

#OrgulloEnLaUES



# DESAFÍOS

para la  
inclusión **lgbt+** en la  
Universidad de El Salvador



Una investigación de



Con el apoyo de



Embajada Británica  
San Salvador



UKaid  
from the British people



## **Orgullo en la UES: Desafíos para la inclusión LGBT+ en la Universidad de El Salvador, 2023**

*Gonzalo Montano Pérez*  
Investigador principal

*Claudia Chávez Quintanilla*  
*René del Valle Herrera*  
*Sofía Mendoza Méndez*  
*Nelson Herrera Peña*  
Equipo auxiliar de investigación

*Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador*  
Edición

*Andre Padilla*  
Portada y diagramación

Prohibida su venta  
Este documento puede ser reproducido todo o en parte, reconociendo derechos de autoría.

Referencia sugerida:  
Montano Pérez, G. (2024). *Orgullo en la UES: Desafíos para la inclusión LGBT+ en la Universidad de El Salvador, 2023*. San Salvador: Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador.

**Orgullo en la UES: Desafíos para la inclusión LGBT+ en la Universidad de El Salvador, 2023**, es una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador en el marco del proyecto “Orgullo en la Universidad: Dignificando la educación superior para la comunidad LGBT+ en El Salvador” con el apoyo de la Embajada Británica en San Salvador.

[www.amate.org.sv](http://www.amate.org.sv)  
amate.investigaciones@gmail.com

Para descargar este documento y otras publicaciones de interés sobre datos LGBT+ en El Salvador, visita el observatorio Nuestra Mirada <https://nuestramirada.lgbt/>

San Salvador, Mayo de 2024



# ÍNDICE

Resumen .....	5
Introducción.....	6
Revisión de la literatura.....	7
Entendiendo el prejuicio .....	7
El prejuicio .....	9
El prejuicio sexual .....	12
Formas de expresión del prejuicio.....	14
Prejuicio y Discriminación en entornos educativos.....	16
Metodología .....	19
Enfoque .....	19
Muestra .....	20
Procedimiento .....	24
Instrumento de medición .....	24
Análisis de los resultados .....	26
Situación de discriminación hacia estudiantes LGBT+ de la Universidad de El Salvador .....	30
Escala psicométrica del prejuicio .....	34
Discusión .....	42
Propuestas .....	46
Bibliografía .....	48



## RESUMEN:

---

El presente estudio tiene el propósito de abordar la discriminación que viven las y los estudiantes lesbianas, gais, bisexuales, trans y demás diversidad (LGBT+) de la Universidad de El Salvador y explorar los prejuicios que tiene la comunidad universitaria hacia la diversidad sexual y genérica.

Según la documentación previa, la desigualdad basada en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género tiene a la base una serie de prejuicios que se materializan en acciones de violencia que vulneran los derechos de este grupo poblacional. Por ello, mediante un cuestionario se encuestó a estudiantes LGBT+ sobre experiencias de discriminación vividas dentro del campus universitario; al resto de la comunidad Universitaria tales como docentes, personal administrativo y estudiantes cisgénero heterosexuales, se les compartió una escala psicométrica para medir siete tipos de prejuicios hacia la diversidad sexual, tales como: malestar personal, desviación/cambiabilidad, prejuicio institucional, transfobia, ideología de género, hostigamiento de género y prejuicio religioso.

Los resultados indican que dentro de la Universidad de El Salvador existen acciones sistemáticas que generan discriminación hacia los estudiantes LGBT+. De igual manera, reflejan la presencia de ciertos prejuicios sobre la diversidad sexual que están relacionadas con actitudes negativas que podrían representar una barrera para la inclusión de este grupo poblacional en la educación superior.

La muestra para el presente estudio se compone de 169 estudiantes que se identificaron como lesbianas, gais, bisexuales, trans o demás diversidad; 59 docentes; 23 personal administrativo y 227 estudiantes heterosexuales y cisgénero.

**Palabras claves:**

*Diversidad Sexual, Educación, Prejuicios, Discriminación, LGBT*

# PRESENTACIÓN

---

La educación superior es un derecho al que menos del 20% de la población puede acceder en El Salvador. La institución pública más importante del país, la Universidad de El Salvador (UES), ha tenido que enfrentarse históricamente a múltiples obstáculos para responder a esta excluyente realidad y aún hay muchos desafíos pendientes.

Uno de estos desafíos son las barreras institucionales que experimentan grupos como la población LGBT+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans y otras minorías sexuales y genéricas) a la hora de cursar sus estudios universitarios. Aunque se reconoce que en los últimos años la UES ha dado avances notables con acciones que buscan disminuir la discriminación basada en género al interior de la institución, todavía queda mucho espacio para mejorar la inclusión a la diversidad sexual.

En el propósito de avanzar en esa dirección, la Universidad de El Salvador no se encuentra sola. En el contexto actual de cierre del espacio cívico y creciente hostilidad hacia la autonomía universitaria, promovido muchas veces por representantes gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil son aliadas clave en el fortalecimiento de la institucionalidad de la UES y su reivindicación por una asignación presupuestaria acorde al rol estratégico que juega para la nación.

6

El presente informe de investigación es un aporte del Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica - AMATE El Salvador a la comunidad universitaria y es uno de los resultados del proyecto "Orgullo en la Universidad: Dignificando la educación superior para la comunidad LGBTI+ en El Salvador" que ha contado con el apoyo de la Embajada Británica en San Salvador. A través de esta iniciativa se han generado datos y recomendaciones que se espera sirvan de insumo para cambios institucionales en la UES que propicien un entorno académico inclusivo en el que las personas LGBTI+ puedan ejercer plenamente su derecho a la educación.

AMATE El Salvador agradece el valioso apoyo técnico e institucional brindado por el Centro de Estudios de Género de la UES, del lic. Danny Portillo Aguilar de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la UES y de la Fundación OXFAM El Salvador durante la elaboración de esta investigación.

AMATE, San Salvador, 2024

La embajada británica en San Salvador promueve y apoya, a veces con financiamiento de UKAid, iniciativas que avanzan los derechos de grupos vulnerables en el país. La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de nuestro trabajo para promover los derechos humanos. A través del financiamiento de este estudio, reafirmamos nuestro compromiso por erradicar la discriminación y la violencia contra las comunidades LGBT+. Creemos firmemente que el respeto a los valores y derechos fundamentales de todas las personas, sin importar su identidad, género, sexo u orientación sexual, debe ser la base de una sociedad libre y justa. Este compromiso refleja los valores del Reino Unido y nuestro compromiso a trabajar por un mundo más equitativo y respetuoso para las personas.

Embajada Británica en San Salvador, 2024



# REVISIÓN DE LA LITERATURA:

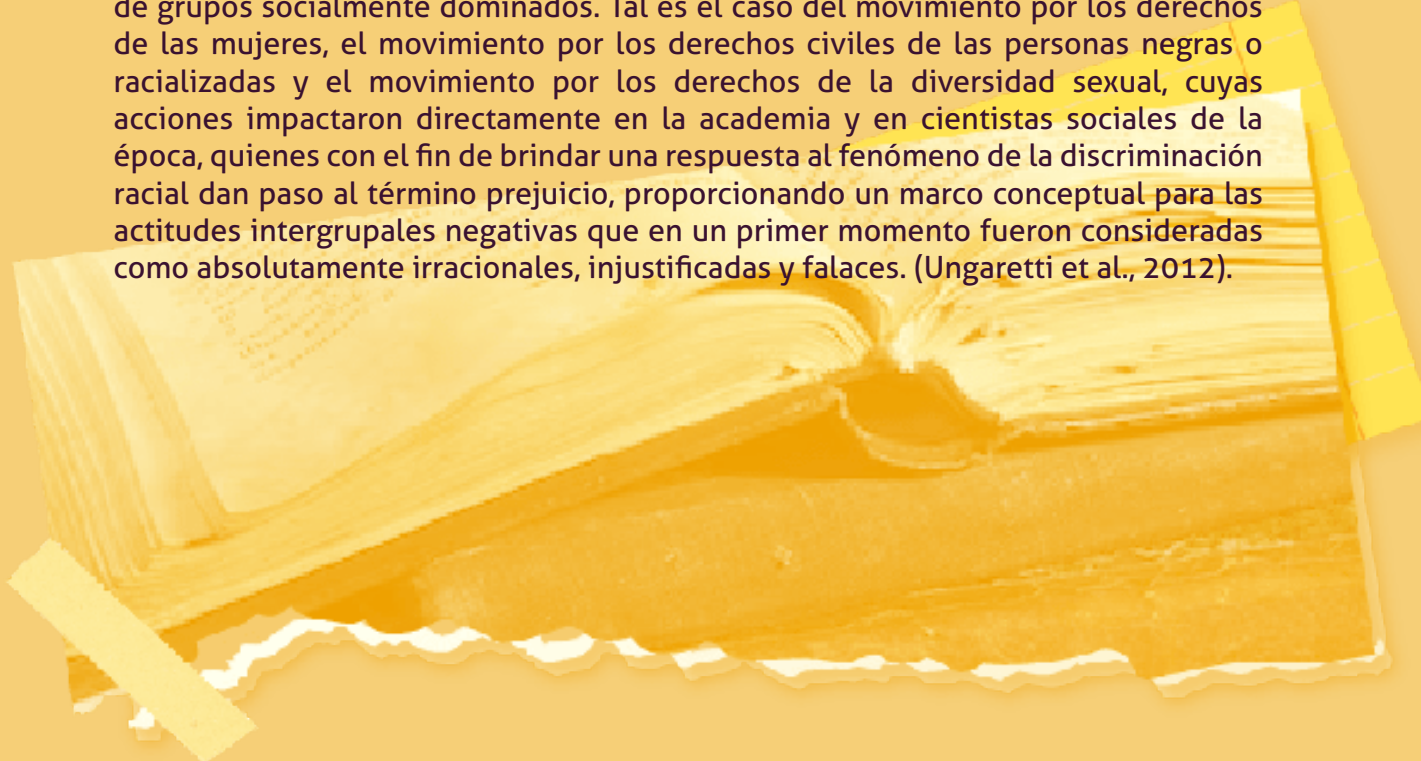
---

## ENTENDIENDO EL PREJUICIO

### Momentos históricos para la comprensión del prejuicio

7 Históricamente, las actitudes negativas o de rechazo hacia las personas o colectivos que no forman parte del o de los grupos hegemónicos en la sociedad, han sido aceptadas como inevitables y como respuestas naturales ante la diferencia. Podría decirse que estructuras como el patriarcado, el colonialismo y el capitalismo han propiciado contextos en los cuales ciertos grupos por razón de género, etnia, clase, orientación sexual y/o identidad de género se han considerado como superiores a los demás, justificando el dominio y la opresión de quienes no pertenecían a los grupos dominantes.

En el cuestionamiento de la naturalización de estas actitudes negativas fue importante el surgimiento de movimientos sociales que abogaban por los derechos de grupos socialmente dominados. Tal es el caso del movimiento por los derechos de las mujeres, el movimiento por los derechos civiles de las personas negras o racializadas y el movimiento por los derechos de la diversidad sexual, cuyas acciones impactaron directamente en la academia y en científicos sociales de la época, quienes con el fin de brindar una respuesta al fenómeno de la discriminación racial dan paso al término prejuicio, proporcionando un marco conceptual para las actitudes intergrupales negativas que en un primer momento fueron consideradas como absolutamente irracionales, injustificadas y falaces. (Ungaretti et al., 2012).



Con la construcción del prejuicio como objeto de estudio, este ha pasado por una serie de conceptualizaciones que no han estado alejadas de los contextos en los que surgen. A continuación, para un mejor entendimiento del fenómeno, se presentan una serie de enfoques que permitirán ir comprendiendo el desarrollo teórico del prejuicio desde una visión psicosocial<sup>1</sup>.

### **Enfoque Psicodinámico**

Desde esta perspectiva, el prejuicio es el resultado de un proceso psicológico generalizado, conocido como "mecanismo de defensa", que ocurre inconscientemente para canalizar las tensiones que surgen entre la personalidad y el mundo exterior. Este paradigma proporciona una imagen del prejuicio como expresión de una defensa inconsciente que convierte los conflictos internos y hostiles provocados por la frustración y la privación en contra de inocentes y minorías. Según este paradigma, el subconsciente de la mente humana es responsable de todo lo que hacemos.

A medida que pasaron los años, el enfoque se alejó de los procesos psicológicos y se argumentó que eran ciertas estructuras de la personalidad las que hacían que las personas se adhirieran o no a las ideologías políticas extremas que fomentaban la discriminación. Las personas con estas estructuras de personalidad eran consideradas con una personalidad perturbada, particularmente propensas a mostrar diversas formas de prejuicio negativo contra cualquier grupo minoritario o extraño.

La teoría de la personalidad autoritaria ofrece algunas respuestas sobre las características que subyacen a esta estructura, postulando que existe una dimensión de la personalidad que determina el grado en que los individuos tienden a adoptar ideologías autoritarias, prejuicios y actitudes etnocéntricas. Según este enfoque, tales personalidades se desarrollan en familias con estilos de crianza duros, punitivos, represivos y autoritarios, y se ven reforzadas por ideologías políticas y entornos de características similares.

Las personas con personalidad autoritaria tienden a ser conservadoras, con una alta necesidad de control y poder, con creencias y valores rígidos y con una mentalidad de "nosotros contra ellos", siendo intolerantes con quienes no comparten sus opiniones. Lo que provoca dificultades al relacionarse con otras personas, principalmente con quienes pertenecen a grupos minoritarios por razones de etnia, orientación sexual y religión. (Adorno, 1950; Altemeyer, 1981)

---

<sup>1</sup>Retomado de: "El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica", (2012)



### **Enfoque de la influencia social**

Desde esta perspectiva, el prejuicio ya no se limitará a comprender desde el plano psicológico personal, sino que partirá de la influencia social y cultural de una persona. Por ejemplo, una sociedad puede ser altamente homofóbica, racista y sexista, y las personas que ponen en práctica estas actitudes pueden ser consideradas “buenas ciudadanas”, debido a que la norma social está circunscripta al contexto social de homofobia, racismo o machismo institucionalizado.

Desde este enfoque, la socialización jugaría un papel importante para entender la influencia de la norma social en las personas que desarrollan actitudes prejuiciosas. Se entiende que los prejuicios son sostenidos por el conformismo social hacia las normas tradicionales y los patrones institucionalizados de discriminación dentro del sistema social, los cuales brindan ventajas socioeconómicas, políticas y culturales a las personas que por razones de clase, género, etnia, entre otros, pertenecen a los grupos dominantes en la sociedad.

### **Las nuevas formas del prejuicio**

En los últimos años, se ha demostrado que los prejuicios ya no se expresan de manera frontal o explícita, sino que toman una forma sutil que se ajusta a las nuevas normas del contrato social existente. El sesgo se esconde debajo de nuevas imágenes de lenguaje, actitudes y creencias, lo que demuestra que, si bien las formas abiertas de prejuicio todavía ocurren conscientemente, el prejuicio implícito opera en un nivel inconsciente y automático.

Según este enfoque, la mera percepción de pertenecer a un grupo diferente es suficiente para generar prejuicios y conductas intergrupales discriminatorias dirigidas a favorecer al propio grupo. Así mismo, considera que el sesgo y la discriminación intergrupales son el resultado de ciertos procesos cognitivos normales, naturales y generalizados, diseñados para simplificar las complejidades del entorno social, despertando ciertas emociones o sentimientos que, en este caso, ya no están asociados con la rabia, la ira o el odio, sino que han sido reemplazadas por incomodidad, inseguridad, disgusto y miedo, así como una dificultad para expresar emociones positivas hacia grupos externos.

## **EL PREJUICIO**

### **¿Cómo se construye?**

Siguiendo el desarrollo histórico conceptual del prejuicio, se puede decir que este es principalmente una experiencia universal inherente a la naturaleza de las relaciones intergrupales y a las estructuras institucionalizadas de la sociedad, que afecta a todas las personas mediante un proceso de percepción y cognición.

Según Mercedes Matás (s.f.), nuestro sistema nervioso aprende a responder ante los estímulos externos brindándonos información sobre el mundo en el que nos desenvolvemos. Cada uno de esos estímulos se traducen posteriormente en significados, los cuales se conectan nuevamente con conceptos, emociones y conductas. Una vez ya construida la información, nos condiciona para calificar nuevas experiencias o personas bajo la visión de nuestros conceptos, emociones y acciones anteriores ya establecidas.

Para la explicación de la construcción del prejuicio es necesario apoyarse de otros conceptos, como el de representación social, el cual se entiende como una manera de percibir, interpretar, pensar y construir nuestra cotidianidad a través de la cultura y la experiencia social. Asimismo, como la actitud mental desplegada por los individuos o grupos, a fin de fijar su posición en relación con personas, eventos, acontecimientos, objetos y comunicaciones que les conciernen.

Mediante la representación social, las personas comprenden las situaciones de la vida diaria, a otras personas, etc., a esto se le llama "sentido común". Una forma de conocimiento simbólico que se crea por nuestra experiencia, pero también por la información y los patrones de pensamiento que adquirimos, recibimos y difundimos a través de la tradición, la educación y la comunicación social. Según Pierre Bourdieu, las representaciones sociales son producto de la estructura social y el poder, y son importantes debido a que condicionan la forma en que las personas actúan en el mundo. Siguiendo la misma línea, Michel Foucault asemeja que estas representaciones no solo reflejan la realidad, sino que también la construyen y la controlan como una forma de disciplinar y controlar los cuerpos.

El carácter social del contenido de estas representaciones ha de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y los demás. Según Bourdieu, son las élites económicas y políticas quienes tienen más poder para definir y difundir representaciones sociales que reflejan sus intereses y que pueden perpetuar desigualdades. Por ello, la representación social se define por dos aspectos: El primero de contenido, es decir, información, opiniones, actitudes, etc., la cual se relaciona con un objeto o personaje social; y el segundo, por la reproducción social de un sujeto (individuo, grupo, clase, etc.) en relación con otro sujeto.

Construir una representación social no es solo una actividad cognitiva, sino que parte de elementos de contexto y pertenencia en la que la persona elabora e integra ideas, valores y modelos provenientes de su grupo, las cuales parten de la práctica discursiva. Es decir, provienen de la comunicación y pertenencia social de quienes hablan, así como de las normas sociales que derivan de ideologías dominantes, las cuales se refuerzan en las relaciones intergrupales. Estas interacciones entre los grupos modifican las representaciones que sus miembros tienen de sí mismos, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros.



Con lo anteriormente planteado, se evidencia que todo ser humano nace con la capacidad o predisposición a padecer prejuicios y actitudes hostiles; sin embargo, esto no es una condición que obliga a las personas a adquirirlos, sino, que son capaces de experimentarlos y dirigirlos hacia una persona o grupo en particular. Los motivos y actitudes son producto de la socialización y educación formal e informal, la cual se adquiere en instituciones como la escuela, la familia, entre otras. Las personas que tienen actitudes negativas hacia determinados grupos tienen una tendencia a hacer distinciones, resaltando los rasgos inherentes del grupo sobre el cual recae el prejuicio, diferenciándolos de los propios. (Béjar, Raúl, s.f.)

Un factor importante sobre el aprendizaje de las diferencias es el estereotipo. El cual debe entenderse como una forma más generalizada de representación social que reviste normalmente opiniones o juicios sobre las características de estos grupos. Los estereotipos funcionan como una suposición indiscriminada acerca de un rasgo que puede presentar un individuo o grupo, a los cuales se les atribuyen una serie de características distintivas y peculiares. A este proceso se le conoce como objetivización, hacer concreto lo abstracto, considerando a una persona como objeto, sin importar sus sentimientos, necesidades y deseos individuales. La objetivización es en buena medida la que fomenta los prejuicios, ya que reduce a una persona a un simple estereotipo o a una característica simplista. Esta es una operación estructurante que permite intercambiar percepción y objeto. Objetivizar es reabsorber un exceso de significados materializándolos en muchos casos en función de criterios culturales y normativos, formándose así una imagen que se reproducirá hasta el punto de naturalizarse y perpetuar la desigualdad.

11

### **¿Qué es el prejuicio?**

Según Allport (1954), el prejuicio se define como “una antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, que puede ser sentida o expresada, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo. En otras palabras, el prejuicio generalizado es una tendencia a responder de manera hostil hacia cualquier grupo diferente del propio” (Allport, 1954; Duckitt, 1992).

Siguiendo la misma línea, Henri Tajfel y Turner (1979) proponen que el prejuicio es la tendencia de los individuos a clasificar a los demás en grupos y a comparar su propio grupo con otros grupos, lo que podría llevar a una competencia y hostilidad intergrupala.

Moscovici (1976), desde la teoría de la identidad social, sostiene que el prejuicio es una forma de reforzar la propia identidad y la cohesión de grupo al oponerse a otros grupos. Según el autor, esta reafirmación se realiza a través de la adopción de una imagen negativa del otro grupo.

Una postura que resulta interesante en la definición del prejuicio, es la planteada por Eagly y Chaiken (1993), quienes sostienen que el prejuicio es una forma de

expresión que busca mantener la estabilidad social, oponiéndose a los cambios en la estructura social, mediante la discriminación de los grupos que son considerados como amenazas o como beneficiarios de los cambios. Esta postura es llamativa, debido a que destaca que las personas tienden a proteger el estatus social existente y a resistir los cambios que amenazan su posición privilegiada, y que el prejuicio es la herramienta mediante la cual buscan mantener esta situación que puede ser considerada como de desigualdad.

Siguiendo la misma línea, Jim Sidanius y Felicia Pratto (1999) plantean que el prejuicio es una forma de defender y mantener el poder y privilegio de un grupo dominante sobre otro grupo. Según lo planteado por los autores en su teoría de la dominancia, el prejuicio es una forma de ejercer el poder y controlar a los miembros de los grupos subordinados, lo cual está relacionado con la estructura social y la historia de las relaciones de poder entre los grupos.

Si bien cada autor/a aporta diferentes elementos a la definición del prejuicio, todos se relacionan con el hecho de que los prejuicios parten de las interacciones sociales, las cuales van construyendo una identidad, una imagen o un significado social. En suma, el prejuicio es un proceso dinámico y continuo en el que las personas transmiten significados que pueden llevar a la exclusión social de ciertos grupos.

12

Debido a que este estudio es de carácter psicosocial, se ha optado por el reconocimiento de la parte cognitiva del prejuicio, así como de su influencia social. Por lo que, se propone entender como prejuicio al fenómeno que es producto de un proceso psicológico y de interacción social, que hace referencia a actitudes, emociones o conductas negativas o antipáticas que se dirigen hacia un grupo de personas basado en su pertenencia a una categoría, como su etnia, género, orientación sexual, religión entre otros, con el fin de justificar la exclusión social de estos grupos.

### **El prejuicio sexual**

Si bien existen un sinnúmero de prejuicios que se han construido socialmente, para el desarrollo de la presente investigación interesa abordar el concepto de prejuicio sexual, pues es el que más se acerca a explicar la situación que afecta a la población de lesbianas, gays, bisexuales, trans y demás diversidad sexual y genérica.

Herek et al. (2009) definen el prejuicio sexual como las actitudes negativas hacia personas o grupos basadas en la orientación sexual o identidad de género de estas. En esa línea, los autores sostienen que el prejuicio sexual casi siempre está dirigido hacia gays, lesbianas, bisexuales, personas transgénero o intersexuales.

Múltiples teorías han intentado brindar alguna respuesta respecto al surgimiento del prejuicio sexual, una de ellas es desde la teoría evolutiva. El paradigma evolutivo sostiene que el prejuicio sexual puede haber evolucionado como un mecanismo de defensa contra comportamientos sexuales que se consideran inadecuados o

peligrosos para la reproducción y la supervivencia de la especie. Siguiendo este enfoque se obtiene que: solo sobrevivirá aquel comportamiento que favorece la supervivencia, que es adaptativo, y por tanto, garantiza el éxito reproductivo. En otras palabras, la heterosexualidad surge como una forma de asegurar la continuidad de la especie a través de la reproducción. Sin embargo, este mismo planteamiento contradice el principio del paradigma, ya que todos aquellos comportamientos sexuales que no llevan a la reproducción debieron de haber desaparecido debido al mismo proceso de "selección natural".

Este paradigma no pudo brindar una respuesta que justifique el surgimiento del prejuicio sexual como un mecanismo evolutivo, ni tampoco sobre el porqué aún sigue persistiendo la homosexualidad o el prejuicio hacia la misma en las sociedades modernas, donde la reproducción y supervivencia de la especie no es un problema. Debido a su incapacidad en la búsqueda de respuestas, los enfoques se centraron en la patologización.

Hasta los años 60 se creía comúnmente que la homosexualidad era resultado de influencias patógenas en la niñez, en la que se involucraba a ambos padres (Bullough, 1994). En la segunda mitad del siglo XX se hizo énfasis en la actividad hormonal; de esta manera, las causas de la homosexualidad fueron relacionadas con desbalances hormonales en diferentes niveles del desarrollo (Soler, 2005).

13

Todos los anteriores planteamientos buscaban con gran énfasis una cura para la conducta homosexual. Ninguno fue exitoso y, por el contrario, fueron construyendo desde diversos enfoques el prejuicio sexual que hasta la fecha se ha extendido a otros campos de la ciencia que evalúan la psique, las hormonas, la genética y las diferencias cerebrales tratando de explicar la existencia de la homosexualidad. Hasta la fecha, ninguno presenta evidencia ni argumentos contundentes, pero siguen siendo utilizados para profundizar el prejuicio sexual.

Desde las ciencias sociales, diversas teorías han tratado de explicar el surgimiento del prejuicio sexual. Por ejemplo, desde los postulados de la identidad social se sostiene que la sexualidad es una construcción social de la cual las personas adoptan actitudes y comportamientos en relación a la sexualidad que es coherente con las expectativas sociales y culturales<sup>2</sup>. Desde esta visión se examina cómo la orientación sexual es un aspecto importante de la identidad personal y cómo las expectativas sociales y culturales pueden influir en la forma en que las personas perciben y aceptan la diversidad.

Por su parte, la teoría de la aprehensión y el control, sostiene que el prejuicio sexual se origina de la necesidad de controlar y regular la conducta sexual de las demás personas. Según algunos planteamientos, las personas tienen una necesidad innata de clasificar y categorizar a los demás en grupos para poder predecir y

---

<sup>2</sup> Véase los estudios de Erving Goffman

controlar su comportamiento, lo que en buena medida refleja que es el miedo y la incertidumbre lo que construye al prejuicio sexual (Brown, 1998).

Si bien ninguno de los planteamientos logra brindar una explicación completa, coinciden en reconocer que el prejuicio sexual tiene impactos negativos en la salud física y mental de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans<sup>3</sup>, los cuales se ejecutan mediante una serie de acciones. Allport (1968) describe tres principales en las que puede traducirse este prejuicio: rechazo verbal, discriminación y ataque físico. Cada una de ellas comprende situaciones que difieren en intensidad, desde leves o sutiles hasta aquellas de mayor gravedad.

### **Formas de expresión del prejuicio**

Debido a que la situación actual en las sociedades ha venido cambiando tanto en aspectos de relaciones sociales, políticas y económicas, brindando cierta apertura a los grupos minoritarios o que no forman parte de los grupos dominantes, es necesario abordar la adaptabilidad que ha tenido el prejuicio para expresarse en el actual contexto; donde si bien siguen existiendo situaciones de marcada hostilidad, hay otras que son casi imperceptibles, pero que contribuyen al sostenimiento de la situación desigual de los grupos.

### **Expresión Brutal y Directa, prejuicio manifiesto**

14

Según Pettigrew y Mertens (1995), existen dos formas de expresión del prejuicio. La primera de ellas es el prejuicio manifiesto el cual, según los autores, es tradicional, más directo, agresivo y evidente. Se podría decir que es una actitud o comportamiento abiertamente discriminatorio y hostil hacia un individuo o grupo específico debido a su etnia, género, orientación sexual u otra característica.

Esta es una expresión evidente, consciente e intencional de desprecio u odio, el cual puede manifestarse en violencia verbal o física. Según los autores está compuesto por dos subdimensiones: la primera es la percepción de amenaza y rechazo abierto; el segundo, la falta de contacto personal o íntimo.

### **Expresión sutil y menos evidente**

Por su parte, el prejuicio sutil hace referencia a actitudes y comportamientos que son menos evidentes y conscientes. A diferencia del prejuicio manifiesto, estas actitudes no siempre son intencionales y pueden ser el resultado de estereotipos.

El prejuicio sutil es frío, distante e indirecto; según Pettigrew y Mertens (1995), este se subdivide en tres categorías: La defensa de los valores tradicionales; la exageración de las diferencias, ya sean en valores, creencias, hábitos de higiene o sexuales; y el tercero es una menor manifestación de emociones o sentimientos positivos.

---

<sup>3</sup>Véase: Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de gays y lesbianas, en la ciudad de Antofagasta, Chile, 2012



El prejuicio sutil se vincula al rechazo que es socialmente aceptable, ya que en apariencia utiliza argumentos o razones no prejuiciosas para justificar la inferioridad y subordinación del exogrupo en la jerarquía social, oponiéndose a acciones positivas que mejorarían sus condiciones.

Todas estas formas de expresión del prejuicio se miden teniendo como referencias las siguientes dimensiones.

- **Malestar personal**

Se define como la necesidad de evitar el contacto personal y colectivo con personas LGBT+ debido a una sensación de incomodidad que genera la presencia de estas personas y/o la creencia de que las personas que son sexo-genéricamente diversas están enfermas y son pervertidas/as (Rodríguez et al., 2013).

- **Desviación/Cambiabilidad**

Referida a la creencia de que las personas LGBT+ pueden cambiar su orientación sexual e identidad de género cuando ellos/ellas quieran. También está asociada a que esta puede ser curada o modificada.

- **Homofobia/Prejuicio Institucional**

Son prácticas organizadas o sistemáticas de exclusión de las personas gays y lesbianas tanto a nivel gubernamental, empresarial, religiosa o profesional. Estas prácticas son inherentes a las estructuras y sistemas de una sociedad, y puede ser conscientes o inconscientes, pero tienen el efecto de perpetuar la desigualdad y la discriminación en contra de ciertos grupos de personas. Esta dimensión del prejuicio también está relacionada con la creencia que tienen las personas referentes a que las políticas e instituciones y las prácticas de las mismas, deben estar libres de sesgos referidos a la orientación sexual e identidad de género.

- **Transfobia**

Hace referencia a las creencias y actitudes negativas dirigidas hacia el colectivo trans. En general, hacia las personas que no conforman el género, y también miedo irracional a encontrarse o relacionarse con mujeres masculinas, hombres femeninos, travestis, transgéneros o transexuales. (Hill y Willoughby, 2005). Hill (2002) Destaca dos componentes de la transfobia:

1. **Ideología de Género**

Hace referencia a un sistema social de creencias que refuerzan la evaluación negativa de todos aquellos individuos disconformes con su género o cuyo sexo no coincide de forma coherente con su género, basada en un modelo social heteronormativo, construido en base al dimorfismo sexual ideal (sexo masculino o femenino), en función del cual se aplicará una socialización diferencial de género, con estereotipos y roles de género descriptivos y prescriptivos sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y las mujeres "normales" que han de ser,

por definición, heterosexuales. La ideología de género se ha vuelto un concepto ampliamente retomado por grupos religiosos fundamentalistas y otros grupos sociales de corte conservador, en multitud de países, para argumentar contra los avances de los derechos de las personas LGBT+ y las mujeres.

## **2. Hostigamiento de Género**

Hace referencia a un comportamiento abusivo o discriminatorio dirigido a una persona o grupo de personas debido a su pertenencia a un género, puede incluir comentarios ofensivos, acoso en línea, acoso físico, amenazas. Este postulado se centra en cómo el prejuicio y la discriminación basados en la identidad de género puede llevar a una experiencia particularmente grave y a menudo violenta de acoso para las personas transgénero.

Este componente señala que el prejuicio es un problema sistemático que se extiende desde el ámbito personal hasta el laboral, educativo y médico.

# **PREJUICIO Y DISCRIMINACIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS**

16

## **Las funciones del prejuicio**

Si bien, a lo largo del desarrollo teórico del concepto de prejuicio se puede evidenciar que este cumple una función psicológica y social a nivel individual y grupal, algunas de las que interesa dejar evidenciadas son aquellas que establecen jerarquías y relaciones de poder que perpetúan la dominación sobre ciertos grupos y justifican las desigualdades sociales.

El prejuicio está estrechamente relacionado con la discriminación, la cual vamos a entender como el comportamiento o acciones negativas hacia una persona o grupo basado en prejuicios, las cuales limitan derechos y oportunidades sociales del grupo sobre el que se ejerce. (Zepeda, 2006).

En el caso de la población LGBT+, la discriminación representa una barrera, principalmente en aspectos relacionados a la educación superior. Según investigaciones realizadas dentro de la Universidad de El Salvador, la desigualdad basada en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género tiene a la base una serie de prejuicios que se materializan en acciones de violencia que vulneran los derechos de este grupo poblacional (López y Jiménez, 2015). Según este estudio, el 93% de las personas LGBT+ pertenecientes a la Asociación de Estudiantes Diversidad UES, había sufrido algún tipo de violencia en las instalaciones del campus universitario. El 70% de esta, era de tipo psicológica, el 21% de tipo física y un 9% de tipo sexual.

Lo anterior afecta negativamente a la población estudiantil LGBT+ en su salud física, emocional y social, derivando en que casi un 40% manifestara tener un desempeño académico negativo por dichas razones. Otros estudios como el realizado por Erazo y Reyes, 2016 demuestra cómo estudiantes de la Escuela de Ciencia Sociales de la Facultad de Ciencias y Humanidades sufren discriminación por medio de burlas, sobrenombres, gritos y comentarios despectivos por parte de compañeros, docentes y personal administrativo por razones basadas en la orientación sexual. Según ellas, el proceso de discriminación se da también por las percepciones en la expresión del género como la forma de vestir, la forma de expresarse, algunos gestos corporales y por las manifestaciones afectivas entre personas del mismo sexo; las cuales pudieron observar que generaban actitudes de rechazo dentro del campus universitario.

17 Esto se complementa con lo planteado por Hernández, Najarro y Ortiz, 2016, quienes sostienen que la discriminación en la Facultad de Ciencias y Humanidades se da hacia aquello que no cumple con los roles sociales y moralmente asignados en condición del sexo de las personas. La tesis de Hernández, Najarro y Ortiz, 2016 brinda una visión interesante de la situación de las personas LGBT+ dentro de la Universidad de El Salvador, específicamente en la Facultad de Ciencias y Humanidades (CC.HH), donde analizan la participación organizativa de estudiantes con orientación sexual diferente a la heterosexual y plantean que en algunas carreras o departamentos no existe en su estructura una representación de interés de la población en estudio; lo que implica que este grupo difícilmente pueda representar sus intereses particulares en las instituciones más próximas para la participación política de la población estudiantil. En aquellos en las que cuentan con una participación se señala que no están exentos de vivir discriminación.

Según los autores, las asociaciones estudiantiles de la Facultad de CC.HH están representadas mayoritariamente por estudiantes heterosexuales y es notable que se invisibiliza la participación de estudiantes de la diversidad sexual. Además de la existencia de retos relacionados al abordaje de estas temáticas, donde no existe un programa de sensibilización ni conocimiento científico académico referente a mujeres lesbianas, hombres homosexuales y personas trans, y que se sigue cimentando estereotipos y mitos basados en prejuicios morales que refuerzan actitudes de homofobia, lesbofobia y transfobia. Se señala también, que las instancias que velan por los derechos de estudiantes dentro de la Universidad no tienen claramente establecidos objetivos específicos para casos particulares de violencia o discriminación hacia estudiantes de la diversidad sexual.

Los efectos negativos de la discriminación basada en prejuicios también impactan a docentes y personal administrativo, personas trabajadoras que son parte de la diversidad sexual en el campus universitario. Así lo refleja el estudio denominado "Discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la sede central de la Universidad de El Salvador, 2020", donde se

presentan algunos obstáculos que tienen las personas trabajadoras con respecto a la consecución de sus metas laborales.

Uno de los hallazgos destacables es que se menciona que la discriminación no se expresa abiertamente, sino que se utilizan espacios más íntimos para ejercerla. Esto principalmente por aspectos éticos laborales y que la misma ha sufrido una especie de corrección política, que lejos de mejorar las condiciones de las personas de la diversidad sexual, vuelve a la discriminación en algo más sutil y difícil de identificar (Ayala et al., 2020).

Con lo anteriormente planteado, se deja en evidencia que el prejuicio cumple la función de mantener la discriminación sobre este grupo socialmente estigmatizado dentro de la Universidad de El Salvador, y por ello, destaca la necesidad urgente de ahondar en el problema y aportar soluciones que garanticen una plena inclusión y el libre ejercicio de todos sus derechos.



# METODOLOGÍA

---

## ENFOQUE

En la presente investigación, se ha optado por un enfoque exploratorio, dado que este tipo de estudios se realiza cuando se busca examinar un tema o problema poco explorado, generando dudas o careciendo de abordajes previos. Esto sucede cuando la revisión bibliográfica muestra que solo existen orientaciones no investigadas o ideas vagamente relacionadas con el problema o cuando se pretende explorar temas desde nuevas perspectivas.

Al revisar la literatura para este estudio, se confirmó que abordar la situación de la población LGBT+ en la Universidad de El Salvador desde una perspectiva psicosocial es una perspectiva innovadora que aún no se ha explorado. Aunque existen datos sobre la discriminación, no se ha aplicado una escala psicométrica en el campus para medir el prejuicio y la discriminación.

A pesar de tener un enfoque exploratorio, el estudio también incorpora elementos descriptivos, ya que se apoya en datos existentes y en investigaciones previas realizadas en otros lugares y contextos. Las investigaciones anteriores sirven como guía para el presente estudio al haber definido variables y generalizaciones. Ejemplos de ello son “Actitudes hacia la diversidad sexual en estudiantes de secundaria españoles” (Rodríguez et al, 2013), la “Construcción y validación de una escala de actitudes negativas hacia personas trans” (Rodríguez Otero, 2017) y “Actitudes frente a la diversidad sexual entre estudiantes de trabajo social mexicanos: el contexto regiomontano” (Páez et al., 2017), entre otros, que han inspirado la presente investigación.

## CONTEXTO Y DISEÑO

El actual estudio adopta un diseño **no experimental transversal de alcance exploratorio**. Este tipo de diseño se caracteriza por no manipular variables de manera deliberada, permitiendo observar relaciones naturales entre variables sin intervención directa. Dado que la investigación se enfoca en medir percepciones y actitudes, analizar diversas variables y evaluar la situación del fenómeno en un solo momento en docentes, personal administrativo y estudiantes de la Universidad de El Salvador en todas sus sedes; por ello se considera el diseño transversal como el más apropiado.

20

## MUESTRA

Debido al carácter de la investigación, las personas participantes sobre quienes se recolecta información son: docentes y personal administrativo de las doce Facultades de la Universidad de El Salvador en todas sus sedes, central, oriental, occidental y paracentral; también estudiantes heterosexuales-cisgénero y estudiantes que se identifican como lesbianas, gais, bisexuales, trans y demás diversidad sexual y genérica (LGBT+) de todas las Facultades y sedes de la Universidad de El Salvador. En el caso de los estudiantes que se identifican como LGBT+, serán aquellos que ingresaron antes de 2009 hasta el 2023 y el rango de edad que se toma en cuenta para todas las unidades de muestreo es de 18 a 68 años o más.

Para la presente investigación se utiliza una muestra de tipo probabilística, en la cual todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. La muestra probabilística tiene ventajas para el estudio; la principal es que puede medirse el tamaño del error en las predicciones, reduciéndolo al mínimo y también porque permite calcular el tamaño de la muestra que sea representativa de la población.

Para el cálculo de la muestra del presente estudio, se le solicitó a la Unidad de Acceso a la Información de la Universidad de El Salvador los datos referentes a la cantidad de docentes, personal administrativos y estudiantes de cada una de las Facultades, incluidas las tres sedes multidisciplinarias oriental, occidental y paracentral. Los últimos datos disponibles eran los del año 2022 y se comparten a continuación:

**Tabla 1. Estadístico de estudiantes inscritas/os por facultad año 2022 – Ciclo I**

FACULTAD	CICLO I			
	Masculino	Femenino	LGBT	Total
Facultad de Medicina	1894	4128	-	6022
Facultad de Ciencias Económicas	4044	6170	-	10214
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	4411	1966	-	6377
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	1623	2842	-	4465
Facultad de Ciencias Agronómicas	733	1170		1903
Facultad de Química y Farmacia	314	571	2	887
Facultad de Odontología	199	463	-	662
Facultad de Ciencias Naturales y Matemática	1140	1290	-	2430
Facultad Multidisciplinaria Paracentral	1131	1332	-	2463
Facultad Multidisciplinaria Oriental	3845	5380	4	9229
Facultad Multidisciplinaria de Occidente	4685	5683	1	10369
Facultad de Ciencias y Humanidades	2932	5297	2	8231
<b>Totales</b>	<b>26951</b>	<b>36292</b>	<b>9</b>	<b>63252</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Universidad de El Salvador, solicitud 119/2022 realizada por el investigador. (ND=No disponible)  
<https://nextcloud.ues.edu.sv/index.php/s/kpCiwYbJ7wJgQD9>

**Tabla 2. Estadístico de docentes por facultad año 2022**

FACULTAD	Masculino	Femenino	Total
Facultad de Medicina	ND	ND	312
Facultad de Ciencias Económicas	73	23	96
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	132	44	176
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	87	49	136
Facultad de Ciencias Agronómicas	58	15	73
Facultad de Química y Farmacia	38	41	79
Facultad de Odontología	34	47	81
Facultad de Ciencias Naturales y Matemática	23	82	105
Facultad Multidisciplinaria Paracentral	60	32	92
Facultad Multidisciplinaria Oriental	206	142	348
Facultad Multidisciplinaria de Occidente	ND	ND	194
Facultad de Ciencias y Humanidades	ND	ND	183
<b>Totales</b>	<b>711</b>	<b>475</b>	<b>1,875</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Universidad de El Salvador, solicitud 119/2022 realizada por el investigador <https://nextcloud.ues.edu.sv/index.php/s/kpCiwYbJ7wJgQD9> & Documento de Ley de salarios 2022 <https://nextcloud.ues.edu.sv/index.php/s/pCNY7fPbwwcabSM>

22

**Tabla 3. Estadístico personal administrativo por facultad y otros, año 2022**

FACULTAD	Masculino	Femenino	Total
Facultad de Medicina	ND	ND	312
Facultad de Ciencias Económicas	40	39	96
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	67	49	176
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	48	37	136
Facultad de Ciencias Agronómicas	38	21	73
Facultad de Química y Farmacia	25	18	79
Facultad de Odontología	37	24	81
Facultad de Ciencias Naturales y Matemática	30	18	105
Facultad Multidisciplinaria Paracentral	22	16	92
Facultad Multidisciplinaria Oriental	89	48	348
Facultad Multidisciplinaria de Occidente	ND	ND	194
Facultad de Ciencias y Humanidades	ND	ND	183
Personal administrativo que no dependen de una Facultad	ND	ND	1,875
<b>Totales</b>	<b>396</b>	<b>270</b>	<b>1,222</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información brindada por la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Universidad de El Salvador, solicitud 119/2022 realizada por el investigador (ibidem)



**Tabla 4. Población Universidad de El Salvador**

Unidades de muestra	Total
Estudiantes inscritos ciclo I 2022	63,252
Docentes año 2022	1,875
Personal administrativo año 2022	1,222
Universo	66,349

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recolectada

Para el cálculo de la muestra se ha utilizado el programa STATS, los resultados se detallan a continuación.

<b>Tamaño del universo:</b>	<b>66,349</b>
Error	5%
Porcentaje estimado de la muestra (certeza)	50%
<b>Confianza</b>	<b>95%</b>

Estos datos ya ingresados en el software brindan un tamaño de muestra de  $n = 382$

### Muestra probabilística estratificada

Uno de los intereses de la investigación es poder realizar algún grado de comparación de los resultados obtenidos en la aplicación de la Escala psicométrica, por lo que se optó por realizar una muestra probabilística estratificada, la cual consiste en dividir en segmentos y seleccionar una muestra para cada uno de ellos. Para ello se utilizó la siguiente fórmula:  $Ksh = nh/Nh$

En donde "nh y Nh" son muestra y población de cada estrato, y "sh" es la desviación estándar de cada elemento en un determinado estrato. Para este caso la desviación estándar será:

#### General

$$Ksh = 382/66,349 = 0.00575$$

De manera que el total de la subpoblación se multiplicará por esta fracción constante para obtener el tamaño de la muestra para el estrato.

**Tabla 6. Muestra estratificada general año 2022**

Unidades de muestra	Total	Total, x 0.00575
Estudiantes inscritos ciclo I 2022	63,252	364
Docentes año 2022	1,875	10
Personal administrativo año 2022	1,222	8
Universo	66,349	382

## Procedimiento

# RECOLECCIÓN DE DATOS

Seleccionado el diseño de investigación y la muestra, se procedió a recolectar los datos pertinentes de las unidades de muestreo.

Los datos fueron obtenidos de estudiantes que se identificaron como LGBT+, docentes, personal administrativo y estudiantes heterosexuales cisgénero de la Universidad de El Salvador en todas sus sedes. Estos se recolectaron mediante un instrumento en línea, el cual fue compartido primeramente a personas "semillas", quienes se encargaron de distribuirlo con otros estudiantes docentes o personal administrativo.

El grupo semilla, estuvo compuesto por estudiantes activos, docentes y personal administrativo que ha estado cerca del trabajo de AMATE, con quienes se cuenta con una alianza de trabajo.

De igual manera, se enviaron cartas a los decanatos y vice decanatos de cada una de las doce Facultades de la Universidad de El Salvador para solicitarles apoyo llenando y compartiendo el enlace del instrumento en línea.

24

También, se solicitó apoyo a la Secretaría de Proyección Social y al Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador, para que pudieran compartir el formulario con sus unidades dentro de la UES.

De igual manera, se programaron visitas de campo a las Facultades multidisciplinarias de Occidente y Paracentral, así como a la sede central y oriental, donde se levantaron algunos datos.

Por último, se publicó el instrumento de recolección de datos en las redes sociales de AMATE El Salvador, Facebook, Instagram y Twitter y se pautó para lograr mayor alcance, principalmente en las facultades multidisciplinarias.

## Instrumento de medición

Para la recolección de datos, se utilizó un instrumento de investigación de dos partes que se aplicó de manera diferenciada.

- Para estudiantes que se identifiquen como lesbianas, gays, bisexuales, trans y demás diversidad (LGBT+) se llenó un cuestionario con preguntas cerradas referentes a la situación de discriminación hacia la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador (UES).
- Para docentes, personal administrativo y estudiantes que se asumen como heterosexuales-cisgénero se aplicó una escala psicométrica tipo Likert con 22 ítems, los cuales buscaban medir actitudes negativas (prejuicios) referentes a la diversidad sexual y genérica dentro de la UES.

Se optó por realizar el instrumento en un formato digital mediante un formulario de Google, debido a la facilidad que presenta en cuanto al tiempo y utilización de recursos.

### **Escala psicométrica**

La escala de medición psicométrica fue inspirada siguiendo los aportes de Raja y Stokes (1998), en su adaptación española de Rodríguez, Lameiras, et al (2013), quienes a través de lo que denominan "escala de homofobia moderna" evalúan las actitudes negativas hacia homosexuales y lesbianas. Dentro de su aporte se miden tres factores marcados como prejuicios: malestar personal, desviación/cambiabilidad, homofobia institucional.

Si bien la escala de homofobia moderna representa un valioso aporte para la construcción del instrumento de investigación, este se quedó corto para los fines del presente estudio; por lo que también se retomó la escala de actitudes negativas hacia personas trans propuesta por Páez et al. (2015), quienes brindan otros factores de medición como: transfobia, ideología de género, hostigamiento de género y prejuicio religioso.

Ambas escalas han sido probadas en sus respectivos contextos con estudiantes de educación media y universitaria, obteniendo buenos resultados en su aplicabilidad para medir los prejuicios hacia la diversidad sexual y genérica. Sin embargo, es necesario advertir que para la realización de la presente investigación se han retomado elementos de ambas escalas, pero no es una aplicación fidedigna de las mismas, debido a las modificaciones que se han realizado y los criterios que se han tomado en cuenta.

25

A continuación, se expresan algunas diferencias:

1. La escala retoma algunos ítems de la escala de homofobia moderna, pero no completamente toda la escala
2. La escala de homofobia moderna de Raja y Stokes se construye a partir de dos subescalas de actitudes hacia gays con un total de 22 ítems y la subescala de actitudes hacia lesbianas con 24 ítems. Para el presente estudio, se decidió que en la redacción de los enunciados se agrupara a ambas poblaciones y agregar a la población de bisexuales, trans, intersexuales, queer y demás diversidad, reconociendo que los prejuicios y discriminación hacia uno u otro grupo pueden ser diferenciados.
3. De la escala de actitudes negativas hacia personas trans se retoman algunos ítems, dejando fuera a otros que en el estudio de Páez et al. (2005), representaban una saturación de datos o dificultades para su entendimiento o no había mayor coincidencia con los objetivos del presente estudio.
4. De ambas escalas se ha modificado la redacción de los ítems que se han retomado, con el fin de hacerlos más entendibles y adaptables al contexto salvadoreño. Algunos de los enunciados tienen una dirección positiva o favorable y otros una dirección negativa o desfavorable.

5. Dentro de los estudios ya mencionados que han servido para inspirar la presente investigación, la escala de Likert utilizada ha sido de 1 a 5, yendo de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo; sin embargo, apoyado de la lectura de otros estudios, principalmente en los que se busca medir actitudes negativas hacia temas que se consideran "delicados", como las actitudes referentes al aborto o la diversidad sexual. Una de las sugerencias para la construcción de la escala es eliminar el punto "medio o neutral" para forzar a las personas a tomar una postura, ya que el valor "neutral" no representa mayor información y en ocasiones se selecciona por ser el punto "políticamente correcto"; por ello, para el presente estudio se ha decidido comprometer al sujeto a que se pronuncie de manera favorable o desfavorable usando una escala de opción forzada.
6. Debido a que los sujetos cuentan con un elevado nivel educativo (bachillerato hasta posdoctorado) y un mayor grado de discriminación, se decidió ampliar la escala de 1 a 6 asignando valores a cada categoría.

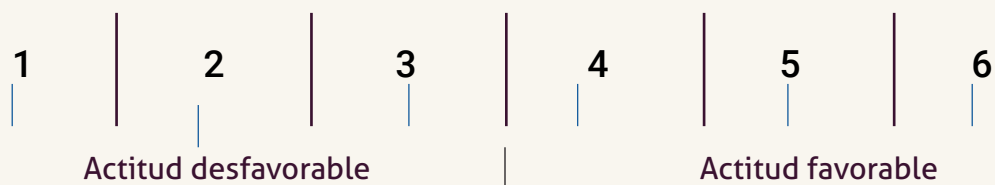
La forma de comprensión de la escala tiene como base para su interpretación que, a menor puntaje, se presentan mayores actitudes negativas hacia las personas LGBT+.

### Forma de obtener las puntuaciones

Las puntuaciones de las escalas de Likert se obtienen sumando los valores alcanzados respecto de cada frase. Por ello, se denomina *escala aditiva*. Una puntuación se considera alta o baja según el número de ítems. En la escala para evaluar la actitud hacia la diversidad sexual y genérica, la puntuación mínima posible es de 22 puntos y la máxima es de 132.

26

En *las escalas de Likert* se califica el promedio resultante en la escala, mediante la sencilla fórmula  $PT/NT$  (donde PT es la puntuación total en la escala y NT es el número de afirmaciones), y entonces, una puntuación se analiza en el continuo 1-6 de la siguiente manera.



## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Como se ha mencionado, la presente investigación busca medir las **actitudes negativas** que estudiantes, docentes y personal administrativo tienen respecto a la diversidad sexual y genérica. También la **discriminación** experimentada por estudiantes que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans y demás diversidad dentro de la Universidad de El Salvador.



Debido a que los datos fueron recolectados a través de un formulario de Google, se hizo uso de la matriz que la plataforma ofrece y fueron analizados mediante Excel.

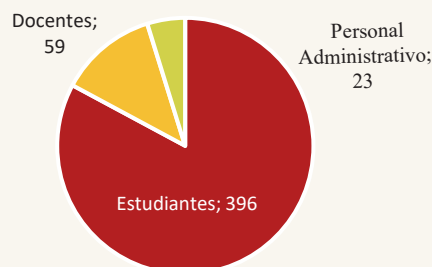
Una de las tareas principales es describir los valores o puntuaciones obtenidas para cada variable. Esto se realiza mediante la descripción de la distribución de las puntuaciones o de las frecuencias de las variables. En el caso del estudio se realizó una distribución de frecuencia, esta se representa mediante tablas y gráficas, principalmente de pastel o histogramas, las cuales contienen los porcentajes de casos.

Para la escala psicométrica se optó por utilizar medidas de tendencia central, las cuales ayudan a analizar dentro de la escala de medición de la variable asignada. Las tres medidas de tendencia central que se utilizaron en el estudio son la moda, la mediana y la media. El análisis se realizó a través de los siete prejuicios a los cuales corresponden ciertas preguntas de la escala. Se analizaron las 22 preguntas, se calculó el porcentaje de personas que tenían una actitud negativa o positiva según el ítem y a cada una de ellas se les calculó el promedio; esto aplicó tanto para estudiantes, docentes y personal administrativo cisgénero heterosexual.

### Datos sociodemográficos generales

Tabla 1. Población encuestada			
N°	Rol	Cantidad	%
1	Estudiantes	396	82.8
2	Docentes	59	12.3
3	Personal Administrativo	23	4.8
4	<b>Total</b>	<b>478</b>	<b>100</b>

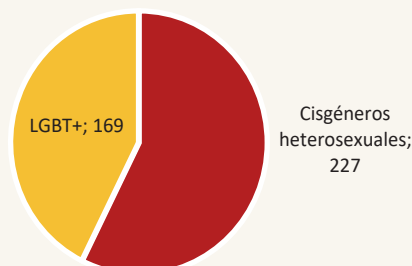
Gráfico 1. Población encuestada



27

Tabla 2. Población encuestada de estudiantes			
N°	Estudiantes	Cantidad	%
1	Cis-heterosexuales	227	57.3
2	LGBT+	169	42.7
3	<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>100</b>

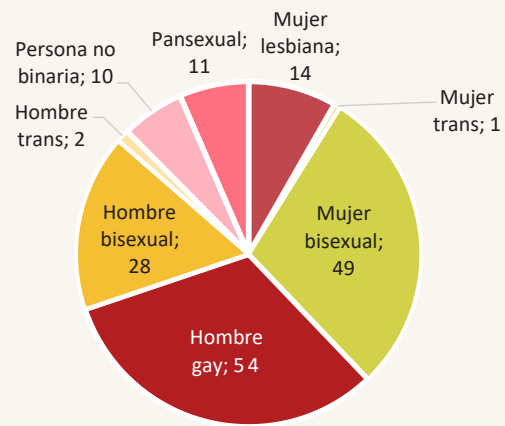
Gráfico 2. Población encuestada de estudiantes



La población objeto de estudio comprendió a 478 personas pertenecientes a la comunidad universitaria de la Universidad de El Salvador. De este grupo, 396 fueron estudiantes, de los cuales 169 se identificaron como personas LGBT+; mientras que los restantes 227 se identificaron como cisgéneros heterosexuales. De los últimos, 137 fueron del género femenino y 90 se reconocieron como masculinos. Respecto al cuerpo docente, 30 se identificaron como masculinos y 29 como femeninos, y por parte del personal administrativo, se registraron 12 de género masculino y 11 de género femenino.

Tabla 3. Representación por orientación Sexual e Identidad de Género de estudiantes LGBT+			
N°	OSEIG	Cantidad	%
1	Mujer lesbiana	14	8.3
2	Mujer trans	1	0.6
3	Mujer bisexual	49	29.0
4	Hombre gay	54	32.0
5	Hombre bisexual	28	16.6
6	Hombre trans	2	1.2
7	Persona no binaria	10	5.9
8	Pansexual	11	6.5
9	Total	169	100

Gráfico 3. Representación por orientación Sexual e Identidad de Género de estudiantes LGBT+



La participación de estudiantes que se identificaron como parte de la comunidad LGBT+ fue de 169, destacándose una mayor representación de hombres gais y mujeres bisexuales. Es relevante señalar que la participación de hombres trans y mujeres trans fue baja, atribuyéndose a que esta población enfrenta significativas barreras para acceder a la educación debido a su identidad y/o expresión de género. La investigación “La exclusión laboral de las personas trans en el municipio de San Salvador, 2016” (Zapata y Estrada, 2017) subraya que el 40% de las mujeres trans encuestadas indicó haberse quedado a nivel de bachillerato técnico o general; un 22% manifestó haberse quedado a nivel de educación básica (9° grado) y un 15.6% abandonó la educación básica de manera inconclusa. Dos mujeres trans (2.2%) incluso admitieron no haber cursado educación escolar formal.

28

En el caso de los hombres trans encuestados en este estudio, el 23% (7 de 31) mencionó haberse quedado a nivel de bachillerato, mientras que el 45% (14 de 31) expresó no haber podido continuar más allá de la educación básica. Solo dos afirmaron haber concluido estudios superiores, y ocho (26%) indicaron haberlos iniciado. Además, según el estudio “Sin derechos igualitarios: el acceso desigual de las personas LGBTQ en la seguridad social del área metropolitana de San Salvador, 2019” (Zapata, V, 2019), se destaca que el número promedio de años aprobados es de 12.7, equivalente a un bachillerato aprobado. A pesar de ello, existen disparidades entre subgrupos, como en el caso de las mujeres trans, cuya escolaridad promedio es de 10.6 años, en comparación con los hombres cisgénero (gay y bisexuales), que superan los 14 años (universidad incompleta).

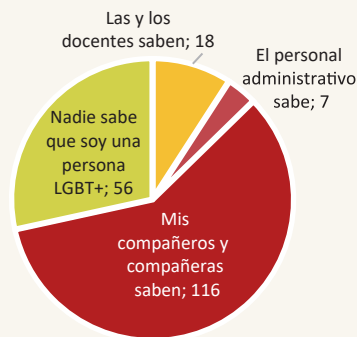
Tabla 4. Participación de la población encuestada por facultad									
N°	Facultad	Estu- dian- tes LGBT+	%	Estudiantes hetero-cis- género	%	Do- centes	%	Perso- nal Ad- min.	%
1	Facultad Multidisciplinaria de Oriente	17	10.1	31	13.7	10	16.9	0	0
2	Facultad Multidisciplinaria Paracentral	10	5.9	34	15	0	0	0	0
3	Facultad Multidisciplinaria de Occidente	44	26.0	72	31.7	6	10.2	7	30.4
4	Ciencias y Humanidades (Ccentral)	44	26.0	36	15.9	9	15.3	0	0
5	Ingeniería y Arquitectura (Central)	9	5.3	9	4	11	18.6	2	8.7
6	Agronomía (Central )	4	2.4	0	0	5	8.5	2	8.7
7	Odontología (Central )	1	0.6	1	0.4	1	1.7	0	0
8	Medicina (Central )	11	6.5	2	0.9	1	1.7	0	0
9	Jurisprudencia y Ciencias Sociales (Central )	13	7.7	30	13.2	9	15.3	5	21.7
10	Química y Farmacia (Central )	1	0.6	1	0.4	1	1.7	0	0
11	Ciencias Naturales y Matemática (Central )	3	1.8	6	2.6	1	1.7	0	0
12	Ciencias Económicas (Central )	12	7.1	5	2.2	5	8.5	1	4.3
13	Personal administrativo que no pertenece a una Facultad	-	-	-	-	-	-	6	26.1
14	Total	169	100	227	100	59	100	23	100

La Tabla 4 refleja la participación de la población encuestada, mostrando los porcentajes de personas LGBT+ y heterosexuales cisgénero según la facultad. Aunque la participación general fue alta, con 478 respuestas, se observaron diferencias significativas entre facultades. Odontología y Química y Farmacia en la sede central tuvieron la menor participación, ambas con un 2.7%. En contraste, las Facultades con mayor participación fueron la Multidisciplinaria de Occidente, seguida de Jurisprudencia y Ciencias Sociales en la sede central.

## Situación de discriminación hacia estudiantes LGBT+ de la Universidad de El Salvador

Tabla 5. Dentro de la Universidad, ¿quiénes saben que eres una persona LGBT+?			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Las y los docentes saben	18	10.7
2	El personal administrativo sabe	7	4.1
3	Mis compañeros y compañeras saben	116	68.6
4	Nadie sabe que soy una persona LGBT+	56	33.1

Gráfico 5. Dentro de la Universidad, ¿quiénes saben que eres una persona LGBT+?

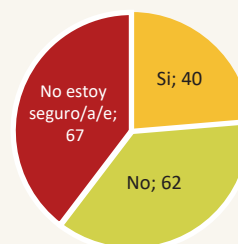


La Tabla 5 evidencia que la gran mayoría de estudiantes pertenecientes a la comunidad LGBT+ mantiene una relación abierta con sus pares universitarios en lo que respecta a su orientación sexual e identidad de género. No obstante, es de relevancia destacar que un 33,1% de los encuestados indicaron que nadie está al tanto de su pertenencia a la comunidad LGBT+. Esto sugiere que persisten desafíos significativos en cuanto a la visibilidad de las personas LGBT+ dentro del entorno universitario.

30

Tabla 6. ¿Alguna vez has sufrido discriminación dentro de la UES por ser una persona LGBT+?			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	40	23.7%
2	No	62	36.7%
3	No estoy seguro/a/e	67	39.6%
4	Total	169	100%

Gráfico 6. ¿Alguna vez has sufrido discriminación dentro de la UES por ser una persona LGBT+?

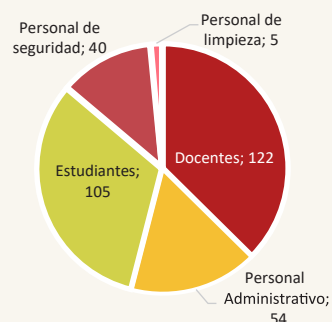


La tabla 6 muestra que el 23,7% de las y los estudiantes LGBT+ encuestados en la Universidad de El Salvador han sufrido discriminación por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Este es un porcentaje significativo, y sugiere que la discriminación contra las personas LGBT+ es un problema real en la Universidad. De igual manera, el 39.6% manifestó no estar seguros de haber sufrido discriminación. Esto puede deberse a la falta de conocimiento respecto a sus derechos, la falta de conciencia sobre lo que constituye la discriminación, la internalización de estereotipos negativos, la normalización de comportamientos discriminatorios o la ambigüedad de las experiencias de discriminación, ya que estas pueden no manifestarse de manera evidente y directa.

Tabla 7. Desde tu experiencia ¿quienes ejercen mayor discriminación hacia las personas LGBT+ dentro de la UES?			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Docentes	122	72.2
2	Personal Administrativo	54	32.0
3	Estudiantes	105	62.1
4	Personal de seguridad	40	23.7
5	Personal de limpieza	5	3

\*Las personas podían seleccionar más de una opción

Gráfico 7. Desde tu experiencia ¿quienes ejercen mayor discriminación hacia las personas LGBT+ dentro de la UES?

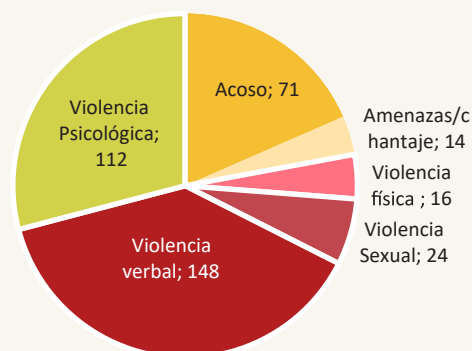


La tabla 7 muestra que el 72,2% de los estudiantes LGBT+ identifican a los docentes como el grupo que ejerce mayor discriminación. El 62,1% considera que sus compañeros y compañeras también son responsables de la discriminación. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de estudios previos sobre la discriminación hacia las personas LGBT+ en el ámbito universitario. Un dato relevante es que se les preguntó a los estudiantes LGBT+ sobre los espacios que consideraban menos seguros y el 42,6% coincidió en que los salones de clase son los que les generan mayor inseguridad.

Tabla 8. ¿Desde tu experiencia, ¿cuáles son las formas en las que más se expresa la discriminación hacia las personas LGBT+ dentro de la UES?			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Acoso	71	42.0
2	Amenazas y/o chantaje	14	8.3
3	Violencia física (incluye: empujones y golpes)	16	9.5
4	Violencia sexual (incluye insinuaciones sexuales, verse forzado/a al contacto sexual, abuso sexual).	24	14.2
5	Violencia verbal (incluye: apodos, palabras soeces, gritos, burlas)	148	87.6
6	Violencia psicológica (incluye: aislamiento, humillaciones)	112	66.3

\*Las personas podían seleccionar más de una opción

Gráfico 8. ¿Desde tu experiencia, ¿cuáles son las formas en las que más se expresa la discriminación hacia las personas LGBT+ dentro de la UES?

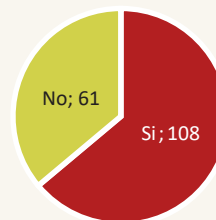


De las formas en las que se expresa la discriminación dentro de la Universidad de El Salvador, el 87.6% de los estudiantes LGBT+ dijeron que era a través de violencia verbal, 66.3% que con violencia psicológica y 42.0% a través de acoso. Entre la violencia verbal destacan palabras abiertamente discriminatorias como *maricón*, *machorra*, *pipián*, entre otras con un 66.9%; seguida de frases como que *la diversidad sexual es un pecado* con 58.6% o que *Dios puede cambiar a las personas LGBT+* con un 39.1%.



<b>Tabla 9. ¿Alguna vez un docente ha utilizado un argumento religioso para atacar a las personas LGBT+ durante una clase?</b>			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	108	63.9
2	No	61	36.1
3	Total	169	100

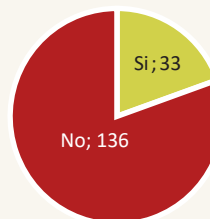
**Gráfico 9. ¿Alguna vez un docente ha utilizado un argumento religioso para atacar a las personas LGBT+ durante una clase?**



Se les preguntó a los estudiantes LGBT+ si alguna vez un/a docente ha utilizado un argumento religioso para atacar a la diversidad sexual dentro del salón de clase y el 63.9% manifestó que sí. Este dato resulta preocupante debido a que implica una vulneración a la laicidad del Estado, en tanto que la Universidad de El Salvador es una institución pública y como tal, debe respetar el carácter “esencialmente democrático” consagrado en el artículo 57 de la Constitución de la República y el artículo 5 de la Ley Orgánica de la UES que, además, ratifica que la enseñanza universitaria “cultivará el respeto a los derechos humanos sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, nacionalidad, religión o credo político (...) y combatirá todo espíritu de intolerancia y odio”.

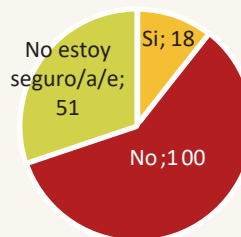
<b>Tabla 10. ¿Alguna vez, tú u otra persona tuvo que retirar una materia o cambiarse de grupo debido a la discriminación por ser una persona LGBT+?</b>			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	33	19.5
2	No	136	80.5
3	Total	169	100

**Gráfico 10. ¿Alguna vez, tú u otra persona tuvo que retirar una materia o cambiarse de grupo debido a la discriminación por ser una persona LGBT+?**



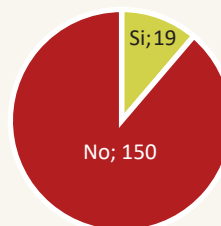
<b>Tabla 11. ¿Consideras que alguna vez un/a docente te reprobó una materia, a ti u otra persona que conozcas, por ser una persona LGBT+?</b>			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	18	10.7
2	No	100	59.2
3	No estoy seguro/a/e	51	30.2
4	Total	169	100

**Gráfico 11. ¿Consideras que alguna vez un/a docente te reprobó una materia, a ti u otra persona que conozcas, por ser una persona LGBT+?**



<b>Tabla 12. ¿Alguna vez has considerado abandonar la Universidad debido a la discriminación hacia las personas LGBT+ dentro de la UES?</b>			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	19	11.2
2	No	150	88.8
3	Total	169	100

**Gráfico 12. ¿Alguna vez has considerado abandonar la Universidad debido a la discriminación hacia las personas LGBT+ dentro de la UES?**

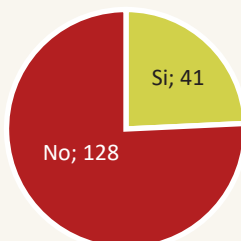


Entre los impactos que se investigaron en la población de estudiantes LGBT+, se encuentran aquellos de índole académico. Los datos presentados en las tablas 10, 11 y 12 evidencian que la discriminación hacia la diversidad sexual tiene un impacto significativo en la trayectoria académica de estudiantes. Un 19.5% ha experimentado la necesidad de retirar materias o cambiar de grupo, el 10.7% percibe que en alguna ocasión un docente les reprobó una materia debido a su orientación sexual o identidad y/o expresión de género, y el 11.2% ha contemplado abandonar la universidad motivado por la discriminación que enfrentan en el campus universitario. Estos hechos de discriminación también se realizan en la virtualidad, donde el 23.1% de los estudiantes LGBT+ manifestaron que han sido sujetos de discriminación mediante redes sociales por personas que pertenecen a la Universidad. Entre las acciones que se documentan son amenazas y/o extorsión (0.6%), exposición de vida íntima y sexual (9.5%) y bullying cibernético (13.0%).

Estas acciones, además de constituir obstáculos para el acceso al derecho a la educación superior de este grupo, en ocasiones desempeñan un papel crucial en la consecución del éxito en su vida académica y profesional. Por ende, es evidente que la discriminación hacia las personas LGBT+ no solo vulnera los derechos fundamentales de estos estudiantes, sino que también obstaculiza su desarrollo integral y su capacidad para alcanzar logros significativos en el ámbito académico y profesional.

<b>Tabla 13. ¿Consideras que la UES es un espacio seguro para las personas LGBT+?</b>			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	41	24.3
2	No	128	75.7
3	Total	169	100

**Gráfico 13.**  
¿Consideras que la UES es un espacio seguro para las personas LGBT+?



<b>Tabla 14. ¿Consideras que la UES promueve el respeto hacia la diversidad sexual?</b>			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	30	17.8
2	No	139	82.2
3	Total	169	100

**Gráfico 14.**  
¿Consideras que la UES promueve el respeto hacia la diversidad sexual?

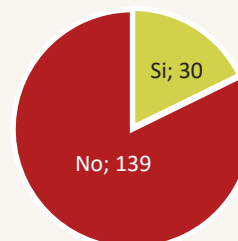
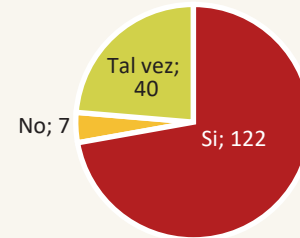


Tabla 15. ¿Consideras que contar con una política de inclusión y no discriminación ayudaría a las personas LGBT+ dentro de la UES?			
N°	Respuestas	Cantidad	%
1	Si	122	72.2
2	No	7	4.1
3	Tal vez	40	23.7
4	Total	169	100

Gráfico 15. ¿Consideras que contar con una política de inclusión y no discriminación ayudaría a las personas LGBT+ dentro de la UES?



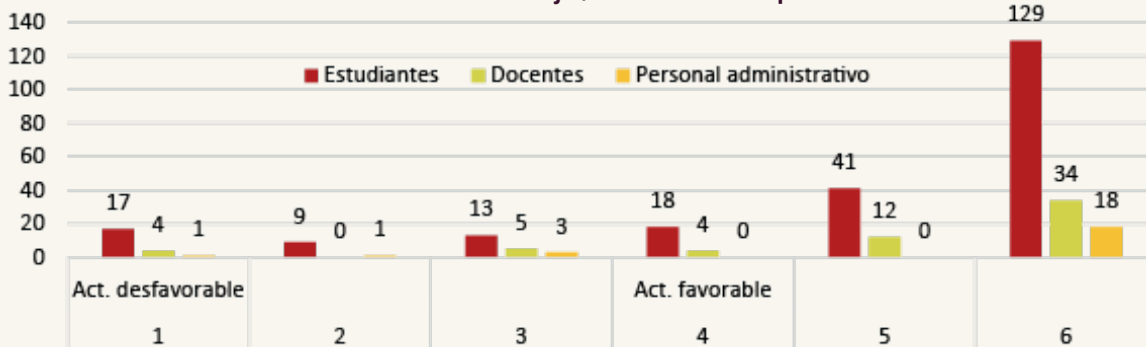
### Escala psicométrica del prejuicio

## MALESTAR PERSONAL

N°	Tabla 16. Es incómodo trabajar/estudiar con una persona LGBT+”	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	17	9	13	17.52	18	41	129	82.8	227	4.96
2	Docentes	4	0	5	15.3	4	12	34	84.7	59	5.05
3	Personal administrativo	1	1	3	21.6	0	0	18	78.3	23	5.22

34

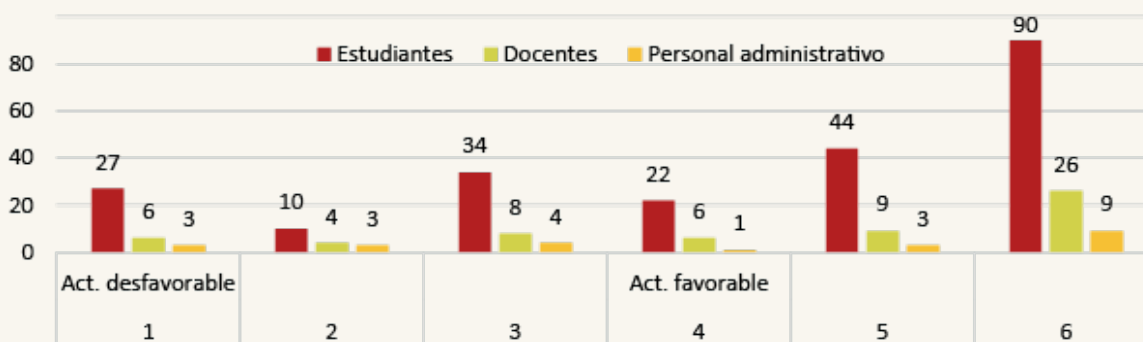
Gráfico 16. Es incómodo trabajar/estudiar con una persona LGBT+



A los estudiantes, docentes y personal administrativo heterosexuales cisgénero se les consultó acerca de su grado de concordancia o discordancia con la afirmación “Es incómodo trabajar/estudiar con una persona LGBT+”. Más del 70% expresó su desacuerdo con dicha afirmación, evidenciando una postura favorable hacia la diversidad sexual. Sin embargo, un 17.2% de los estudiantes, un 15.3% de los docentes y un 21.6% del personal administrativo indicaron estar de acuerdo con la mencionada afirmación, revelando una actitud desfavorable hacia la población LGBT+. El promedio obtenido para este enunciado es positivo sin llegar a tener una actitud completamente favorable hacia trabajar o estudiar con esta población.

N°	Tabla 17. Es incómodo ver a dos personas del mismo sexo dándose muestras de cariño	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	27	10	34	31.3	22	44	90	68.7	227	4.43
2	Docentes	6	4	8	30.6	6	9	26	69.4	59	4.43
3	Personal administrativo	3	3	4	43.4	1	3	9	56.6	23	4.09

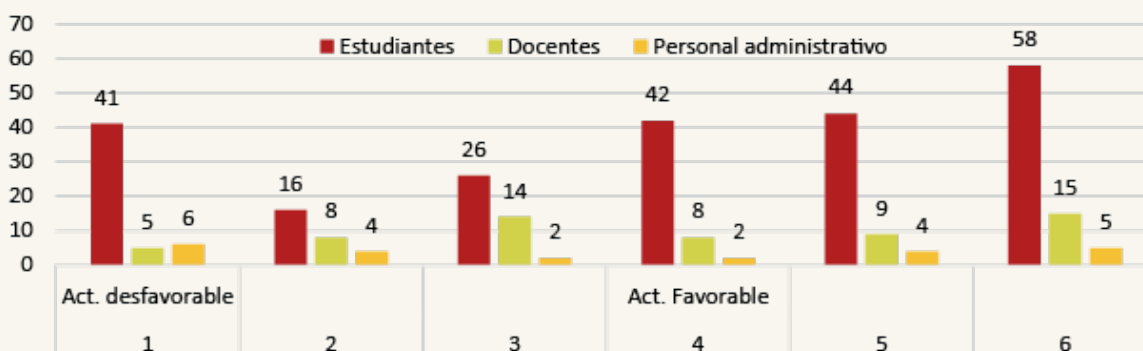
Gráfico 18. Es incómodo ver a dos personas del mismo sexo dándose muestras de cariño



35

N°	Tabla 18. Deberían existir películas o campañas que representen abiertamente a personas LGBT+	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	41	16	26	36.6	42	44	58	63.4	227	3.92
2	Docentes	5	8	14	45.8	8	9	15	54.2	59	3.90
3	Personal administrativo	6	4	2	52.2	2	4	5	47.8	23	3.39

Gráfico 19. Deberían existir películas o campañas que representen abiertamente a personas LGBT+



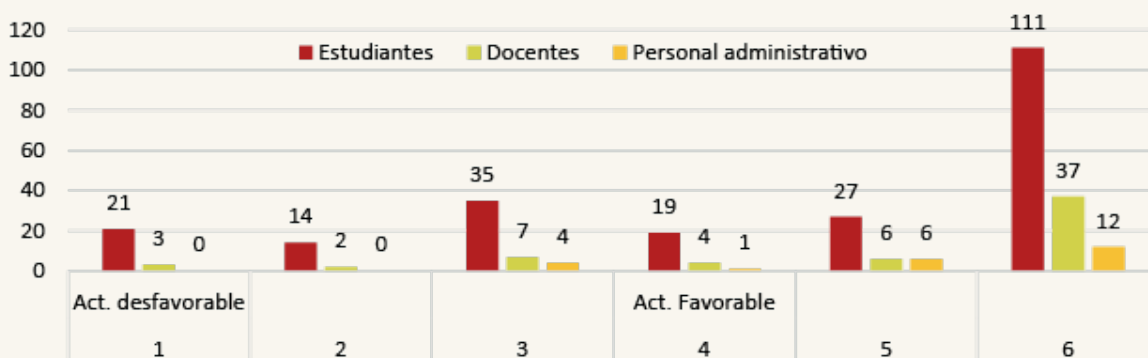
En las tablas 16 y 18 se evidencia un aumento significativo de actitudes desfavorables hacia la población LGBT+, enfocándose primordialmente en acciones que buscan visibilizar la diversidad sexual. En cuanto a los estudiantes, el 31.3% manifiesta sentir incomodidad al presenciar expresiones de cariño entre personas del mismo sexo, y el 36.6% expresa su desacuerdo respecto a la existencia de películas o campañas que representen de manera explícita a individuos LGBT+. De manera análoga, el personal docente exhibe porcentajes de incomodidad del 30.6% y de desacuerdo del 45.8%, en relación con las muestras de cariño y campañas, respectivamente. Por su parte, el personal administrativo registra tasas del 43.4% y del 52.2% en estos aspectos.

Estos hallazgos sugieren la presencia de una tolerancia simbólica hacia la diversidad sexual, caracterizada por una aceptación parcial de las personas LGBT+ en contextos específicos, pero con una manifestación de rechazo más pronunciada en ámbitos de carácter público.

### Desviación / Cambiabilidad

N°	Tabla 19. Las terapias psicológicas pueden cambiar la sexualidad de las personas LGBT+	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	21	14	35	30.9	19	27	111	69.1	227	4.56
2	Docentes	3	2	7	20.4	4	6	37	79.6	59	5.00
3	Personal administrativo	0	0	4	17.4	1	6	12	82.6	23	5.13

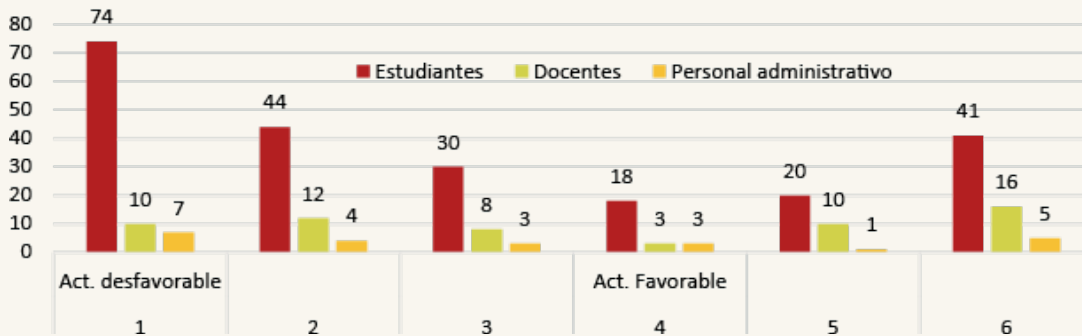
Gráfica 19. Las terapias psicológicas pueden cambiar la sexualidad de las personas LGBT+





N°	Tabla 20. Las personas LGBT+ podrían cambiar su sexualidad si así lo desean	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	74	44	30	65.2	18	20	41	34.8	227	2.92
2	Docentes	10	12	8	50.8	3	10	16	49.2	59	3.62
3	Personal administrativo	7	4	3	60.8	3	1	5	39.2	23	3.09

Gráfica 20. Las personas LGBT+ podrían cambiar su sexualidad si así lo desean



37

Las tablas 19 y 20 exploran el prejuicio de la cambiabilidad, el cual se refiere a la creencia de que las personas LGBT+ pueden modificar su orientación sexual e identidad de género a voluntad, sugiriendo además que estas características pueden ser objeto de curación o modificación. Se consultó a los participantes sobre la posibilidad de que las terapias psicológicas pudieran alterar la sexualidad de las personas LGBT+ y más del 60% expresó su desacuerdo con esta afirmación. No obstante, se observa un porcentaje significativo de estudiantes (30.9%), docentes (20.4%) y personal administrativo (17.4%) que aún considera que la orientación sexual e identidad de género de las personas LGBT+ se percibe como una patología.

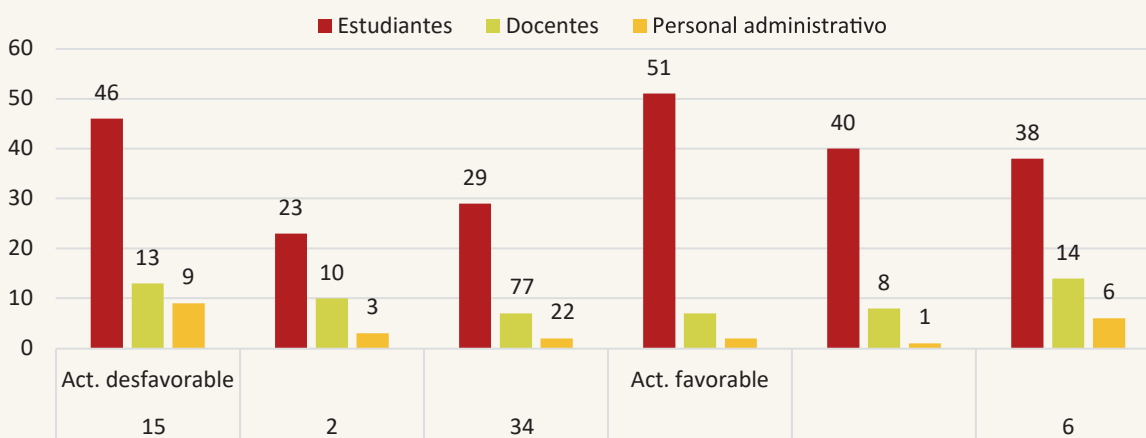
En contraste, al indagar sobre la capacidad de las personas LGBT+ para cambiar su orientación sexual si así lo desean, se evidencian cifras notablemente diferentes. En este contexto, la gran mayoría de los encuestados, incluyendo el 65.2% de estudiantes, el 50.8% de docentes y el 60.8% de personal administrativo, concuerda con la posibilidad de que las personas LGBT+ puedan modificar su orientación sexual si así lo desean.

Esto sugiere la existencia de un prejuicio en la Universidad de El Salvador. Se cree que la orientación sexual es una elección individual, incluso cuando no se está de acuerdo con la influencia de intervenciones psicológicas externas en dicho proceso. Esta perspectiva revela un prejuicio arraigado que concede a las personas LGBT+ la facultad de modificar su orientación sexual por decisión propia.

## Prejuicio Institucional e Ideología de Género

N°	Tabla 21. La currícula académica debería incluir contenido que hable positivamente de las personas LGBT+ (R)	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	46	23	29	43.2	51	40	38	56.8	227	3.57
2	Docentes	13	10	7	50.8	7	8	14	49.2	59	3.5
3	Personal administrativo	9	3	2	60.8	2	1	6	39.2	23	3.04

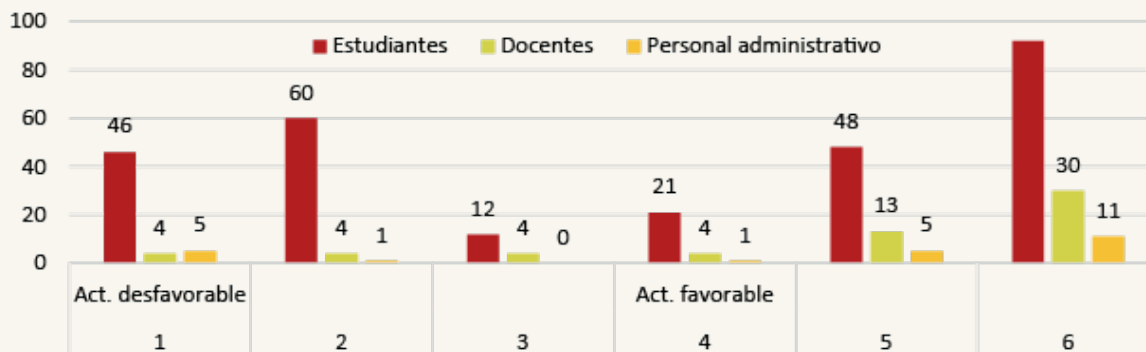
Gráfica 21. La currícula académica debería incluir contenido que hable positivamente de las personas LGBT+”



38

N°	Tabla 22. Las personas abiertamente LGBT+ deberían poder enseñar en las universidades (R)	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	46	60	12	29	21	48	92	71	227	4.28
2	Docentes	4	4	4	20.4	4	13	30	79.6	59	4.81
3	Personal administrativo	5	1	0	26	1	5	11	74	23	4.43

Gráfica 22. Las personas abiertamente LGBT+ deberían poder enseñar en las universidades.



Las Tablas 21 y 22 reflejan la medición del prejuicio institucional presente en la Universidad de El Salvador hacia la población LGBT+. Este fenómeno se define como una serie de acciones y prácticas excluyentes que perpetúan la desigualdad y la discriminación. Aunque la mayoría de la comunidad universitaria muestra una actitud favorable a que personas abiertamente LGBT+ enseñen en las universidades, un 29.0% de los estudiantes, 20.4% de los docentes y 26.0% del personal administrativo expresan desacuerdo con esta afirmación. Es relevante señalar que la mayoría de estos porcentajes se concentran en las categorías 1 o 2, que indican estar totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con el enunciado.

Esta resistencia se evidencia aún más al analizar los datos de la Tabla 21, donde se observa un aumento en la actitud desfavorable hacia la inclusión de contenido positivo sobre personas LGBT+ en la currícula académica. Un 43.2% de los estudiantes, 50.8% de los docentes y 60.8% del personal administrativo muestran una actitud desfavorable, siendo la mayoría ubicada en la categoría 1, que indica un total desacuerdo con el enunciado.

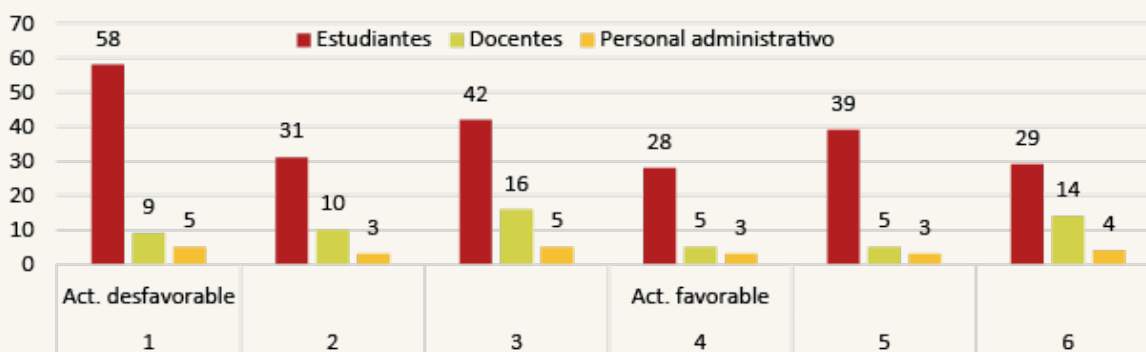
El prejuicio institucional también se relaciona con la creencia de que las políticas, instituciones y prácticas deben ser libres de sesgos relacionados con la orientación sexual e identidad de género, esto se ha denominado como "ideología de género".

39

Las Tablas 23, 24 y 25 muestran las mayores actitudes desfavorables hacia la diversidad sexual. En la primera, se consultó si las personas LGBT+ ya tienen los mismos derechos que el resto de la población y alrededor del 60% estuvo de acuerdo. Esto podría interpretarse como un desconocimiento o falta de conciencia sobre las desigualdades y discriminaciones específicas que enfrenta la población LGBT+ en aspectos legales, sociales, laborales y educativos. Aunque en muchas partes del mundo las personas LGBT+ han alcanzado sus derechos, esto no aplica en El Salvador, donde no existe igualdad legal con el resto de la población.

N°	Tabla 23. Las personas LGBT+ ya tienen los mismos derechos que el resto de la población	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	58	31	42	57.8	28	39	29	42.2	227	3.25
2	Docentes	9	10	16	59.3	5	5	14	40.7	59	3.45
3	Personal administrativo	5	3	5	56.4	3	3	4	43.6	23	3.35

Gráfica 23. Las personas LGBT+ ya tienen los mismos derechos que el resto de la población



N°	Tabla 24. Reconocer como normales las prácticas sexuales de las personas LGBT+ es beneficioso para nuestra sociedad (R)	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	46	19	24	39.3	31	50	57	60.7	227	3.84
2	Docentes	4	8	13	42.4	7	6	21	57.6	59	4.10
3	Personal administrativo	4	2	3	39.1	5	4	5	60.9	23	3.78

40

Los datos de la tabla 24 muestran que una parte considerable de la comunidad universitaria tiene una actitud desfavorable hacia el reconocimiento de las prácticas sexuales de las personas LGBT+ como normales. Esto sugiere una falta de aceptación hacia la diversidad sexual y un marcado rechazo que podría manifestarse en formas de homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia.

Esto se relaciona con los resultados de la tabla 25, donde el 60.0% de los estudiantes, el 62.7% de los docentes y el 65.2% del personal administrativo están de acuerdo con la afirmación de que “Las políticas y leyes deberían estar libres de sesgos que beneficien a las personas LGBT+”. Este acuerdo puede interpretarse también en función de los resultados de la tabla 23, donde más de la mitad de las personas encuestadas creen que las personas LGBT+ ya tienen los mismos derechos que las personas heterosexuales y, por lo tanto, no necesitan ninguna política o ley especial para protegerles.

Es posible que la comunidad universitaria crea que la igualdad se alcanza tratando a todos por igual, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, esto resulta problemático en el caso de las personas de la diversidad sexual, debido a la situación de desventaja en la que se encuentran en una estructura social patriarcal, donde sus derechos son vulnerados. Esto podría reafirmar que

existe una falta de conciencia sobre las desigualdades y la discriminación estructural a la que se enfrentan las personas LGBT+, las cuales se deben a normas culturales arraigadas, prejuicios institucionales y prácticas discriminatorias normalizadas.

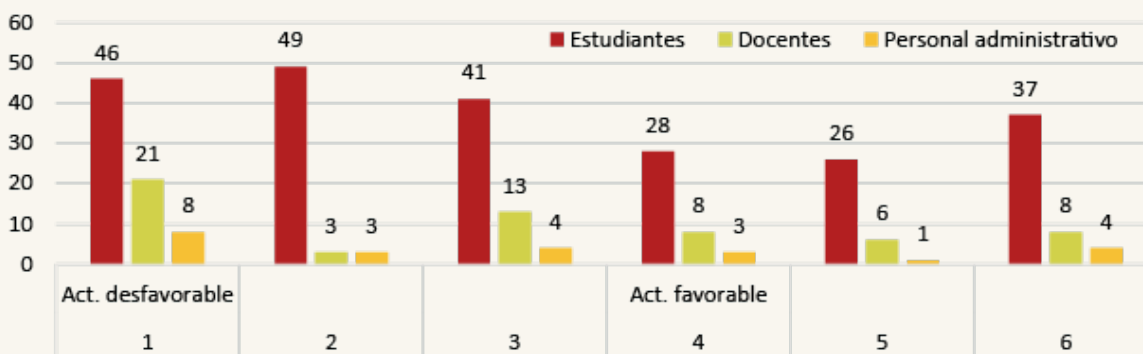
Además, los resultados pueden significar que la comunidad universitaria cree que las políticas y leyes que benefician a las personas LGBT+ son injustas o discriminatorias porque crearían una supuesta ventaja que perjudicaría a las personas heterosexuales. Este es un argumento que utilizan muchos grupos conservadores, quienes consideran que ciertos derechos son tradicionales, como el matrimonio, el cual está basado en la unión entre un hombre y una mujer. De igual manera, se podría creer que las leyes que protegen a las personas LGBT+ de la discriminación son injustas porque dan un trato especial.

Por ello, muchos optan por la neutralidad y la imparcialidad de las leyes, lo cual, en el caso de las personas pertenecientes a la diversidad sexual, puede no ser suficiente para abordar la desigualdad sistemática, la cual requiere de acciones afirmativas o políticas específicas para corregir las disparidades y garantizar la igualdad.

41

N°	Tabla 25. Las políticas y leyes deberían de estar libres de sesgos que beneficien a las personas LGBT+	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
		Act. desfavorable				Act. favorable					
1	Estudiantes	46	49	41	60.0	28	26	37	40.0	227	3.19
2	Docentes	21	3	13	62.7	8	6	8	37.3	59	2.97
3	Personal administrativo	8	3	4	65.2	3	1	4	34.8	23	2.91

Gráfica 25. Las políticas y leyes deberían de estar libres de sesgos que beneficien a las personas LGBT+





# DISCUSIÓN

42



Los datos presentados en este estudio indican que la discriminación es una realidad dentro de la Universidad de El Salvador. Se encontró que el 23.7% de los estudiantes que se identifican como parte de la comunidad LGBTQ+ han experimentado esta problemática. El 72.2% de estos estudiantes han señalado que los docentes son quienes ejercen mayor discriminación, seguidos por estudiantes y personal administrativo. Este hallazgo refleja que la discriminación está presente en todas las áreas que conforman la comunidad universitaria.

La violencia verbal, la violencia psicológica y el acoso, son las formas en las que el estudiantado LGBT+ identifica y experimenta mayoritariamente la discriminación. Estas conductas se manifiestan principalmente en los salones de clase, los baños, los cubículos de los docentes, áreas compartidas de descanso y en los chats de comunicación de las materias. Estos procesos tienen un impacto negativo en el desarrollo académico de las y los estudiantes LGBT+. Por ejemplo, el 10.7% considera que un docente le ha reprobado alguna materia por ser una persona de la diversidad sexual, el 19.5% ha tenido que cambiar de grupo en materias debido a la discriminación y un 11.2% ha considerado abandonar la Universidad por esta problemática

La tradición, así como las creencias religiosas, juegan un papel importante en la discriminación experimentada por los estudiantes LGBT+. Según el estudio, el 63.9% de los encuestados manifiesta que alguna vez un docente utilizó un argumento religioso para atacar a las personas de la diversidad sexual durante las clases. Además, seis de cada diez personas dentro de la Universidad de El Salvador están en desacuerdo con que las personas de la diversidad sexual puedan ser líderes religiosos, lo que denota un prejuicio bastante marcado hacia este grupo.

En relación con los prejuicios hacia la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador, es relevante considerar varios elementos. En primer lugar, al menos tres de cada diez personas dentro del campus universitario manifiestan prejuicios arraigados hacia la diversidad sexual. Estos prejuicios arraigados se caracterizan por una estructura de valores y creencias rígidas y conservadoras, lo que puede generar incomodidad, inseguridad, disgusto o miedo hacia las personas LGBT+. Este número podría aumentar significativamente si evaluamos los prejuicios por separado. Por ejemplo, en el caso del prejuicio denominado malestar personal, tres de cada diez personas de la comunidad universitaria consideran incómodo trabajar o estudiar con una persona de la diversidad sexual. Este porcentaje podría parecer bajo en comparación con el prejuicio de cambiabilidad, donde seis de cada diez consideran que las personas de la diversidad sexual podrían cambiar su orientación sexual si así lo desean.

Lo anterior refleja una creencia en el voluntarismo sexual, donde se considera que la orientación sexual es una elección individual, incluso cuando se rechaza la idea de que intervenciones psicológicas externas puedan alterarla, como se documenta a través de los datos de esta investigación.

De igual manera, esto refleja un problema, ya que esta creencia es infundada, debido a que la orientación sexual es una parte fundamental de la identidad de una persona y no se puede cambiar a voluntad. Este voluntarismo sexual contribuye a la discriminación. Si las personas creen que los individuos LGBT+ podrían elegir ser heterosexuales, pueden percibir que están optando por una vida de pecado o desviación, lo que conduce a la discriminación en diversas áreas de la sociedad como empleo, vivienda, educación, entre otros. Asimismo, esta idea puede contribuir al deterioro de la salud mental en las personas LGBT+ debido a que, si algunas creen que pueden

elegir ser heterosexuales, pueden experimentar sentimientos de culpa, vergüenza y ansiedad al percibir que están haciendo algo mal o que están fallando. