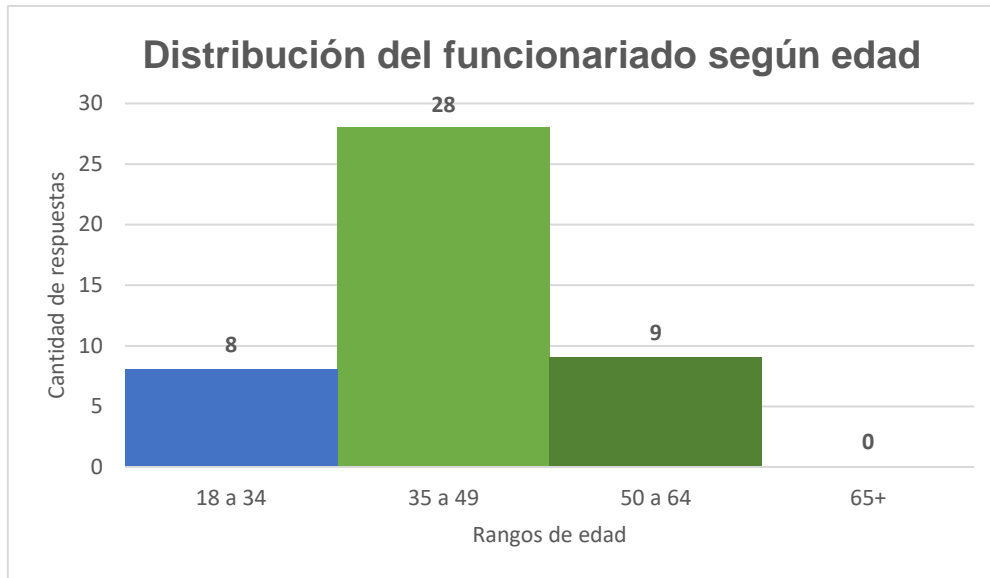
Lugar de trabajo	Cantidad absoluta	Cantidad porcentual
Unidad regional	26	57,8
Sede central	13	28,9
Núcleo tecnológico	6	13,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Para la caracterización de la población funcionaria por edad, se establecen rangos para agrupar las respuestas. Con base en esta división, se refleja que el 62,2% de las personas están en el rango de los 35 y 49 años, el 20% tiene edades comprendidas entre los 50 a 64 años y el 17,7% está entre 18 y 34 años.

No se tienen respuestas de personas con edades superiores a los 65 años, este patrón podría estar influenciado por el bajo número de personas trabajadoras en el INA que superan esta edad y por las edades de jubilación.

Gráfico 1. Edad de las personas funcionarias.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En resumen, se puede indicar que el funcionariado que respondió el cuestionario mayoritariamente se dedica a la docencia, labora en las unidades regionales de la institución y tiene edades entre los 35 y 49 años.

- Población estudiantil

Para la caracterización de la población estudiantil, se les consultó lo que estaban estudiando en el INA. Para el análisis de las respuestas a esta pregunta, se comenta que los programas mencionados en las respuestas fueron agrupados según el Núcleo de Formación y Servicios Tecnológicos(NFST) al cual pertenecen, esta decisión se toma para facilitar el análisis de los datos, además, sólo se adicionan aquellos NFST que fueron mencionados por el estudiantado.

Contemplando lo anterior, se visualiza que el grueso de respuestas corresponde a población estudiante de los Núcleos Comercio y Servicios; y de Turismo con 40,9% y 22,7%, respectivamente.

Tabla 4. Sector de estudio del estudiantado.

Núcleo de Formación y Servicios Tecnológicos	Cantidad absoluta	Cantidad porcentual
Comercio y Servicios	9	40,9
Industria Gráfica	5	22,7
Turismo	5	22,7
Industria Alimentaria	2	9,0
Mecánica de Vehículos	1	4,5
Total	22	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Sobre la ubicación de estudio, se muestra mayor participación de quienes estudian en centros de formación INA ubicados en las cuatro provincias del Valle Central representando un 77,1%, aproximadamente.

En la participación del estudiantado pudo haber influido la velocidad con la que se colocaron los afiches con el enlace al cuestionario en los centros de formación. Para la Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI resultó más fácil y veloz la distribución de los afiches en las unidades regionales cercanas a la Sede Central (Heredia, Cartago, Central Oriental y Central Occidental) y no así en las unidades regionales Brunca, Chorotega, Pacífico Central, Huetar Norte y Huetar Caribe. Lo anterior se refleja en la tabla 5.

Tabla 5. Ubicación regional del estudiantado.

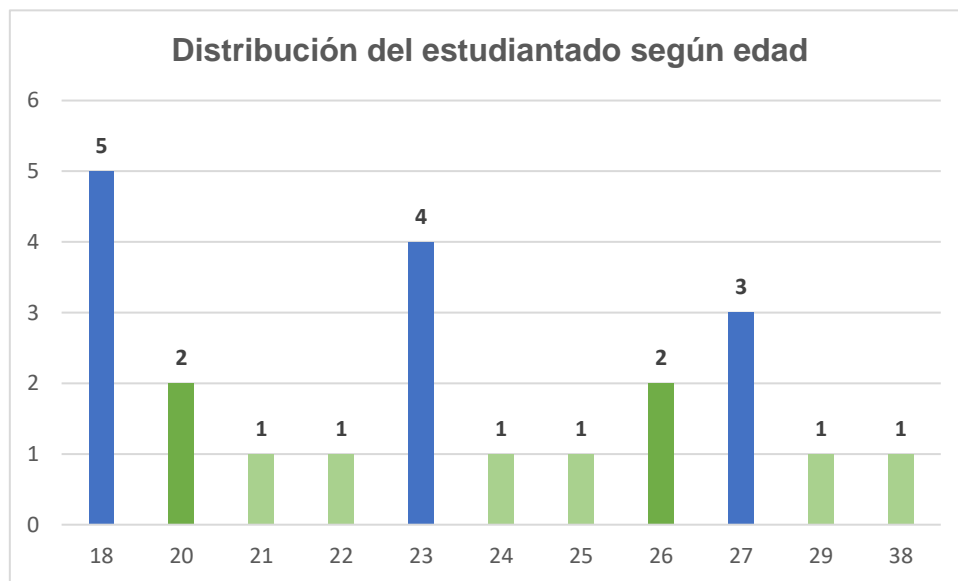
Unidad Regional	Cantidad absoluta	Cantidad porcentual
Heredia	6	27,2%
Central Oriental	5	22,7%

Cartago	5	22,7%
Huetar Norte	3	13,6
Huetar Caribe	2	9,0
Central Occidental	1	4,5%
Total	22	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En cuanto a la edad, los resultados del estudiantado se muestran en el gráfico 2. A partir de los datos se deduce que la población participante es joven, con el mayor número de respuestas en edades entre los 18 y 30 años.

Gráfico 2. Edad de las personas estudiantes.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Los datos anteriores permiten perfilar la población estudiantil. La mayoría se están formando en programas del sector de comercio y servicio, con edades menores a los 30 años y estudian en centros INA ubicados en el Valle Central del país.

- Identidad sexogenérica, orientación sexual y expresión de género

El cuestionario también abordaba preguntas sobre la identidad de género, orientación sexual, identidad sexual y expresión de género de las personas participantes. A través de estas preguntas surgen los siguientes resultados:

La mayoría de quienes responden se identifican como hombres, con un 62,6%, mientras las mujeres estudiantes y funcionarias equivalen a un 34,3%. Destaca la única respuesta de una persona estudiante que se identifica como intersexual.

Tabla 6. Distribución de participantes según identidad sexual.

Población	Hombres	Mujeres	Intersexual	No sé	Otra
Funcionariado	30	15	0	0	0
Estudiantado	12	8	1	0	1
Totalidad	42	23	1	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En cuanto a la variable de orientación sexual, y en alineamiento con los datos de la identidad sexual, un 53,7% de quienes respondieron se identifican como gays. Las mujeres lesbianas son un 20,8% de las respuestas. Como lo refleja la tabla 7, destaca el elevado número de respuestas de “Otra” que podría indicar un interés por no encasillarse dentro de una única orientación sexual o bien, desconocimiento en cuanto a los términos vinculados a la orientación sexual.

Tabla 7. Distribución de participantes según orientación sexual.

Población	Gay	Lesbiana	Bisexual	Asexual	Pansexual	No sé	Otra
Funcionariado	25	7	3	0	1	1	8
Estudiantado	11	7	0	1	1	0	2
Totalidad	36	14	3	1	2	1	10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Poco más de la mitad de las personas participantes se identifican como cisgénero, un 50,7%. Mientras las respuestas de “Otra” fueron 24, equivalente a un 35,8%. Este último dato es significativo porque podría denotar limitaciones en el conocimiento sobre qué es identidad de género y a su vez, dificultaría que las personas puedan seleccionar su identidad desde la teoría conceptual.

Tabla 8. Distribución de participantes según identidad de género.

Población	Cisgénero	Transgénero	No sé	Otra
Funcionariado	23	0	3	13
Estudiantado	11	2	4	11
Totalidad	34	2	7	24

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Con respecto a la expresión de género, las personas que se identifican como masculinas son mayoría con 40 respuestas (59,7%) y femeninas un 25,3%. Las personas no binarias, aquellas que no se identifican ni como masculinas ni femeninas o fluyen entre estas dos categorías, representan un 7,4%, con mayor presencia en el estudiantado.

Tabla 9. Distribución de participantes según expresión de género.

Población	Masculino	Femenino	No binaria	No sé	Otra
Funcionariado	30	11	1	1	2
Estudiantado	10	6	4	1	1
Totalidad	40	17	5	2	3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Con los datos recopilados en las tablas 6, 7, 8 y 9, se podría identificar a la población participante como hombres, cisgéneros, gais y masculinos. Sin embargo, estos datos son

sólo una caracterización de la población que no minimiza los demás datos recopilados ni su importancia dentro del análisis.

