INCISO
Vol. 28, núm. 1, 2026 | e1627 | ISSN 1794-1598 (impreso) | e-ISSN 2346-0792 (en línea)

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Percepción de discriminación y violencia simbólica en una facultad del área de la salud

Perceived discrimination and symbolic violence in a health sciences faculty

Sebastián Bedoya Mejia[1*], Nelcy Lorena Valencia Ortiz[1], Nadia Semenova Moratto-Vásquez[1], Jesy Carolina Buitrago Salazar[1], Santiago Alberto Morales Mesa[1], Eliana Taborda-Zapata[1] y Sandra-Patricia Moreno-Realphe[1]

[1]Universidad CES. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia.
[*]Autor para la correspondencia: sebedoya@ces.edu.co

Resumen

Introducción: se define la discriminación como el trato desigual de personas basado en la pertenencia a grupos como raza, etnia, género, edad, sexualidad o estatus socioeconómico. **Objetivo**: Identificar la percepción de discriminación en una facultad del área de la salud, Colombia 2024. **Método**: se llevó a cabo un estudio de corte transversal basado en datos de fuente primaria, realizado con estudiantes de pregrado y posgrados clínicos, docentes y personal administrativo. Se seleccionaron 210 participantes mediante un muestreo probabilístico estratificado por conglomerado, con selección aleatoria proporcional al tamaño de la población. Se realizaron análisis univariados, presentando frecuencias relativas junto con sus intervalos de confianza correspondientes. Asimismo, se comparó la percepción de discriminación con cada una de las variables analizadas mediante razones de prevalencia con sus respectivos intervalos de confianza. **Resultados**: de los 210 participantes, predominó el género femenino, los estratos socioeconómicos altos, aquellos que reportaron tener una pareja. El 14 % de los participantes se identificó como homosexual o bisexual; el 2,8 % informó tener alguna discapacidad. Se observó que cinco de cada diez participantes perciben algún tipo de discriminación, siendo frecuentes las relacionadas con la edad, apariencia física, opiniones políticas, sexo y situación socioeconómica. La discriminación se incrementa en personas que se identifican como homosexuales, en estudiantes y en aquellos que han experimentado situaciones de violencia como ocultar información, ser humillados o ridiculizados, la imposición de tareas desagradables, la propagación de chismes o rumores, o incluso el hecho de ser ignorados. **Conclusión**: estas situaciones crearon un entorno que facilita y aumenta la discriminación en los espacios educativos; por lo tanto, es crucial identificar estos comportamientos y evitar su normalización para reducir cualquier forma de discriminación.

Palabras clave: discriminación, estudiantes universitarios, violencia, educación, universidades.

Abstract

Introduction: Discrimination is defined as the unequal treatment of people based on membership in groups such as race, ethnicity, gender, age, sexuality, or socioeconomic status. **Objective**: To identify the perception of discrimination in a health sciences faculty in Colombia in 2024. **Method**: A cross-sectional study was conducted using primary data from undergraduate and postgraduate clinical students, faculty, and administrative staff. Two hundred and ten participants were selected using stratified cluster sampling with random selection proportional to the population size. Univariate analyses were performed, presenting relative frequencies along with their corresponding confidence intervals. The perception of

Fechas
Recibido: 04/12/2025
Aprobado: 04/03/2026
Publicado: 09/05/2026

DOI
https://doi.org/10.18634/incj.28v.1i.1627

Cómo citar
Bedoya Mejia, S., Valencia Ortiz, N. L., Semenova Moratto-Vásquez, N., Buitrago Salazar, J. C., Morales Mesa, S. A., Taborda-Zapata, E. y Moreno-Realphe, S.-P. (2026). Percepción de discriminación y violencia simbólica en una facultad del área de la salud. *Inciso*, *28*(1), e1627. https://doi.org/10.18634/incj.28v.1i.1627

Licencia
Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0). Inciso. Copyright 2026. Universidad La Gran Colombia.

discrimination was also compared with each of the analyzed variables using prevalence ratios with their respective confidence intervals. **Results**: Of the 210 participants, the majority were female, from higher socioeconomic strata, and reported having a partner. Fourteen percent of the participants identified as homosexual or bisexual, and 2.8% reported having a disability. It was observed that 5 out of 10 participants perceived some type of discrimination, with age, physical appearance, political opinions, sex, and socioeconomic status being the most frequent. Discrimination increased among people who identified as homosexual, students, and those who had experienced situations of violence such as having information withheld, being humiliated or ridiculed, being assigned unpleasant tasks, having gossip or rumors spread, or even being ignored. **Conclusion**: These situations created an environment that facilitates and increases discrimination in educational settings; therefore, it is crucial to identify these behaviors and prevent their normalization in order to reduce all forms of discrimination.

Keywords: discrimination, university students, violence, education, Universities.

Introducción

Pager y Sheperd definen la discriminación como el trato desigual de personas basado en la pertenencia a grupos como raza, etnia, género, edad, sexualidad o estatus socioeconómico (Pager & Shepherd, 2008); los discriminatorios pueden ser directos, manifiestos o encubiertos (Ng et al., 2020); así pues, se considera un comportamiento negativo dirigido por un grupo de personas que se percibe desfavorable, lo cual puede determinarse por condiciones sociales, relaciones de poder, estatus de individuos y otros (Prevert et al., 2012). El ámbito universitario no es ajeno a estas realidades, repercutiendo en ocasiones en el rendimiento académico, la salud física y mental de los estudiantes (Smith et al., 2016; Pascoe & Smart Richman, 2009).

Según *Higher Education Research Institute,* en el 2015 en instituciones universitarias de los Estados Unidos, la discriminación se da principalmente debido a la etnia, donde es más frecuente en estudiantes afroamericanos y latinos (Hurtado & Alvarado, 2015). De igual forma, en un estudio realizado en una universidad en Turquía, los estudiantes identificaron conductas que percibían como discriminatorias tanto en clase como en el campus. Por parte de los docentes y compañeros de clase, mencionaron ser objeto de discriminación por su estilo de vestir y de peinar, forma de hablar, afiliación política, su ciudad natal, creencias religiosas, género, edad, situación económica, nacionalidad, etnia y coeficiente intelectual. Los datos mostraron que los participantes sentían que eran discriminados por su orientación sexual solo por parte de sus compañeros (Toker Gökçe, 2013).

La discriminación, por tanto, es un fenómeno que no solo afecta la convivencia general entre estudiantes, sino que se manifiesta con particular intensidad en ciertas disciplinas, como es el caso de las áreas de la salud (Skan et al., 2024). Estudiantes de medicina sufren de tratos discriminatorios por enfermedad mental (Ng et al., 2020), y se ha reportado que las mujeres experimentan mayor discriminación por su condición de género, siendo más notorio en entornos de especialidades quirúrgicas que en las clínicas, así como maltratos que van desde comportamientos abusivos hasta acoso sexual (McClain et al., 2021). Igualmente, las humillaciones públicas y formas de maltrato como el físico, verbal, sexual y de poder son experimentadas por estudiantes en formación médica (Skan et al., 2024; Markman et al., 2019; Chung et al., 2018).

Ahora bien, se encuentra que independiente de la percepción de discriminación por parte de los estudiantes, solo el 30% de estos casos se denuncia ante las autoridades universitarias, dentro de los motivos por los que no se realiza la denuncia se encuentra el temor a que esta

pueda afectar negativamente sus calificaciones (Chung et al., 2018; Markman et al., 2019), de igual forma se percibe que no es necesario denunciar puesto que, asume que el incidente no es lo suficientemente grave, existe miedo a represalias, el fenómeno es complejo, hay alta demora en el proceso de denuncia, se presenta normalización del maltrato como parte de la cultura médica, el mismo estudiante considera que él puede solucionarlo sin intervención de terceros y finalmente, existe incertidumbre sobre si el incidente califica como maltrato (Chung et al., 2018).

Entre los actos discriminatorios y de violencia que se han encontrado en estudios a nivel nacional, se resaltan los abusos de autoridad, burlas, humillaciones, agresiones psicológicas y verbales, así como discriminación por apariencia física y procedencia, tanto entre colegas y docentes como entre los mismos estudiantes, siendo estos últimos también discriminados por orientación sexual, estrato socioeconómico y religión (Castaño-Castrillón et al., 2010; Moreno-Cubillos et al., 2013). Teniendo en cuenta lo anterior, pensar la discriminación en entornos universitarios es necesario y la presente investigación se enfocó en identificar la percepción de discriminación en estudiantes universitarios de una facultad del área de la salud.

Materiales y métodos

Diseño

La presente investigación obedece a un estudio cuantitativo, transversal, de fuente de información primaria, en el cual participaron estudiantes, docentes y personal administrativo de una facultad del área de la salud.

Participantes

Dentro de los criterios de inclusión, son estudiantes mayores de 18 años con matrícula actual vigente en la Facultad de Medicina de la Universidad CES y docentes en las modalidades habitual, de cátedra, intermitentes y adscritos(as) a la Facultad de Medicina y Atención Prehospitalaria de la Universidad CES, y personal administrativo y directivo de la Facultad de Medicina, y como criterios de exclusión, son todas las personas que durante el último año han pasado más de seis meses fuera del departamento o del país, o con un periodo de ausencia de las actividades universitarias superior a seis meses. Se utilizó un muestreo aleatorizado por conglomerado; los datos fueron extraídos del censo académico y de los registros de recursos humanos de la universidad. El tamaño de la muestra para el estudio se calculó según la fórmula para la estimación de una proporción poblacional, usando un nivel de confianza del 95 %, para un nivel de precisión del 5 % y una proporción estimada del 19 % (Amacker & Littleton, 2013), para un tamaño muestral de 209 y una muestra final alcanzada de 210 participantes.

Instrumentos

Se usó una entrevista estructurada con cuestionarios construidos por el grupo de investigación a partir de la revisión de la literatura. Para la aplicación de los cuestionarios se utilizó la plataforma Google (Google Forms). La decisión de optar por herramientas web para la recolección de los datos no solo obedeció a la conveniencia práctica para el grupo de investigación, sino

también a las ventajas descritas en la literatura sobre el uso de metodologías de investigación facilitadas por internet, entre ellas mayor anonimato, confidencialidad y posibilidad de diseminación, encontrándose menor probabilidad de subestimar la prevalencia de victimización de las personas participantes, teniendo también en cuenta la posibilidad de no respuesta por motivación o por conectividad. Para la discriminación se utilizó Medición de discriminación (OHCHR y CEPAL); se utilizaron las preguntas propuestas por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OHCHR) de las Naciones Unidas, traducidas y adaptadas por la CEPAL para evaluar la discriminación a través de las experiencias personales, en los procesos de vigilancia de respeto a los derechos humanos en los países asociados, principalmente aquellos en vía de desarrollo (CEPAL, 2021).

Variables

La variable desenlace para este artículo fue percibir cualquier tipo de discriminación. Las variables independientes que se consideraron en el estudio fueron el sexo, edad, discapacidad o estado de salud, etnia, lugar de procedencia o situación migratoria, situación socioeconómica, lugar de residencia, religión, situación familiar, estado civil, orientación sexual, identidad de género, opinión política y apariencia física.

Procedimiento

La recopilación de datos se llevó a cabo durante todo el año 2023, desde enero hasta diciembre, en una Facultad perteneciente al área de la salud. Para ello se implementaron distintos procesos de invitación a los participantes. En primera instancia, se realizó una apertura general mediante el envío de un mensaje a toda la comunidad, en el cual se presentó el proyecto y se explicó brevemente su propósito. Posteriormente, se invitó únicamente a las personas seleccionadas en el muestreo a completar el instrumento de medición. Dado que la participación era anónima, no se podía identificar quién lo había diligenciado, por lo que se enviaban recordatorios resaltando la importancia de completar dicho instrumento.

Análisis de datos

Para el análisis univariado se calcularon medidas de frecuencia absoluta y relativa; así mismo, se acompañaron de sus intervalos de confianza para una proporción. Posterior a esto, se realizó un análisis bivariado para identificar los factores relacionados con la percepción de discriminación. Con cada una de las variables de análisis se calcularon las razones de prevalencia con sus respectivos intervalos de confianza; se mostraron por medio de un gráfico radial utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics para Windows, versión 25 (IBM Corp., Armonk, NY, EE. UU.), licencia Universidad CES.

Consideraciones éticas

Esta investigación fue aprobada por el comité de ética de la universidad donde se realizó el estudio. Se siguieron los requerimientos de las Normas Científicas, Técnicas y Administrativas para la Investigación en Salud, según la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, clasificada como investigación con riesgo mínimo.

Resultados

De los 210 participantes, el 47,6 % reportó haber percibido al menos un tipo de discriminación, siendo más frecuente en personas que se identificaron como homosexuales, estudiantes y en quienes reportaron experiencias previas de violencia simbólica o psicológica. Se identificó que el género femenino predomina con un 66,7 % (140). Con respecto a la orientación sexual, cuatro de cada cinco participantes refieren ser heterosexuales y el 15,7 % se identifican como homosexuales o bisexuales; más del 50 % refieren tener pareja. Frente al nivel económico de la vivienda, predominó el estrato alto (4 y 5) con el 58,1 %. Así mismo, frente a los ingresos de la familia, se identificó que mensualmente estos superan los tres millones de pesos colombianos en más del 80 % de los participantes; el 2,8 % refiere tener alguna discapacidad. Así mismo, se evidenció que cinco participantes de cada diez han percibido algún tipo de discriminación, predominando la discriminación por edad (19 %), seguida de la apariencia física (15,7 %), opinión política (15,2 %), sexo (13,3 %) y situación económica (12,9 %) (Tabla 1).

Tabla 1. - Características de la población de estudio y los tipos de discriminación que se presentaron

Variables	n	%	Ic 95%* Min	Max
Género				
Femenino	140	66,7%	61,3%	72,0%
Masculino	70	33,3%	28,0%	38,7%
Orientación sexual				
Heterosexual	177	84,3%	80,2%	88,4%
Homosexual	14	6,7%	3,8%	9,5%
Bisexual	19	9,0%	5,8%	12,3%
Estado civil				
Casado(a)	24	11,4%	7,8%	15,0%
comprometida	1	0,5%	0,3%	1,3%
divorciado	1	0,5%	0,3%	1,3%
Separado(a)	4	1,9%	0,4%	3,5%
Soltero(a) en una relación estable	77	36,7%	31,2%	42,1%
Soltero(a) sin una relación actual	95	45,2%	39,6%	50,9%
Unión libre	8	3,8%	1,6%	6,0%
Nivel económico de la vivienda				
2,0	14	6,7%	3,8%	9,5%
3,0	33	15,7%	11,6%	19,8%
4,0	41	19,5%	15,0%	24,0%
5,0	65	31,0%	25,7%	36,2%
6,0	57	27,1%	22,1%	32,2%
Ingresos familiares				
De 1 a 2.999.999 millones de pesos mensuales	37	17,6%	13,3%	21,9%
De 3 a 14 millones de pesos mensuales	120	57,1%	51,5%	62,8%
Más de 14 millones de pesos mensuales	49	23,3%	18,5%	28,1%
Menos de un salario mínimo vigente (1.000.000 COP)	4	1,9%	0,4%	3,5%
Pertenencia étnica				
Afrodescendiente	3	1,4%	0,1%	2,8%
Blanco	1	,5%	0,3%	1,3%
Indígena	1	,5%	0,3%	1,3%
Mestiza	12	5,7%	3,1%	8,3%
Ninguna	193	91,9%	88,8%	95,0%
Actualmente tiene alguna discapacidad				
Si	6	2,8%	0,1%	2,8%
Ninguna	204	97,1%	95,3%	99,0%
Edad				
18	21	10,0%	6,6%	13,4%
19	21	10,0%	6,6%	13,4%
20	13	6,2%	3,5%	8,9%
21	15	7,1%	4,2%	10,1%
22	27	12,9%	9,1%	16,7%

Variables	n	%	Ic 95%* Min	Max
23	20	9,5%	6,2%	12,9%
24	22	10,5%	7,0%	14,0%
25 o más	71	33,8%	28,4%	39,2%
Tener al menos un tipo de discriminación				
No	110	52,4%	46,7%	58,0%
Si	100	**47,6%**	42,0%	53,3%
Tipos de discriminación				
Edad	40	**19,0%**	14,6%	23,5%
Apariencia física	33	**15,7%**	11,6%	19,8%
Opinión política	32	**15,2%**	11,2%	19,3%
Sexo	28	**13,3%**	9,5%	17,2%
Situación socioeconómica	27	**12,9%**	9,1%	16,7%
Lugar de residencia	19	9,0%	5,8%	12,3%
Lugar de procedencia	15	7,1%	4,2%	10,1%
Orientación sexual	13	6,2%	3,5%	8,9%
Etnia	7	3,3%	1,3%	5,4%
Discapacidad	6	2,9%	1,0%	4,7%
Religión	6	2,9%	1,0%	4,7%
Situación familiar o estado civil	5	2,4%	0,7%	4,1%
Otros motivos	5	2,4%	0,7%	4,1%
Identidad de genero	2	1,0%	0,2%	2,1%

Nota. n = 210; IC 95 %: Intervalos de confianza para una proporción

La discriminación aumenta cuando la persona refiere ser homosexual, ser estudiante o ante situaciones de violencia como cuando le ocultan información, lo han humillado o ridiculizado, le han puesto tareas desagradables, le han inventado chismes o rumores, o por el solo hecho de ignorar a la persona, realizar comentarios ofensivos y ser objeto de ira de otros; así mismo, la discriminación aumenta cuando se recalcan los errores, son involucrados en conversaciones privadas de tipo sexual y/o comentarios sexistas.

Por otro lado, se identifica que sufrir o vivir cualquier situación de violencia, aumenta la percepción de discriminación, justificada en temor a ser juzgado por otros, incluyendo la familia, disminución en el rendimiento académico, impacto en el futuro laboral e incluso pérdida de confianza, pues nadie lo tomaría en cuenta (Figura 1).

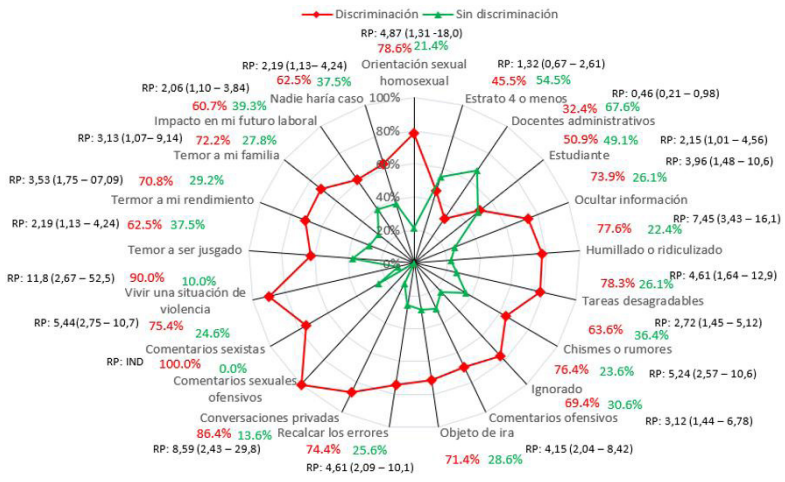


Figura 1. - Percepción de riesgos según características analizadas de los estudiantes, docentes, administrativos

Nota. n = 210; IC 95 %: RP: Razones de prevalencia. *Preguntas orientadoras: ¿cuál es tu orientación sexual?; ¿Cuál es el estrato socioeconómico de tu vivienda?; Rol (Docente, administrativo, estudiante, residente); Estudiante u otros (docentes o administrativos; ¿Alguien te ha ocultado información que podría afectar tu desempeño?; ¿Te han humillado o ridiculizado en relación con tus actividades académicas o laborales?; ¿Te han asignado tareas desagradables que no tienen relación con tus objetivos académicos o laborales?; ¿Han difundido chismes y rumores sobre ti?; ¿Han ignorado deliberadamente tus recomendaciones, órdenes o comentarios?; ¿Te han insultado o hecho comentarios ofensivos sobre ti, tu actitud o vida privada?; ¿Has sido gritado(a) o has sido objeto de ira espontánea de alguien?; ¿Te han recordado repetidamente de forma irrespetuosa tus errores o faltas?; ¿Te han tratado de involucrar, sin tu consentimiento, en una conversación sobre asuntos personales de carácter sexual?; ¿Te han hecho comentarios sexuales ofensivos de forma privada?; ¿Te han hecho comentarios sexistas?; Has vivido una situación de violencia; Si pensaste en denunciar pero no lo hiciste, ¿Qué te detuvo? (temor a ser juzgado(a) o culpabilizado(a); temor a que mi denuncia tuviera impacto en la evaluación de mi rendimiento; temor a tener problemas con mi familia y/o amigos/as y/o pareja; temor a que mi denuncia tuviera impacto en mi futuro profesional y/o laboral y pensé que nadie haría caso a mi denuncia.

Discusión

Este trabajo permitió identificar la percepción de discriminación en una facultad del área de la salud, especialmente cuando se ha generado alguna situación de violencia, cuando la persona se identifica como homosexual o tiene temor a represalias por denunciar cualquier acto de violencia.

En este contexto, es relevante pensar en el derecho a la igualdad, considerado base para la convivencia y, por tanto, se erige como derecho superior, vinculado a todos los otros derechos humanos. Dicho derecho se remonta como concepto al año 1948, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (Nations, 2024). El derecho a la igualdad, junto con el principio de la no discriminación, se reconoce en la normativa internacional y son transversales en todo el derecho internacional de derechos humanos. De manera particular, en Colombia, en el Artículo 7 de la Constitución Política de Colombia 1991, se reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana; a su vez, el artículo 13 consagra que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de esta. Así pues, la ley prohíbe toda discriminación y garantiza a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Sin embargo, la discriminación en el contexto universitario constituye un fenómeno, al igual que las violencias, que afecta diferentes derechos humanos, entre ellos los más destacados, el derecho a la igualdad y no discriminación, a la seguridad y libertad personal, a la educación y a la integridad. La discriminación indica un trato desigual de los individuos basado en su pertenencia a un grupo y no en sus cualidades individuales inherentes. Suele implicar acciones por parte de un grupo dominante que son perjudiciales para los miembros del grupo subordinado y pueden variar de leves a graves (Hussain, 2022).

Para el caso de la presente investigación, se percibe la vulneración del derecho a no ser discriminado, en tanto existen situaciones que así lo denotan, como ser ridiculizado, humillado o incluso ignorado en espacios educativos importantes. Al tiempo que se deja ver una incapacidad para denunciar los hechos por temor a ser juzgado o rechazado por otros. En este sentido, como formas de violencia en el entorno de la educación superior, la violencia simbólica es la que juega un papel preponderante; para Aponte-Sánchez y Femenías (2009), es la que fun-

ciona como legitimadora de la violencia, ya que permite que la misma sea percibida dentro de los cánones de la normalidad. Para estas autoras, dicha violencia implica el supuesto de que es inmodificable e incuestionable, por lo que ese orden se funda en la ética, la moral y las costumbres de una sociedad dada (Femenías et al., 2009). En este sentido, las violencias psicológica y simbólica descritas en esta investigación como las más representativas, aunque son más sutiles, no son menos efectivas sobre los sujetos que las vivencian (Avendaño Castro et al., 2021).

Connell (1995) y Massey (1994) sostienen en sus estudios que las interacciones cotidianas dentro del ámbito universitario y los procesos de producción de conocimiento están influidas por dinámicas heteronormativas y por rasgos de la masculinidad hegemónica. En el marco de esta investigación, dichas dinámicas se evidencian en prácticas de violencia simbólica que se expresan en formas de desvalorización, subestimación y discriminación hacia las personas, principalmente por su orientación sexual o identidad de género, pero también por factores como la edad, la apariencia física, las posturas políticas o la condición socioeconómica (Connell, 1995; Massey, 1994).

La discriminación de género impacta también al ámbito de la educación superior, pues a este respecto, en sus diversos estudios, señalan la segregación disciplinaria en el proceso educativo universitario, puesto que las mujeres suelen elegir carreras relacionadas con la salud, el cuidado y la educación, mientras que las de ingeniería y ciencias aplicadas son escogidas principalmente por los hombres (Corleto, 2010).

Para la Universidad de Harvard, la violencia contra las mujeres en el contexto universitario es desigual en términos de poder; las jóvenes se sienten vulnerables en su calidad de estudiantes, donde el sometimiento y la violencia se asumen por la necesidad de avanzar en su carrera académica (Fraser, 2012). La misma universidad define el acoso sexual como un comportamiento indeseado que incluye:

> "Los avances sexuales indeseados, pedidos de favores sexuales, y otro comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico de naturaleza sexual, cuando: (1) el sometimiento o el rechazo de dicho comportamiento se considera de forma explícita o implícita como una condición para el empleo o la situación académica de un individuo o se usa como base para tomar decisiones de empleo o para la evaluación, las calificaciones o el progreso académico ("quid pro quo"); o (2) dicho comportamiento resulta lo suficientemente grave, persistente o extendido que interfiere o restringe la capacidad de una persona de participar o de beneficiarse de los programas o las actividades laborales o educativas de la Universidad (entorno hostil) (Harvard, 2012, p. 2)".

Desde la perspectiva de Brito, Basualto y Posada (2020) las estudiantes consideran que la discriminación puede provenir desde diversos sectores y tanto de los hombres como de las mujeres de la sociedad, de la familia, de los lugares de trabajo y de estudios, lo que se refleja en conductas micromachistas que sitúan a las mujeres en posición de inferioridad. Estas conductas se manifiestan, persisten y se solapan disfrazadas de bromas, palabras hirientes y descalificaciones que plantean que las mujeres se encuentran en situación de inferioridad y, por tanto, sus propósitos no tienen la misma importancia. Estas conductas machistas están arraigadas culturalmente y se reproducen en las dos instituciones socializadoras, la familia y las instituciones educativas, y se proyectan en todos los ámbitos de la vida de la persona, por ejemplo, la elección de carrera, que se torna un aspecto diferenciador de género que incluso discrimina a los hombres (Brito et al., 2020).

Bravo et al. (2023) logran mostrar en su investigación que algunos estudiantes han vivido situaciones de racismo y discriminación; un grupo minoritario acepta que lo ha ejercido y, mientras otros actores aceptan que han observado determinadas acciones de exclusión. Dentro de las manifestaciones principales de su presencia en la convivencia se encuentran las explícitas y las implícitas. A su vez, las explícitas tienen dos formas de expresión: la violencia verbal y la física; en tanto que las implícitas se manifiestan mediante la violencia psicológica. Lo más significativo de los hallazgos es la naturalización, negación e invisibilización del problema y, por consiguiente, la escasa intervención para su erradicación (Bravo-Mancero et al., 2023), lo cual es similar a lo encontrado en esta investigación.

En relación con la discriminación por raza, encontrada en esta investigación como relevante, Mato (2021) sostiene que el racismo es un problema profundo y naturalizado en las sociedades latinoamericanas, y el sistema educativo tiene alto nivel de responsabilidad en ello, ya que los docentes formados en ellas, consciente o inconscientemente, continúan reproduciendo diversas modalidades de racismo (Mato, 2021).

Ante este panorama, Fraser (2012) indica que es necesario contemplar, para llevar a cabo estudios de discriminación en estudiantes universitarios, tres elementos a saber: atención inclusiva a la diversidad, análisis interseccional de la discriminación, justicia social, entendida desde una perspectiva multidimensional, que permite abordar las acciones inclusivas desde una triple perspectiva: material, cultural y participativa. Como puede verse, son necesarias las investigaciones y actividades de promoción, así como encuentros y debates que reflexionen sobre las actuales leyes en la educación superior, así como protocolos institucionales que garanticen la prevención de todas las violencias y discriminación en el ámbito universitario (Fraser, 2012).

En relación con las investigaciones hasta el momento realizadas con el fin de pensar la discriminación en universitarios, se deja ver que existe una gran fragmentación de las teorías abordadas para estudiar la temática y por ello es necesario pensar en un enfoque que contribuya a observar la discriminación desde una perspectiva integral, un análisis más amplio que permita la confluencia de las dimensiones social, religiosa, étnica, sexual, entre otras. Así las cosas, las instituciones de educación superior, además de constituir un espacio de formación disciplinar, necesitan ser un espacio inclusivo basado en la equidad, al tiempo que necesitan contar con marcos normativos adecuados, advirtiendo que no es suficiente pensarlos y crearlos en abstracto, sino con la participación activa de la comunidad y basándose en estudios que denotan evidencia.

Conclusiones

Los resultados muestran que la discriminación en el espacio universitario impacta de manera particular a colectivos históricamente vulnerados, ya sea por su edad, orientación sexual, apariencia física, condición socioeconómica o posturas políticas. Estas vivencias, vinculadas con expresiones de violencia simbólica y psicológica, ponen de relieve la urgencia de consolidar ambientes académicos inclusivos, sustentados en la equidad, la participación y el reconocimiento de la diversidad. En consecuencia, la información obtenida se convierte en un recurso clave para orientar tanto las acciones institucionales como las prácticas docentes, con el fin de evitar la normalización de la discriminación y fomentar una cultura basada en el respeto y la

justicia social.

Reseña de los autores

Sebastián Bedoya Mejía: Facultad de Medicina, Universidad CES, Colombia, Medellín, El Poblado. Correo electrónico: sebedoya@ces.edu.co

Nelcy Lorena Valencia Ortiz: Universidad CES, Facultad de Medicina. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia.

Nadia Semenova Moratto-Vásquez: Universidad CES, Facultad de Psicología. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia.

Jesy Carolina Buitrago Salazar: Universidad CES, Facultad de Medicina. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia.

Santiago Alberto Morales Mesa: Universidad CES, Facultad de Psicología. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia.

Eliana Taborda-Zapata: Universidad CES, Facultad de Psicología. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia. Correo electrónico: etabordaz@ces.edu.co

Sandra-Patricia Moreno-Realphe: Universidad CES, Facultad de Medicina. Ciudad de Medellín, Antioquía, Colombia.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.

Fuente de financiamiento

La investigación fue financiada con recursos propios de la Universidad CES.

Agradecimientos

A cada una de las personas que participaron y brindaron su valiosa información.

Referencias bibliográficas

Amacker, A. M., & Littleton, H. L. (2013). Perceptions of Similarity and Responsibility Attributions to an Acquaintance Sexual Assault Victim. *Violence Against Women*, *19*(11), 1384-1407. https://doi.org/10.1177/1077801213514860

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia 1 de 1991*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125

Avendaño Castro, W. R., Linares Giraldo, M., & Morales Mosquera, M. E. (2021). Violencia simbólica en Instituciones de Educación Superior. Experiencia de docentes de una Universidad Pública colombiana. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, *12*(1), 140. https://doi.org/10.21501/22161201.3392

Bravo-Mancero, P. C., Guffante-Naranjo, T. M., & Falconí-Uriarte, M. Y. (2023). Percepción estudiantil sobre la discriminación y el racismo en la educación superior. *Sophía*, *35*, 303-324. https://doi.org/10.17163/soph.n35.2023.10

Brito Rodríguez, S. de las N., Basualto Porra, L., & Posada Lecompte, M. (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, *6*, 1-36. https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.473

Castaño-Castrillón, J. J., González, E. K., & Guzmán, J. A. (2010). *Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74342010000100003

CEPAL. (2021). *La medición de la discriminación en base al autorreporte: estado de situación y desafíos*. https://www.cepal.org/es/publicaciones/47097-la-medicion-la-discriminacion-base-al-autorreporte-estado-situacion-desafios

Chung, M. P., Thang, C. K., Vermillion, M., Fried, J. M., & Uijtdehaage, S. (2018). Exploring medical students' barriers to reporting mistreatment during clerkships: a qualitative study. *Medical Education*

Online, *23*(1), 1478170. https://doi.org/10.1080/10872981.2018.1478170

Connell, R. (1995). *Masculinities*. https://lulfmi.lv/files/2020/Connell_Masculinities.pdf

Corleto, A. G. . B. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. https://www.academia.edu/13215755/Sistema_de_indicadores_para_la_equidad_de_género_en_instituciones_de_educación_superior

Díez, E. J., Resumen, G., Enrique, C., & Díez Gutiérrez, J. (2011). La macdonalización de la educación superior. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *25*(3), 59-76. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27426521002

Femenías, L., Aponte Sánchez, É., Herrera, M., García Muñoz, S., Rubio, A., Copello, P. L., Prie-To, A., Pino, D., Birgin, H., Gherardi, N., Fernández Micheli, S., Sierra Gonzá-Lez, Á., Palacios, J., & Carrique, V. (2009). *Élida Aponte Sánchez Y María Luisa Femenías (compiladoras), Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres. La Plata, Colección Campo Social, Editorial de la Universidad Nacional de La Plata, República Argentina, 2008. [Reseña]*. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/55250

Fraser. (2012). *Política de Acoso Sexual y por Motivo de Género*. https://oge.harvard.edu/sites/hwpi.harvard.edu/files/oge/files/politica-acoso-sexual-motivo-genero.pdf?m=1670613855

Hanne, A. V., Inés, A., & Remis, M. (2016). Reflexiones sobre la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en la educación superior: El dispositivo tutorial: un espacio en construcción. *Revista de Docencia Universitaria*, *11*(2), 173-192. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/10405

Hurtado, S., & Alvarado, A. R. (2015). *Discrimination and Bias, Underrepresentation, and Sense of Belonging on Campus*. https://www.heri.ucla.edu/PDFs/Discriminination-and-Bias-Underrepresentation-and-Sense-of-Belonging-on-Campus.pdf

Hussain, M. M. (2022). The Policy Efforts to Address Racism and Discrimination in Higher Education Institutions: The Case of Canada. *Center for Educational Policy Studies Journal*. https://doi.org/10.26529/cepsj.965

Markman, J. D., Soeprono, T. M., Combs, H. L., & Cosgrove, E. M. (2019). Medical student mistreatment: understanding 'public humiliation'. *Medical Education Online*, *24*(1), 1615367. https://doi.org/10.1080/10872981.2019.1615367

Massey, D. B. (1994). *Space, place, and gender* Published by: University of Minnesota Press Edition: NED - New edition. https://www.jstor.org/stable/10.5749/j.cttttw2z

Mato, D. (2021). Racismo y educación superior en América Latina. *Revista de Educación Superior en América Latina*. https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/14109

McClain, T., Kammer-Kerwick, M., Wood, L., Temple, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual Harassment Among Medical Students: Prevalence, Prediction, and Correlated Outcomes. *Workplace Health & Safety*, *69*(6), 257-267. https://doi.org/10.1177/2165079920969402

Moreno-Cubillos, C. L., Luz, ;, Sepúlveda-Gallego, E., Luisa, ;, & Restrepo-Rendón, F. (2013). Prevalencia de violencia y discriminación contra la mujer en la Facultad de Ciencias para la Salud, Universidad de Caldas, Colombia, 2010-2011. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, *64*(1), 12-20. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74342013000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Nations, U. (2024). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas*. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Ng, L., Lin, C., & Henning, M. A. (2020). A Narrative Review of Discrimination Experienced by Medical Students. *Medical Science Educator*, *30*(1), 577-584. https://doi.org/10.1007/s40670-019-00878-z

Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *Annual Review of Sociology*, *34*(1), 181-209. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, *135*(4), 531-554. https://doi.org/10.1037/a0016059

Prevert, A., Navarro Carrascal, O., & Bogalska-Martin, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, *4*(1), 7-20. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Skan, O., Tregidgo, L., Tizzard, J., Westlake, I., & Joji, N. (2024). Examining medical students' experience of gender-based discrimination and sexual harassment from clinical teachers at a UK medical school. *Medical Teacher*, 1-9. https://doi.org/10.1080/0142159X.2024.2331034

Smith, H. J., Jaurique, A., & Ryan, D. (2016). The Mistreatment of Others: Discrimination Can Undermine University Identification, Student Health, and Engagement. *Social Justice Research*, *29*(4), 355-374. https://doi.org/10.1007/s11211-016-0274-x

Toker Gökçe, A. (2013). University students' perception of discrimination on campus in Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *35*(1), 72-84. https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.748478