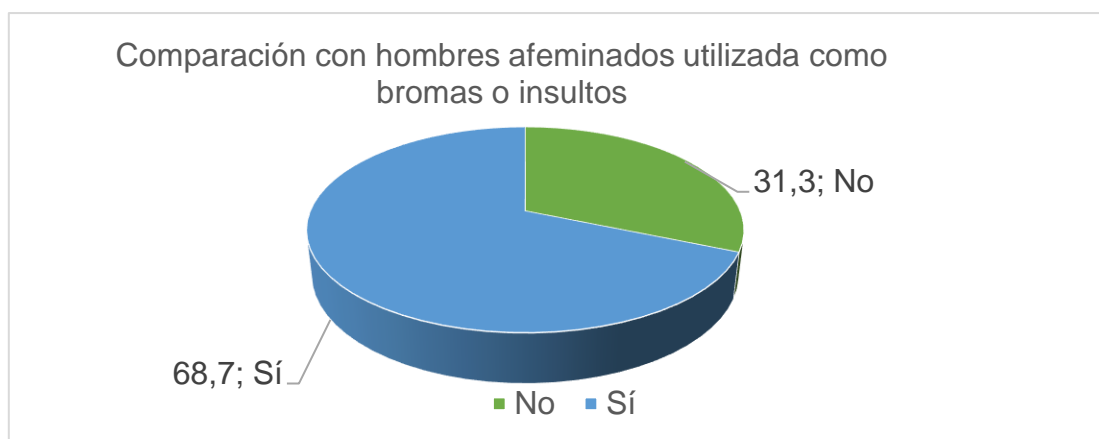
Resalta el número de respuestas como “No sé” u “Otras” que podrían denotar desconocimiento en el significado de algunos términos o bien, se deciden conscientemente para no encasillarse, evitando así exponerse a identificarse.

Expresiones de discriminación y violencia

Ante la pregunta ¿Considera usted que en el INA se dan algunas de las siguientes situaciones? Relacionadas con manifestaciones de burla, discriminación y violencia hacia las personas por su identidad de género u orientación sexual, las respuestas reflejan que en la mayoría de estas manifestaciones se dan hacia los hombres, este dato también viene dado por el hecho de que la mayoría de las respuestas al cuestionario vinieron de hombres.

Entre los datos destaca que la mayor expresión de discriminación hacia los hombres son insultos o bromas relacionadas a comparaciones con hombres afeminados, en las cuales un 69% de los hombres participantes dijo haber presenciado este tipo de bromas en el INA, mientras que un 31% dijo que no.

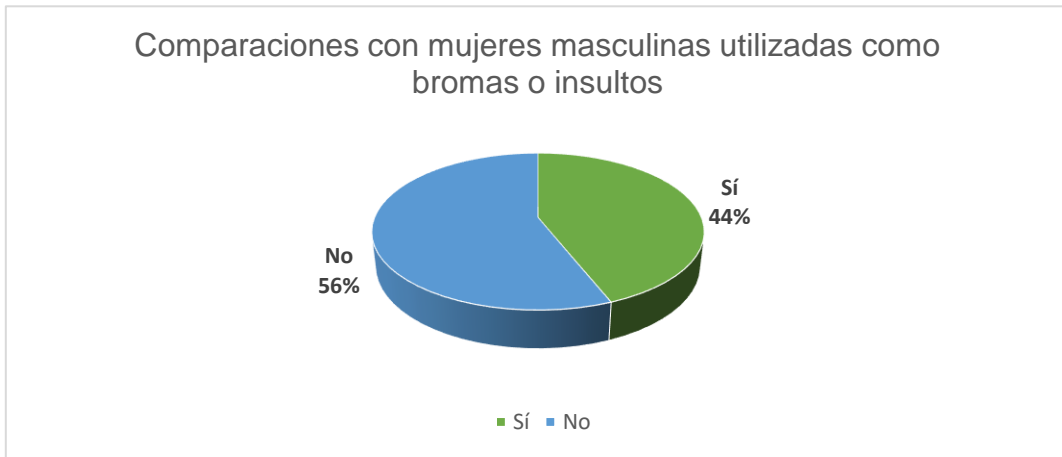
Grafico 3. Comparación con hombres afeminados como expresión de discriminación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Por otra parte, un 44% de las mujeres dicen haber percibido bromas o insultos relacionados con mujeres masculinas. Así se refleja en el gráfico 4.

Grafico 4. Comparación con mujeres masculinas como expresión de discriminación.

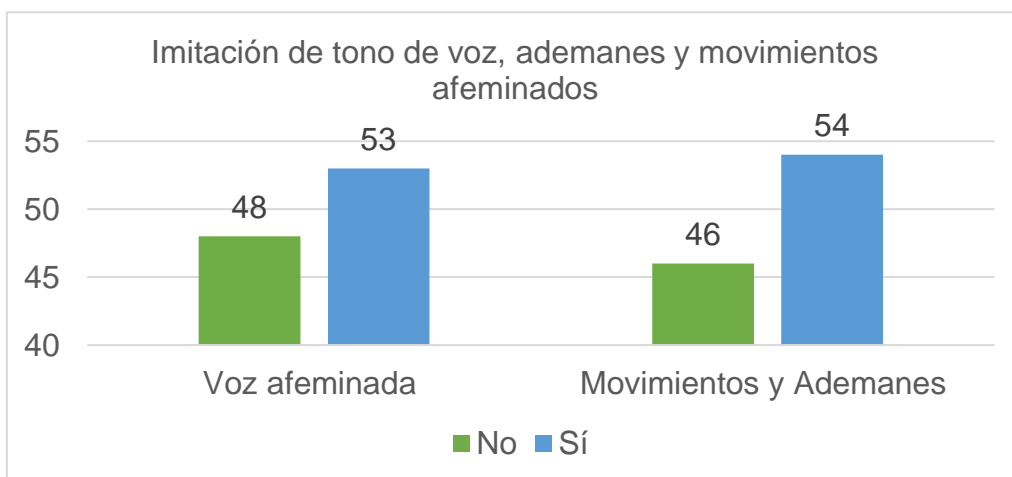


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Las expresiones de género, al ser más visibles para las demás personas, tienden a ser las más usadas como herramientas para violentar y discriminar. En el caso de los hombres, la violencia por ser afeminados cuenta con un componente de misoginia donde los comportamientos y expresiones que denoten similitud con las mujeres se consideran inferiores y, por lo tanto, en una posición para vulnerabilizar.

Lo anterior se confirma con el siguiente gráfico, el cual nos refleja que la mayoría de las personas manifiestan que han percibido bromas con imitación de ademanes o movimientos afeminados del cuerpo, así como con imitaciones de voz afeminada.

Gráfico 5. Imitación de tono de voz, ademanes y movimientos afeminados como expresión de discriminación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En cuanto a la manifestación de violencia verbal utilizando palabras y/o expresiones como playo, tortillera, perra, marica, pendejo, mamitas, loca, marimacha, un 79% de las personas encuestadas dice haber escuchado este tipo de ofensas.

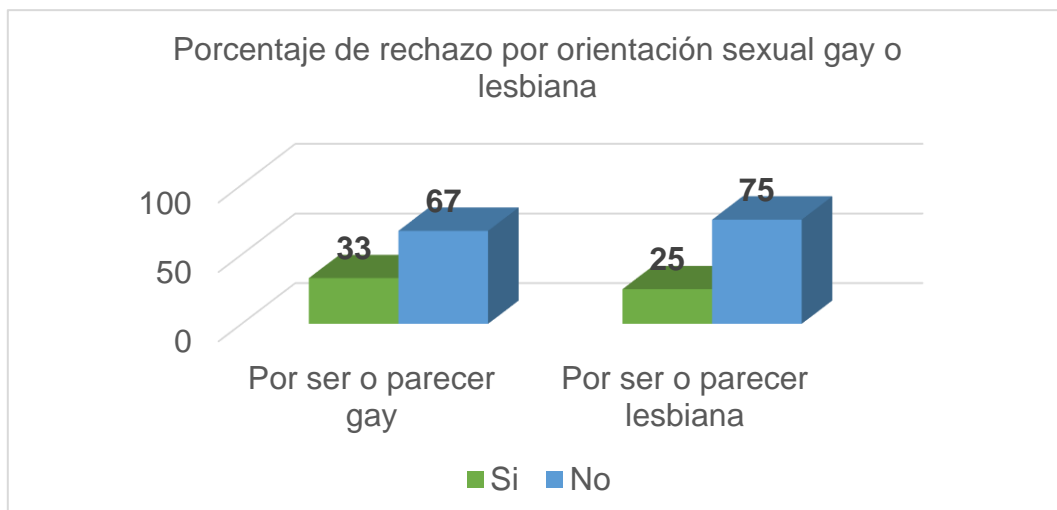
Gráfico 6. Uso de palabras y/o expresiones como playo, tortillera, perra, marica, pendejo, mamitas, loca, marimacha.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En cuanto a la premisa, de percibir rechazo por orientación sexual la mayoría de las personas participantes de la investigación manifiestan no percibirlo, con un porcentaje de 67% en hombres y un 75% en mujeres.

Gráfico 7. Rechazo por su orientación sexual.



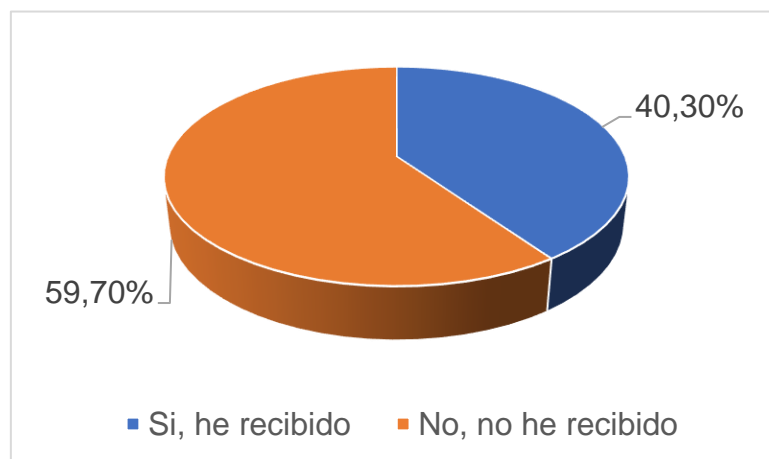
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

A pesar, de que la mayoría de las personas participantes del estudio han identificado manifestaciones de violencia verbal, tales como “playo o tortillera”, no relacionan estas ofensas como rechazo por orientación sexual, esto se refleja en las diferencias existentes en los gráficos 6 y 7. Por lo que, sigue existiendo un alto porcentaje de personas que no identifican ciertas expresiones como discriminación por orientación sexual o expresión de género a pesar de haberlas percibido en el INA.

Vivencias de discriminación y violencia

Posterior a la identificación de expresiones, se les consultó a las personas lo siguiente “¿Ha sufrido algún tipo de discriminación o violencia por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género?” Ante esta consulta, 40 personas manifestaron que sí han recibido violencia o discriminación por los motivos supracitados.

Gráfico 8. Recepción de discriminación o violencia por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

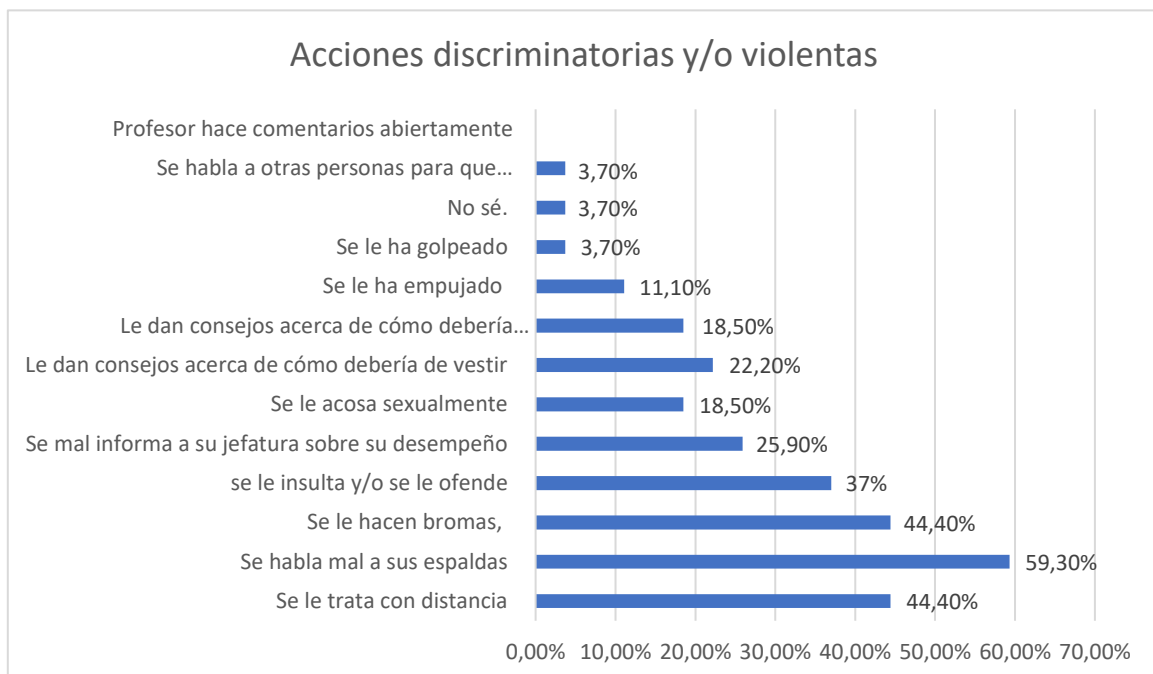
Para ahondar en las manifestaciones de la discriminación o violencia, se les preguntó “¿Cuáles han sido la o las acciones discriminatorias o violentas que ha recibido por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género?”

En el gráfico 9 se observa como una de las formas mayormente presentes en relación a acciones discriminatorias o violentas, la relacionada con hablar mal de la persona a sus espaldas, a su vez, el trato con distancia es otra forma en que las personas perciben, son maltratadas o bien discriminadas en el INA, esto nos remite a una mayor presencia de violencia de índole psicológica, igualmente manifiesto en acciones como bromas.

Brindar mala información a las jefaturas, acerca de la persona, por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, parece ser otra conducta presente en la institución como forma de discriminación, donde se tienen 7 personas que respondieron esto, como una vivencia.

En menor escala, pero igualmente presente, se observan conductas relacionadas con insultos u ofensas, lo cual refleja conductas directas de hostigamiento y maltrato. El acoso sexual es otro elemento presente en los resultados del estudio, donde 5 personas han sufrido esta problemática en la institución.

Gráfico 9. Acciones discriminatorias o violentas por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

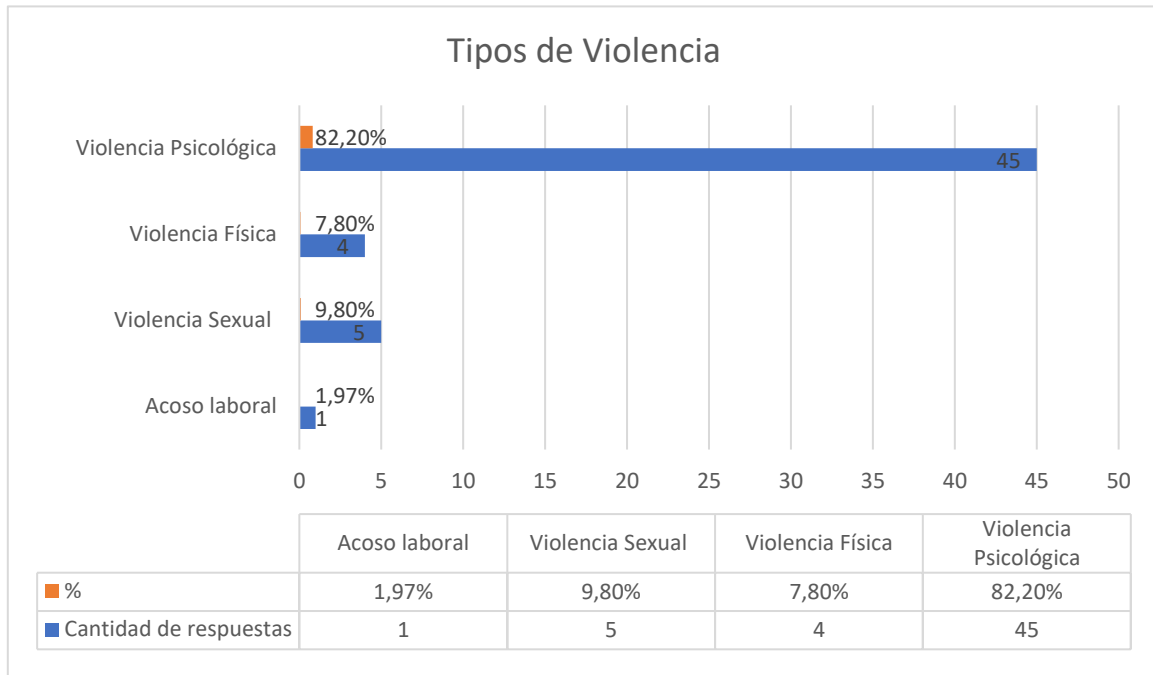


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En el gráfico 10 se puede observar las diversas manifestaciones discriminatorias y/o violentas que han vivido las personas en el INA, segregadas por tipo de violencia.

Destaca en los resultados del estudio, la presencia de las diversas formas de violencia existentes, por ejemplo, conductas de maltrato físico, como golpes y empujones, donde, un 7,8 % de la población participante del estudio, manifestó haber vivenciado violencia física en la institución, observándose 3 respuestas donde se evidencian empujones, y una respuesta en que se da la presencia de incluso golpes.

Gráfico 10. Vivencias discriminatorias y/o violentas recibidas según tipo de violencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Igualmente se destaca como un 82,2 % de la población manifiesta haber vivido algún tipo de violencia psicológica en la institución, lo cual refleja una situación alarmante, seguida por manifestaciones de violencia sexual (Acoso Sexual), donde se puede observar 9,80% de la población vivenció este tipo de experiencias en la institución.

Motivos de discriminación y violencia

Cuando se les consulta a las personas participantes “¿Cuál o cuáles han sido los motivos de la discriminación o violencia recibida?” se observa una clara tendencia de que el principal motivo para ser víctimas de discriminación y/o violencia en el INA es por un tema de orientación sexual, donde un 74,10%, considera que la razón es por ser gay y un 22,20%

considera, que es por ser lesbiana, aunándose un 11,10% aduciendo que es por ser bisexual.

La expresión de género, es también razón importante como motivo de discriminación y violencia recibida en el INA, donde el aspecto físico (7,40%), la forma de vestir muy masculina siendo mujer (18,5%), por tener comportamientos masculinos siendo mujer (7,40%), o femeninos siendo hombre (11,10%), sumadas, brindan un dato importante que nos muestra que la forma en que una persona expresa (o no) su identidad de género, es tomado como indicador de su orientación y expresión, y al no concordar esta con "lo deseado" es producto de discriminación y/o violencia hacia esa persona.

La violencia por identidad de género igualmente está presente, sin embargo, en un menor número, donde el ser una persona trans, en uno de los casos, fue causa de discriminación o violencia.

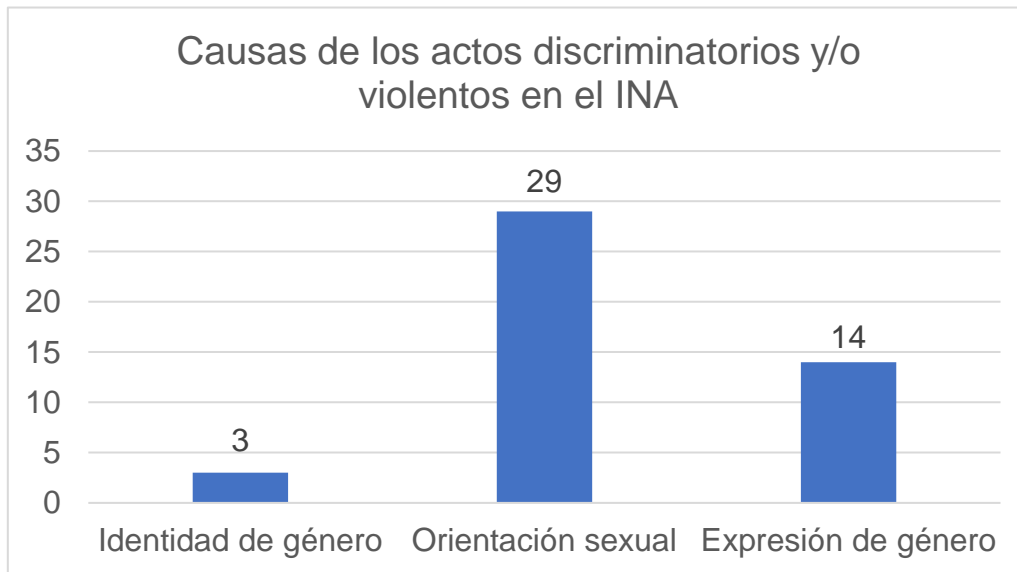
Gráfico 11. Motivos de discriminación y/o violencia en el INA.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En el gráfico 12 se puede observar segregado las diversas causas de discriminación y/o violencia, a partir de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género.

Gráfico 12. Causas de los actos discriminatorios y violentos según orientación sexual, identidad de género y expresión de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Así podemos observar que en un 63,1% de los casos participantes en el estudio, la causa de los actos de discriminación y/o violencia contra su persona, fue a partir de su orientación sexual, específicamente ser gay, lesbiana o bisexual, un 30,1 % fue a causa de su expresión de género y un 6,5% fue a partir de su identidad de género.

Reacciones ante situaciones de discriminación y violencia

Para finalizar con la identificación de las vivencias de violencia y discriminación, se realizó la siguiente consulta “En caso de haber vivido personalmente alguna de las situaciones descritas, al menos una vez en su centro de estudio o trabajo, ¿de qué forma reaccionó usted?”, un total de 27 personas indican cuál fue su reacción ante las situaciones de discriminación y violencia vivida.

La mayoría (15 personas) decidieron hablar del tema, algunas con su docente (4), otras con su jefatura inmediata (3), y un grupo mayor con personas cercanas (8). Es decir, un total de 22,4%.

Esto parece indicar la necesidad de generar espacios que permitan compartir vivencias, donde se pueda hablar del tema sin censura ni represalias, las personas consultadas en la

encuesta prefieren hablarlo con quienes se sienten seguros; es decir, sus círculos más cercanos; antes que tomar acciones de denuncia, aunque se aclara que denunciar es lo que se debe fomentar frente a otras opciones que pueden ser abordadas posteriormente.

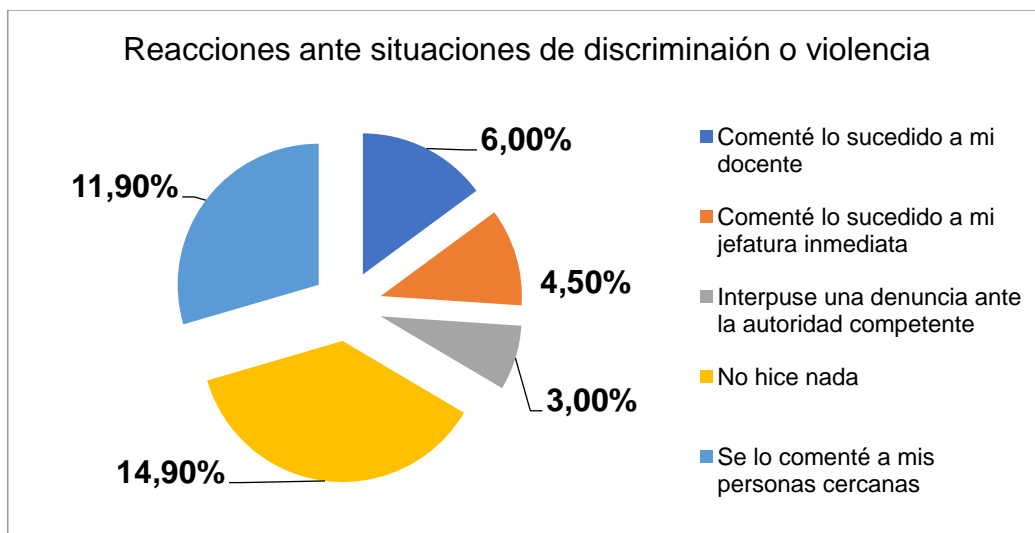
Por otra parte, únicamente 2 personas (un 3%) consideran que interpondrían una denuncia ante las autoridades competentes.

Con respecto a estos datos se podría pensar que las razones para no denunciar tienen que ver con la poca información que se tiene de las políticas y normativas institucionales, incluyendo el Sistema de Denuncia del SISPIGINA, en el tema de la no discriminación a la población LGTBIQ+. Como, por ejemplo, saber cómo y dónde se puede interponer una denuncia, quiénes analizan los casos denunciados y cómo se resuelven estos casos.

La limitación en la información difundida o en los canales de comunicación usados pueden conllevar desconfianza de las personas víctimas y, por lo tanto, no perciben el respaldo institucional que les posibilite tomar acciones concretas para defender sus derechos.

Esta forma de reaccionar “pasiva”, que se queda en el ámbito de lo privado, probablemente influirá para que se sigan creando escenarios propicios para que más personas de esta población sean víctimas de actos de discriminación y violencia, ya que se continúan invisibilizando las acciones a través del silencio a nivel institucional.

Gráfico 13. Reacción de las personas ante situaciones de violencia y/o discriminación.



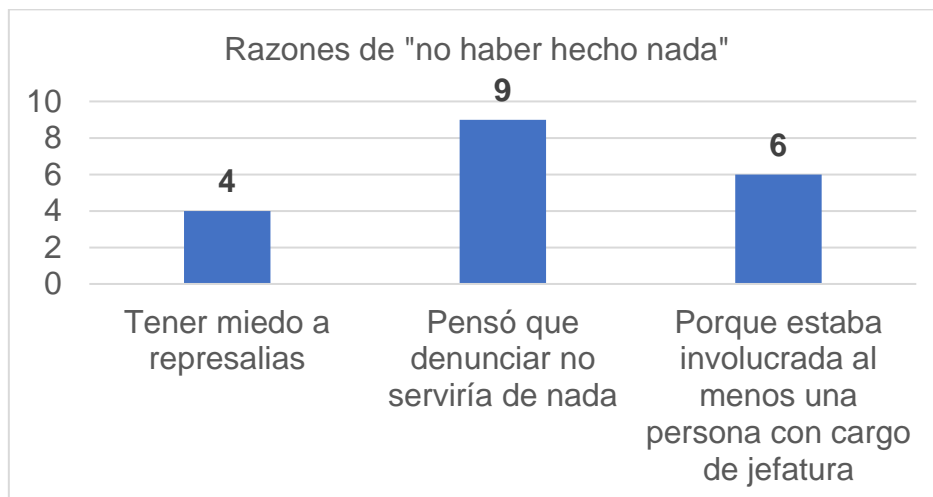
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Del total de personas, 4 indicaron tener miedo de que hubieran represalias; 9 de ellas pensaron que denunciar no serviría de nada; 6 indicaron que no denunciarían porque en estas acciones discriminatorias estaba involucrada al menos una persona con cargo de jefatura.

Por otro lado, un total de 14,9 % (10 personas) indican no haber hecho nada ante las situaciones de discriminación y violencia vividas.

Entre las razones para esto se mencionan:

Gráfico 14. Razones por las cuales las personas decidieron no actuar ante una situación de violencia o discriminación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Es decir, la mayoría decide no actuar porque consideran que interponer una denuncia no sería de utilidad. Además, más de la mitad perciben riesgoso actuar si se da la presencia de una persona en un puesto de jefatura, se evidencia la necesidad de ofrecer a las víctimas el respaldo institucional necesario que les asegure no tener consecuencias negativas por tomar acciones en defensa de sus derechos.

En caso contrario, en el cuestionario se consultó "Si enfrentó la situación, ¿cuál fue el resultado?". Un total de 17 personas indican que enfrentaron la situación, pero solo a 5 dejaron de molestarle, a 2 les molestaron aún más, a 7 dejaron de molestarle abiertamente, pero lo hicieron a sus espaldas, 4 indican que les crearon un mal ambiente en el trabajo, y una de ellas menciona que se trasladó a otra regional y la persona con la que tuvo el

problema se pensionó, otra dice “mantener la distancia, poca o nula comunicación, sólo lo estrictamente necesario”.

Se observa en estas respuestas que cuando la persona víctima enfrenta la situación no recibe ataques directos, ni físicos, ni verbales, más bien se nota más la agresión emocional y psicológica; promoviendo y perpetuando en el ambiente laboral espacios donde se manifieste la discriminación de manera solapada.

Lugares de discriminación y violencia

Para reconocer los espacios donde se estaban presentado las vivencias de violencia y discriminación se les preguntó “¿En cuál/es lugar/es relacionados con el INA le sucedió?”

Como se muestra en la tabla 10, los lugares en donde ocurren mayor cantidad de situaciones de violencia o discriminación son los espacios de trabajo de los colaboradores, así como en el aula o taller de los estudiantes, lo cual indica que los espacios cerrados presentan un ambiente favorable para las manifestaciones de discriminación y violencia homobisexualtransfóbica. También podría influir que el contacto entre las personas es más directo dado que es el día a día y la convivencia con los agresores resulta inevitable. Además, también se da violencia en pasillos y soda, sin embargo, los números son inferiores quizás debido a que la persona agresora está más expuesta a ser identificado como tal.

Se destaca la aparición de manifestaciones en las redes sociales, 7 personas así lo indican, debido a esto, la institución debe contemplar el ciberacoso como parte de la información a difundir con el objetivo de eliminar la violencia de los espacios digitales y en caso de presentarse, establecer el debido proceso para la atención integral.

Tabla 10. Lugares donde sucedieron las manifestaciones de discriminación y violencia en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Detalle	Personas
Espacio de trabajo (Unidad)	15
Estando de gira	3
Aula o taller de estudio	10
Redes sociales	5

Pasillo del lugar donde estudia o trabaja	6
Baños del lugar donde estudia	2
Soda o comedor	5
Compañeros de transporte	1
Grupos de WhatsApp	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Roles en el ejercicio de discriminación y violencia

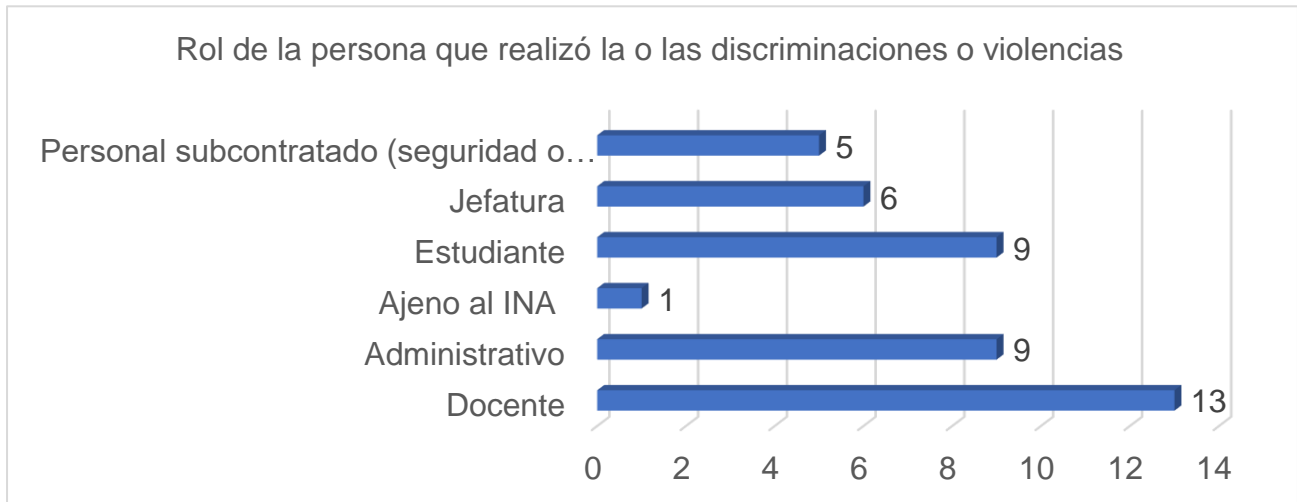
A las personas que han sido víctima de discriminación o violencia se les consultó sobre el rol que ocupa la personas que ejerció la o las manifestaciones de violencia homolesbobitranfóbica.

Analizando la situación, se denota que la discriminación viene en su mayoría de docentes, por lo cual existe el riesgo latente a que las personas estudiantes dejen los cursos en el INA; esto a su vez provoca limitaciones en su formación y futura empleabilidad. Que sean las personas docentes las más señaladas se alinea con el dato de los lugares donde se discrimina puesto que las aulas y talleres, junto a los espacios de trabajo, era los lugares con mayor incidencia.

Con los datos anteriores, se podría pensar que la figura de la persona docente no limita o prohíbe las acciones de violencia, sino que las legitima y las reproduce, generando así un ambiente donde se violentan los derechos humanos de las personas LGBTIQ+

Además, también están los propios estudiantes y el personal administrativo, lo cual demuestra la necesidad de capacitación a este tipo de segmento para su sensibilización y conocimiento en el tema.

Gráfico 15. Rol de las personas que ejercieron la violencia o discriminación.



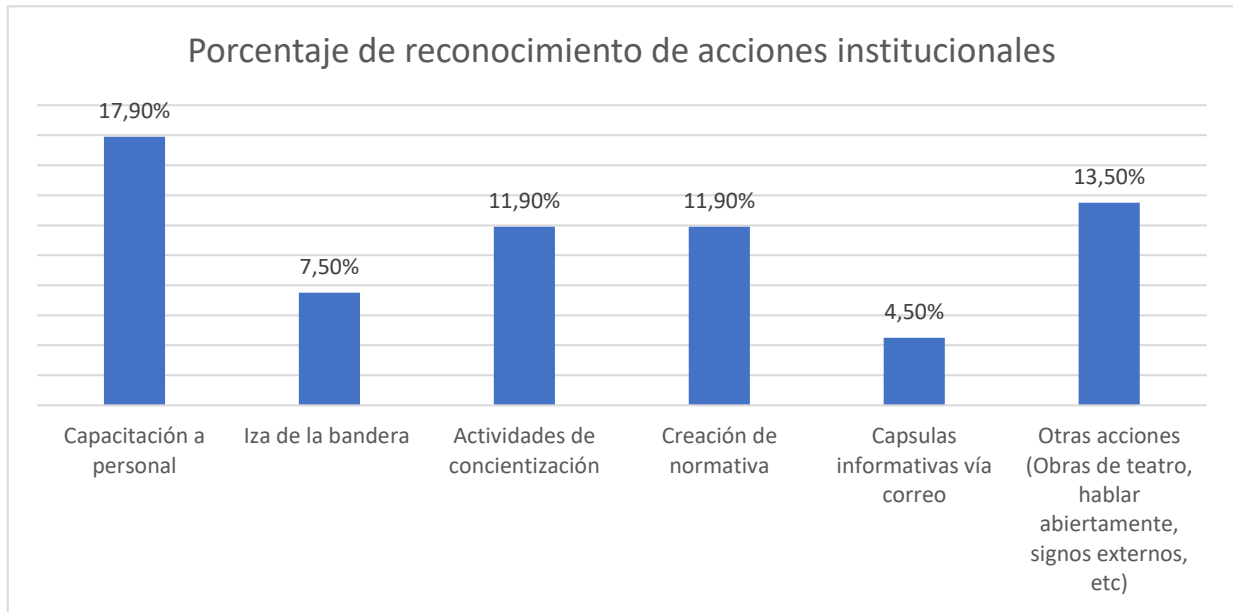
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Conocimiento y valoración de acciones afirmativas institucionales.

Para identificar el conocimiento, se preguntó “¿Conoce de alguna actividad que se haya realizado en la institución con relación a la política sobre no discriminación hacia personas LGBT?” Como respuesta se obtuvo que un 65,7% indicó conocer acciones que se han emprendido. Lo cual permite visualizar que sí hay un impacto con el esfuerzo emprendido desde la Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI así como desde otras dependencias.

Para profundizar, a las personas participantes se les solicitó que mencionaran esas actividades. Resaltan las capacitaciones al personal funcionario con un 17,9% y las actividades de concientización y creación de normativa, ambas con 11,9%.

Gráfico 16. Reconocimiento de acciones institucionales

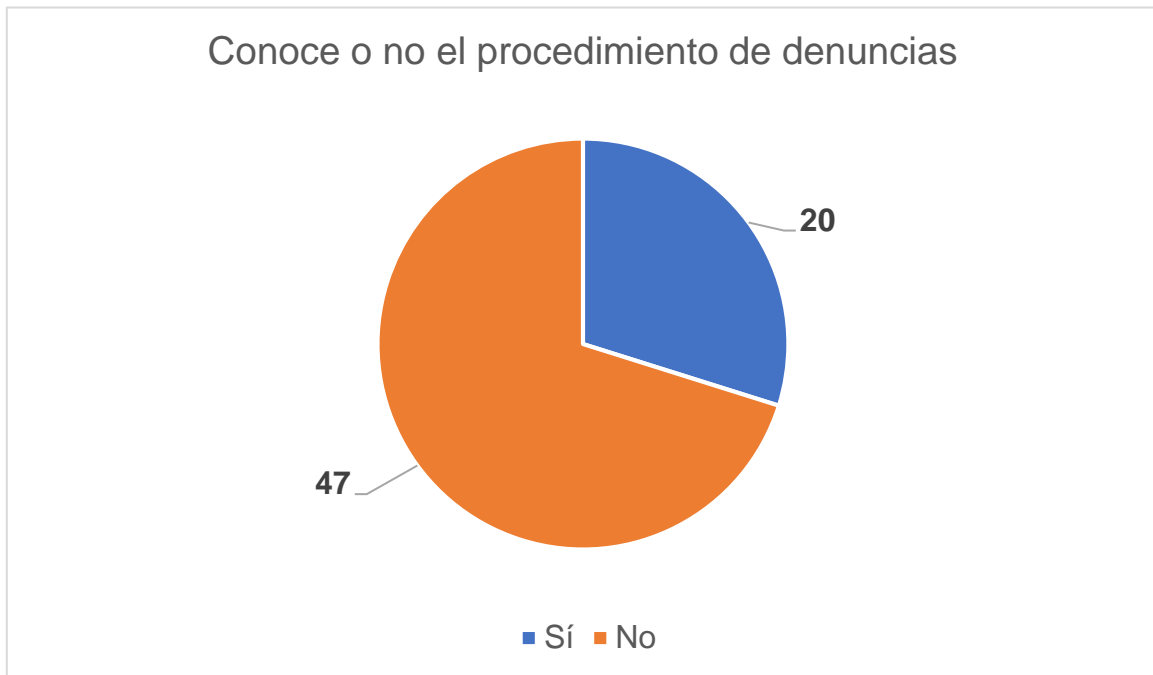


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Con respecto al conocimiento del procedimiento de denuncia, un 29,9% indicó conocerlo. Sin embargo, resulta significativo que el 70% mencionaran que no conocen el procedimiento.

Este dato podría significar que se requiere mayor difusión sobre el procedimiento a realizar ante una denuncia por discriminación y violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Gráfico 17. Cantidad de personas que conocen o no el procedimiento de denuncia ante violencia por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.



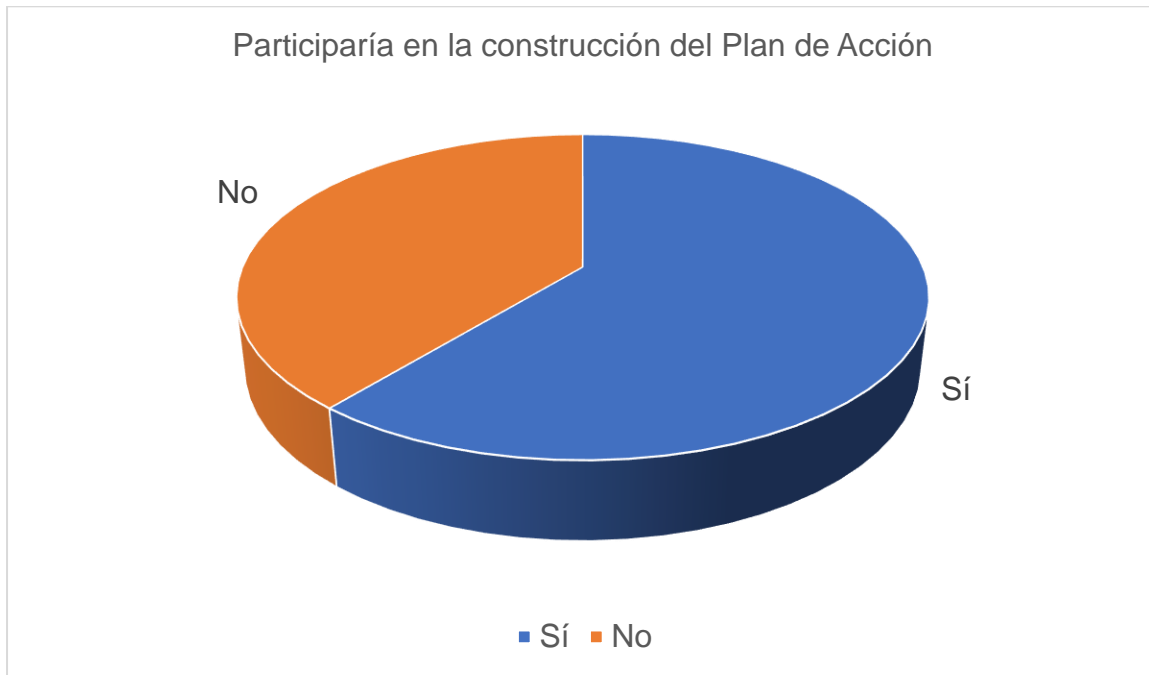
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Construcción del Plan de Acción de la Comisión

Debido a que el cuestionario fue diseñado para la obtención de información vital para el proceso de construcción del Plan de Acción de la Comisión para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI, al final del instrumento se buscó fomentar la participación del funcionariado y estudiantado en dicho proceso preguntándoles si estarían dispuestos a formar parte del Plan.

Ante esta propuesta y como se refleja en el gráfico 18, un 61% de las personas encuestadas están interesadas en participar en la construcción del Plan de Acción de la Política 2021-2023, para ello, las personas dejaron sus datos de contacto con el fin de participar en las reuniones programadas.

Gráfico 18. Disposición a participar de la construcción del Plan de Acción de la Comisión.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Conclusiones

La caracterización de la población que se sumó al llenado del cuestionario en línea permite tener dos perfiles. Para el funcionariado tenemos que son mayoritariamente docentes, son adultos entre 35 y 49 años y que trabajan de las distintas unidades regionales de la institución. En cuanto a su identidad sexual, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, la mayoría son hombres, gais, masculinos y cisgénero, respectivamente.

En cuanto a la población estudiantil, la mayoría son adultos jóvenes, que se forman en programas de los núcleos de Comercio y Servicio; y Turismo, y asisten a Centros de Formación ubicados en las provincias del centro de país, a saber, San José, Cartago, Alajuela y Heredia. Mayoritariamente son hombres, gais, masculinos y cisgénero.

Este perfilamiento de la población se realiza para que, a partir de esta base, se puedan comprender los análisis de las demás preguntas que contenía el cuestionario. Lo anterior no implica que se deje de lado a las demás poblaciones y sus respuestas.

Ahora bien, una vez que se perfiló a la población participante, se les consulta sobre la existencia de algunas manifestaciones de discriminación y violencia por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género en el INA, el 79% indicaron haber escuchado el uso de palabras y/o expresiones como playo, tortillera, perra, marica, pendejo, mamitas, loca, marimacha. Este dato nos puede indicar la normalización de estas expresiones en los diálogos que se sostienen en la cotidianidad, lo cual no justifica su uso, sino que dimensiona una socialización del lenguaje discriminatorio y violento.

Otro dato relevante es la comparación de los hombres con hombres afeminados (68,7%) y a las mujeres con mujeres masculinas (44%). Esto podría denotar la presión social existente por la estandarización de patrones en la expresión del género tanto para los hombres, negando la feminidad, como para las mujeres negando patrones vinculados con los hombres.

El número de personas que indican que existe rechazo por ser o parecer gay o lesbiana es significativo, representa el 64%. La institución debería ahondar en las manifestaciones específicas de rechazo y cómo afectan estas situaciones violentas en las personas que las reciben tanto en el ámbito laboral como formativo.

A pesar de que las personas participantes indican que se presentan varias manifestaciones de violencia y discriminación en el INA, sólo el 40,3% indican haber recibido este tipo de violencia. Las personas víctimas indican que la violencia psicológica es la que mayormente reciben. Hablar mal a sus espaldas, bromas e insultos son parte de las manifestaciones más comunes.

Sin embargo, se hace énfasis en que una persona indica haber sido golpeada y a 5 personas se les ha acosado sexualmente. Es decir, la violencia física y sexual están presentes; y estas manifestaciones debe ser atendidas como prioridad y de manera integral por la Institución.

En general, ser gay, ser lesbiana o bisexual son los motivos más mencionados como detonante para recibir violencia y discriminación. La orientación sexual es la razón más usada por los victimarios para el ejercicio de la violencia, también podría indicarse, retomando lo indicado previamente, que existe una cultura que valida y normaliza vocabulario que usa palabras como playo y tortillera.

La reacción de las personas ante situaciones de violencia y discriminación es, en su mayoría, de no actuar y esta decisión la toman porque consideran que denunciar no serviría de nada. Estos datos muestran que se debe trabajar en aumentar la confianza en el sistema institucional para la atención de violencia homolesebóbitransfóbica.

Según las respuestas, las oficinas, aulas y talleres son los lugares donde se presentan mayor cantidad de manifestaciones de violencia. Con respecto a las oficinas, se podría proponer que el ambiente laboral permite, valida e incentiva las acciones de violencia y esto a su vez, plantea debilidades en el rol de las personas jefaturas en la aplicación de medidas correctivas ante las manifestaciones y la protección de la o las víctimas. También influye el miedo a represalias si se denuncian las acciones.

Sobre las manifestaciones en las aulas y talleres, parece existir un patrón entre las personas que ejercen la violencia mayoritariamente, las y los docentes, y los ambientes donde se presentan un importante número de manifestaciones violentas. Se podrían lanzar dos premisas, la primera relacionada al ejercicio del poder que tiene la persona docente en el aula y taller y, por lo tanto, que sienta autoridad suficiente y protección institucional para violentar al estudiantado.

En segundo lugar, el número de personas que denunciarían un acto homolesebóbitransfóbico es muy bajo y, como ya se mencionó previamente, uno de los motivos para no actuar es que la persona victimaria cuente con un puesto de poder sobre su víctima y por el miedo a las represalias de esta última.

Los datos anteriores podrían indicar que existe un ambiente de violación a los derechos humanos en las oficinas, en las aulas y los talleres del INA que, a su vez, influye en la productividad de las personas funcionarias y en el rendimiento académico del estudiantado; y en la calidad de vida de las personas víctimas en general. Esto podría implicar el aumento en la exclusión de las personas estudiantes de los SCFP y la pérdida de capital humano en las unidades.

Un dato relevante es la aparición del ciberabuso o acoso virtual. Las redes sociales y los grupos de whatsapp son un medio usado para las manifestaciones de violencia donde el ejercicio del poder resulta diluido entre quienes participan, esto facilita que la tolerancia ante fotos, videos o mensajes con contenido homolesebóbitransfóbico sea mayor.

Con respecto a conocimiento, el cuestionario emana que un importante número de participantes manifiestan conocer acciones que ha realizado la Institución en el marco de la política de no discriminación hacia la población LGBT, un 65,7% así lo postulan. Las capacitaciones al personal y las campañas de sensibilización resaltan entre las actividades que se identifican como acciones institucionales en pro de los derechos LGBTIQ+. Con estos datos se puede visualizar el impacto que se tiene en la población funcionaria y estudiantil y a su vez, permite la toma de decisiones de la Comisión para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI de la institución.

Un punto de alerta es el bajo número de participantes que mencionaron conocer el procedimiento para interponer una denuncia por violencia homolebóbica y transfóbica, así lo refleja el 70,1% que indica desconocimiento. Este dato, sin duda, influye también en la reacción de “no hacer nada” ante situaciones de discriminación y violencia que adoptan la mayor parte de las personas que han sido víctimas.

Por otro lado, un insumo que puede canalizar la Comisión es que la mayoría de las personas participantes del cuestionario estarían de acuerdo en participar de la construcción del Plan de Acción 2020-2023.

En resumen, este estudio destaca que el INA es identificada como un espacio donde se ejerce la discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género, a pesar de haberse declarado como institución libre de discriminación desde el año 2015.

En la Institución, como reflejo de la sociedad, se presenta la violencia normalizada principalmente en el vocabulario del funcionariado y estudiantado; y que la violencia física y sexual están presentes. Las oficinas, aulas y talleres son los ambientes más hostiles por las manifestaciones de violencia y quienes permiten, validan y ejercen los actos son las personas docentes. Es decir, se perpetúa un ciclo de violencia en perjuicio de las víctimas que podrían optar por dejar sus programas formativos y truncar sus propósitos educativos o bien, buscar otras unidades a lo interno o procurar otras opciones laborales fuera de la institución en el caso del funcionariado.

Los datos del estudio plantean retos a la Comisión para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGBTI, a saber:

- Intervención en el ejercicio del poder de las personas docentes en las aulas y talleres, así como en el rol de las jefaturas de las unidades del INA. El objetivo es eliminar el ciclo de violencia presente en los espacios formativos y laborales.
- Atención oportuna en casos de violencia homolebótransfóbica. El objetivo es atender las situaciones que se presenten dando orientación y acompañamiento requerido a las víctimas.
- Informar sobre el proceso de denuncia ante manifestaciones violentas y discriminatorias por orientación sexual, expresión de género e identidad de género tanto a la población estudiantil como al funcionariado. El objetivo es fomentar la confianza de las víctimas en los mecanismos institucionales usados para la recepción, atención y resolución de las denuncias.
- Diseño e implementación de acciones de sensibilización y capacitación con contenidos homologados para su implementación a nivel nacional. El objetivo es que la información brindada al funcionariado y estudiantado cuente con objetivos específicos que aumenten el conocimiento en temas vinculados a la población LGBTIQ+ y, además, impacten un mayor número de personas.

Si los retos planteados en este estudio son abordados por la Institución, se podría esperar que la tolerancia a la violencia y discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género inicie una tendencia a la baja. Sin embargo, se indica que es posible un aumento en el número de las denuncias por violencia homolebótransfóbica debido a un mayor reconocimiento de acciones violentas, confianza de las personas víctimas en denunciar y un sistema institucional que atiende oportunamente las situaciones de violencia.

Sin dudas hay retos, pero hay avances significativos de la institución que salen a la luz del estudio. El cuestionario que permitió la recolección de datos es, por sí mismo, un ejemplo de que el INA ha realizado acciones previas que favorecen iniciativas de recopilación de información para sustentar la toma de decisiones eficaces y eficientes.

Se señala que sí existen personas que han interpuesto denuncias al ser víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual y que hacen pensar que confían en la institucionalidad.

Las personas también indican conocer una serie de acciones que se realizan en pro de los derechos de las personas LGBTIQ+ como lo son la izada a la bandera y campañas de sensibilización en el marco del 17 de mayo “Día Internacional y Nacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia”. También son visibles las capacitaciones al funcionariado y las obras de teatro que se han desarrollado a nivel nacional.

Sólo resta seguir fomentando acciones afirmativas para la inclusión real de las personas LGBTIQ+ en los espacios formativos y laborales del Instituto Nacional de Aprendizaje. Sin duda, lo anterior permitirá que el INA se consolide como un espacio libre de discriminación y violencia por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.

Recomendaciones

Posterior al análisis de los datos y en atención a las conclusiones realizadas, se establecen las siguientes recomendaciones:

- 1- Capacitación al personal docente y en cargos de jefatura. Se recomienda sensibilizar y capacitar en temas vinculados a la población LGBTIQ+ a estos grupos poblacionales del INA para eliminar el ciclo de violencia que se presenta en las aulas, talleres y oficinas de trabajo. Las capacitaciones deben abarcar contenidos de información, pero también señalar enfáticamente las sanciones y medidas que se pueden aplicar en caso de manifestaciones de violencia homolebbitransfóbica en detrimento de las obligaciones que rigen como personas funcionarias públicas.
- 2- Guías de atención en casos de homolebbitransfobia. Se recomienda la elaboración de dos guías que recopilen el debido proceso para la atención de denuncias por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género. Una primera guía dirigida al funcionariado de Bienestar Estudiantil y de las unidades donde se pueden interponer denuncias, puede contener información sobre la atención adecuada de las víctimas y la intervención de espacios donde se presenten manifestaciones de violencia.

En el caso del funcionariado, se recomienda otra guía con el debido proceso para la presentación de una denuncia, información para la prevención de situaciones de discriminación en ambientes laborales y educativos, y las posibles sanciones por el ejercicio de la violencia homolebbitransfóbica.

- 3- Estrategia de comunicación. Se recomienda la elaboración de una estrategia de comunicación que abarque la publicación del proceso de denuncia por violencia homobitansfóbica, informe sobre las principales manifestaciones de violencia y, además, establezca acciones de sensibilización con contenidos y objetivos homologados para ser ejecutados.
- 4- Por último, se recomienda la realización de un nuevo estudio que evalúe el impacto de las medidas que se adopten en la institución a un mediano plazo.

Las recomendaciones anteriores son medidas que podrían incidir favorablemente para la consolidación de una institución con bajos niveles de tolerancia a la violencia por orientación sexual, identidad sexogenérica y expresión de género.

Anexos

Anexo 1. Formulario “Violencia y Discriminación hacia la Población LGBTIQ+ en el Instituto Nacional de Aprendizaje”

Violencia y Discriminación hacia la Población LGBTIQ+ en el Instituto Nacional de Aprendizaje

Sección 1. Introducción.

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+ en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

El formulario está dirigido a personas que se identifican como lesbianas, gais, bisexuales, trans, inter, queer y demás no heterosexuales, puesto que su motivación es conocer las vivencias de este sector poblacional.

La información que se brinde será utilizada de manera confidencial, exclusivamente para fines institucionales en el marco de la Declaratoria del INA como espacio libre de homolesbobitansfobia y de la construcción del Plan de Acción de la Comisión para la Igualdad y la NO Discriminación hacia la Población LGBTI.

Por último, la información que usted brinde es de vital importancia para mejorar el ambiente laboral y de estudio, en el marco de la sana convivencia basada en el respeto a la diversidad.

Pregunta 1. Acepto ser partícipe de esta consulta.

- Sí, acepto.
- No, no acepto.

Sección 2. Caracterización de la población

A continuación, se le solicita brindar datos generales que permitan caracterizar a la población que participa del formulario.

Pregunta 2. ¿Es usted...?

- Persona funcionaria. (Pasa a pregunta 3)
- Estudiante. (Pasa a pregunta 6)

Sección 3. Caracterización de persona funcionaria

A continuación, se le solicita brindar datos generales que permitan caracterizar a la población que participa del formulario.

Pregunta 3. ¿Cuál es su tipo de actividad? (Pasa a pregunta siguiente)

- Docente.
- Administrativo.
- Técnico docente.

Pregunta 4. ¿Dónde labora? (Pasa a pregunta siguiente)

- Unidad Regional.
- Sede Central.
- Núcleo tecnológico.

Pregunta 5. ¿Cuál es su edad? (Colocar respuesta en números)

(Pasa a pregunta 9)

Sección 4. Caracterización de estudiante

A continuación, se le solicita brindar datos generales que permitan caracterizar a la población que participa del formulario.

Pregunta 6. ¿Qué estudia en el INA? (Pasa a pregunta siguiente)

Pregunta 7. ¿En cuál Centro de Formación estudia? (Pasa a pregunta siguiente)

Pregunta 8. ¿Cuál es su edad? (Colocar respuesta en números) (Pasa a pregunta siguiente)

Sección 5. Caracterización de población

A continuación, se le solicita brindar datos generales que permitan caracterizar a la población que participa del formulario.

Pregunta 9. Usted se identifica como: (Pasa a pregunta siguiente)

- Hombre.
- Mujer.
- Intersexual.
- No sé.
- Otra:

Pregunta 10. Su orientación sexual es: (Pasa a pregunta siguiente)

- Gay.
- Lesbiana.
- Bisexual.
- Asexual.
- Pansexual.
- No sé.
- Otra:

Pregunta 11. Su identidad de género es: (Pasa a pregunta siguiente)

- Cisgénero.
- Trans.
- No sé.
- Otra:

Pregunta 12. Su expresión de género es: (Pasa a pregunta siguiente)

- Femenino.
- Masculino.
- No binaria.
- No sé.
- Otra:

Sección 6. Violencia y Discriminación

A continuación, se les solicita información sobre violencia y discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.

Pregunta 13. ¿Considera usted que en el INA se dan algunas de las siguientes situaciones? (Marque las que correspondan). (Pasa a pregunta siguiente)

- Comparaciones con hombres afeminados utilizadas como bromas o insultos.
- Comparaciones con mujeres masculinas utilizadas como bromas o insultos.
- Imitación de tono de voz afeminado.
- Imitación de ademanes y movimiento afeminado del cuerpo.
- Uso de palabras y/o expresiones como: playo, tortillera, perra, maricón, pendejo, mamitas, loca, marimacha.
- Rechazo por ser o parecer gay.
- Rechazo por ser o parecer lesbiana.

Pregunta 14. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación o violencia por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género?

- Sí, he recibido. (Pasa a pregunta 15)
- No, no he recibido. (Pasa a pregunta 22)

Sección 7. Acciones discriminatorias o violentas

A continuación, se les solicita información sobre violencia y discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.

Pregunta 15. ¿Cuáles han sido la o las acciones discriminatorias o violentas que ha recibido por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género? (Marque las que correspondan). (Pasa a pregunta siguiente)

- Se le trata con distancia.
- Se habla mal a sus espaldas.

- Se le hacen bromas.
- Se le insulta y/o se le ofende.
- Se mal informa a su jefatura sobre su desempeño.
- Se le acosa sexualmente.
- Le dan consejos acerca de cómo debería de vestir.
- Le dan consejos acerca de cómo debería comportarse.
- Se le ha empujado.
- Se le ha golpeado.
- No sé.
- Otros:

Pregunta 16. ¿Cuál o cuáles han sido los motivos de la discriminación o violencia recibida? (Marque las que correspondan). (Pasa a pregunta siguiente)

- Por ser gay.
- Por ser lesbiana.
- Por ser bisexual.
- Por ser trans.
- Por el aspecto físico de su cara o cuerpo.
- Por la forma de vestir muy masculina siendo mujer.
- Por la forma de vestir femenina siendo hombre.
- Por tener comportamientos muy masculinos siendo mujer.
- Por tener comportamientos muy femeninos siendo hombre.
- No sé.
- Otros:

Pregunta 17. ¿De qué forma reaccionó usted ante la situación de discriminación o violencia?

- Interpuse una denuncia ante la autoridad competente. (Pasa a pregunta 19)
- No hice nada. (Pasa a pregunta 18)
- Se lo comenté a mis personas cercanas. (Pasa a pregunta 19)
- Comenté lo sucedido a mi docente. (Pasa a pregunta 19)
- Comenté lo sucedido a mi jefatura inmediata. (Pasa a pregunta 19)

Sección 8. Reacción ante discriminación y violencia

A continuación, se les solicita información sobre violencia y discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.

Pregunta 18. Si no hizo nada, ¿Por qué no lo hizo? (Marque las que correspondan). (Pasa a pregunta 20)

- Tuve miedo de que hubiera represalias.
- Pensé que denunciar no serviría de nada.
- No me atreví a denunciar porque en esas acciones estaba involucrada al menos una persona con cargo superior a mí.
- Otros

Pregunta 19. Si enfrentó la situación, ¿Cuál fue el resultado? (Marque las que correspondan). (Pasa a pregunta 20)

- Dejaron de molestarme.
- Me molestaron aún más.
- Me amenazaron.
- Dejaron de molestarme abiertamente, pero lo hicieron a mis espaldas.
- Me crearon mal ambiente en el trabajo.
- Indispusieron a mis superiores en mi contra.
- Me amenazaron con despedirme.
- Me agredieron verbalmente.
- Me agredieron físicamente.
- Me agredieron sexualmente.
- Otros:

Sección 9. Lugares de violencia y discriminación

A continuación, se les solicita información sobre violencia y discriminación por motivos de orientación exual, expresión de género e identidad de género.

Pregunta 20. ¿En cuál o cuáles lugares, relacionados con el INA, le sucedió la o las situaciones de discriminación o violencia? (Marque las opciones que correspondan). (Pasa a pregunta siguiente)

- Aula o taller de estudio.
- Espacio de trabajo (Unidad).
- Pasillo del lugar donde estudia o trabaja.
- Baños del lugar donde estudia o trabaja.
- Soda o comedor del lugar donde estudia o trabaja.
- Redes sociales.
- Estando de gira.
- Otros:

Pregunta 21. Indique en qué grupo se ubica la persona que realizó la o las discriminaciones o violencias. (Marque las que correspondan). (Pasa a pregunta siguiente)

- Docente.
- Jefatura.
- Administrativo (recepción, personas administradoras de servicios, financiero, otras).
- Bienestar estudiantil (personas orientadoras, trabajadoras sociales, psicólogas).
- Estudiante.
- Personal subcontratado (seguridad o aseo).
- Otros:

Sección 10. Comisión LGBTIQ+ del INA

A continuación, se le solicita brindar información sobre su conocimiento acerca de la Comisión para la Igualdad y No Discriminación hacia la Población LGBTIQ+.

Pregunta 22. ¿Conoce de alguna actividad que se haya realizado en la institución con relación a la Política Sobre No Discriminación Hacia Personas LGBT?

- Sí, conozco. (Pasa a pregunta 23)
- No, no conozco. (Pasa a pregunta 24)

Sección 11. Acciones LGBTIQ+.

A continuación, se le solicita brindar información sobre su conocimiento acerca de la Comisión para la Igualdad y No Discriminación hacia la Población LGBTIQ+

Pregunta 23. ¿Cuáles acciones cree usted que han tenido más impacto para que en la institución haya más respeto a los derechos de las personas LGBTI? (Describa brevemente las acciones que considere más importantes) (Pasa a pregunta siguiente)

Sección 12. Procedimiento de denuncia.

Pregunta 24. ¿Conoce el procedimiento de denuncia ante situaciones de acoso por orientación sexual o identidad de género? (Pasa a pregunta siguiente)

- Sí, conozco.
- No, desconozco el procedimiento.

Sección 13. Plan de Acción de la Comisión LGBTIQ+.

La Comisión para la Igualdad y NO Discriminación hacia Personas LGBT del INA desarrollará eventos para dialogar con personas de la comunidad LGBTIQ+ tendientes a recopilar más insumos para la construcción del Plan de Acción 2021-2023 de la manera más participativa posible, por tal motivo nos permitimos preguntarle:

Pregunta 25. ¿Le interesaría participar en reuniones para la construcción del Plan de Acción 2020-2023 de la Comisión LGBTIQ+?

- Sí. (Pasa a sección 14)
- No. (Pasa a sección 15)

Sección 14. Contacto

Gracias por querer ser parte de la construcción del Plan de Acción, le invitamos a contactarnos para brindarle más información del proceso. Correo: comisiondiversidad@ina.ac.cr, Teléfono: 2210-6938

Sección 15. Cierre del formulario.

Sus respuestas han sido recibidas. Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 2. Tabla de Variables

Estudio sobre discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+ en el Instituto Nacional de Aprendizaje

Objetivos	Variables	Definición conceptual de las variables	Ítemes	Opciones respuesta
Obtener un consentimiento informado para la recolección y uso de la información	Consentimiento informado	La persona expresa claramente su aceptación al llenado del cuestionario	Acepto ser partícipe de esta consulta	SI
				NO
Caracterizar a la población LGBTIQ+ que labora y estudia en el INA	Relación con el INA	Condición de persona funcionaria o estudiante	¿Es usted?	Persona Funcionaria
				Estudiante
	Personas funcionarias	Tipo de actividad que realiza	¿Qué tipo de actividad realiza?	Docente
				Administrativa
				Técnico Docente
	Lugar donde labora	¿Dónde labora?	Unidad Regional	
			Sede Central	
			Núcleo Tecnológico	
	Estudiantes	Área de estudio	¿Qué estudia en el INA?	Abierta
		Edad	¿Cuál es su edad?	Cantidad de años cumplidos
Ubicación		¿En cuál Centro de Formación estudia?	Abierta	
Sexo	Sexo	Usted se identifica como	Hombre	

				Mujer	
				Intersexual	
				No sé	
				Otra (cuál)	
	Orientación sexual	Orientación sexual	Orientación sexual	Su orientación sexual es	Lesbiana
					Gay
					Bisexual
					Asexual
					Pansexual
					No sé
	Identidad de género	Identidad de género	Identidad de género	Su identidad de género es	Otra (cuál)
					Cisgénero
					Trans
Expresión de género	Expresión de género	Expresión de género	Su expresión de género es	No sé	
				Femenina	
				Masculina	
				No binaria	
				Otra (cuál)	
				Comparaciones con hombres afeminados utilizadas como bromas o insultos	
Identificar expresiones de discriminación y violencia	Expresiones de discriminación y violencia	Expresiones de discriminación y	¿Considera usted que en el INA se dan algunas de las siguientes situaciones?		

violencia homolesbotransfóbica presentes en la institución		violencia vistas o escuchadas	(Marque todas las que correspondan para cada afirmación)	Comparaciones con mujeres masculinas utilizadas como bromas o insultos
				Imitación de tono de voz afeminado
				Imitación de ademanes y movimiento afeminado del cuerpo
				Uso de palabras y/o expresiones como: playo, tortillera, perra, marica, pendejo, mamitas, loca, marimacha
				Rechazo por ser o parecer gay.
				Rechazo por ser o parecer lesbiana.
Identificar vivencias relacionadas con discriminación y violencia homolesbotransfóbica en la institución	Vivencia personal de discriminación o violencia	Vivencia de situaciones que la persona relacione con discriminación y violencia	¿Ha sufrido algún tipo de discriminación o violencia por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género?	SI
				NO (PASE A ...)
				Se le trata con distancia

	Tipos de discriminación y violencia	Tipos de discriminación y violencia recibida	¿Cuáles han sido la o las acciones discriminatorias o violentas que ha recibido por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género?	Se habla mal a sus espaldas
				Se le hacen bromas, se le insulta y/o se le ofende
				Se mal informa a su jefatura sobre su desempeño
				Se le acosa sexualmente
				Le dan consejos acerca de cómo debería de vestir
				Le dan consejos acerca de cómo debería comportarse
				Se le ha empujado
				Se le ha golpeado
				No sé.
				Otro: _____
	Motivos de la discriminación	Motivos a que asocia, la persona discriminada, a los actos de discriminación y violencia recibida	¿Cuál o cuáles han sido los motivos de la discriminación o violencia recibida?	Por ser gay
				Por ser lesbiana
				Por ser bisexual
				Por ser trans
				Por el aspecto físico de su cara o cuerpo
				Por la forma de vestir muy masculina siendo mujer.

				<p>Por la forma de vestir femenina siendo hombre</p> <p>Por tener comportamientos masculinos siendo mujer.</p> <p>Por tener comportamientos femeninos siendo hombre</p> <p>No sé</p> <p>Otro: ____</p>
	<p>Reacción ante las situaciones vividas de discriminación y violencia</p>	<p>Reacciones generadas por las personas víctimas ante la discriminación y violencia recibida</p>	<p>En caso de haber vivido personalmente alguna de las situaciones descritas en la pregunta anterior, al menos una vez en su centro de estudio o trabajo, ¿de qué forma reaccionó usted? (Marque con una X la opción que considere pertinente)</p>	<p>Viví al menos una y no hice nada</p> <p>Viví al menos una y enfrenté a la gente que lo hizo (PASE)</p> <p>Viví al menos una y denuncié a las personas (PASE)</p>
	<p>Razones por las que no hizo nada</p>	<p>Razones por las que la persona agredida no hizo nada ante la discriminación y violencia recibida</p>	<p>Si no hizo nada ante las situaciones descritas en la pregunta previa, ¿por qué no lo hizo? (Marque con una X</p>	<p>Tuve miedo de que hubiera represalias</p> <p>Pensé que denunciar no serviría de nada</p>

			la opción que considere pertinente)	
				No me atreví a denunciar porque en esas acciones estaba involucrada al menos una persona con cargo de jefatura
				Otro (especifique)
	Resultado de enfrentar situaciones de discriminación y violencia	Resultados obtenidos por la persona discriminada y/o violentada ante una reacción activa a la discriminación y violencia	Si enfrentó a la gente, ¿cuál fue el resultado? (Marque con X todas las respuestas que considere adecuadas)	Dejaron de molestarme
				Me molestaron aún más
				Me amenazaron
				Dejaron de molestarme abiertamente, pero lo hicieron a mis espaldas
				Me crearon mal ambiente en el trabajo
				Indispusieron a mis superiores en mi contra
				Me amenazaron con despedirme

				Me agredieron verbalmente
				Me agredieron físicamente
				Me agredieron sexualmente
				Otra, explique:
Identificar lugares donde se ejerce discriminación y violencia homolesbotransfóbica en la institución	Lugares donde se ejerce discriminación y violencia	Lugares donde se ejerce discriminación y violencia	Si marcó alguna de las situaciones anteriores, marque en cual/es lugar/es relacionados con el INA le sucedió	Aula o taller
				Espacio de trabajo (Unidad)
				Pasillo del lugar donde estudia o trabaja
				Baños del lugar donde estudia o trabaja
				Soda o comedor del lugar donde estudia o trabaja
				Redes sociales
				Estando de gira
				Otro espacio: ____
Identificar roles de personas que ejercen discriminación y violencia homolesbotransfóbica en la institución	Condición de persona agresora	Condición de persona que realizó la discriminación o violencia	De las siguientes opciones indique en qué grupo se ubica la persona que realizó la discriminación o violencia (marque todas las que correspondan)	Jefatura
				Administrativo (recepción, personas administradoras de servicios, otras)
				Bienestar estudiantil (personas orientadoras,

				trabajadoras sociales, psicólogas)
				Estudiante
				Personal subcontratado (vigilancia, aseo)
Identificar el conocimiento y valoración de las acciones institucionales a favor de las poblaciones LGBTIQ+	Conoce acciones institucionales	Conoce acciones institucionales	¿Conoce de alguna actividad que se haya realizado en la institución con relación a la política sobre no discriminación hacia personas LGBT?	SÍ
				NO
	Acciones con mayor impacto	Acciones implementadas en la institución que han generado mayor impacto a favor del respeto a los derechos humanos	¿Cuáles acciones cree Ud. que han tenido más impacto para que en la institución haya más respeto a los derechos de las personas LGBTI? (Describa brevemente las acciones que considere más importantes)	Abierta: 5 opciones de respuesta
	Categorización del impacto positivo de las	Categorización del impacto positivo de las acciones institucionales	¿Qué impacto considera que ha tenido esa acción para lograr cambios a favor de la	La forma en que las personas que trabajan en el INA tratan a las personas LGBT

	acciones institucionales		aceptación de la población LGBTIQ+?	La forma en que las personas que trabajan en el INA reconocen derechos a las personas LGBT
				La forma en que la institución es vista en el exterior con relación a los derechos de personas LGBTI
				La forma en que la institución reconoce derechos y beneficios laborales a las personas LGBTI
				La forma en que las personas estudiantes tratan a las personas LGBT
				La forma en que las personas estudiantes reconocen derechos de las personas LGBT
Conocimiento de procedimiento de denuncia	Conocimiento de procedimiento denuncia	de denuncia ante	Conoce el procedimiento de denuncia ante situaciones de acoso por orientación sexual o identidad de género	SI
				NO

	ante situaciones de acoso sexista	situaciones de acoso sexista		
Identificar personas interesadas en participar en reuniones para la elaboración del Plan de Acción de la Política	Interés de participación	Interés de participación en reuniones para elaboración del Plan de Acción	Le interesaría participar en reuniones para la construcción del Plan de Acción de la Política ... 2021-2023?	SI
				NO (FIN DE LA ENCUESTA)
	Datos personales para ubicación	Datos personales para ubicación	Agradecemos nos suministre los siguientes datos para poder contactarle próximamente	Nombre
Teléfono				
Correo electrónico				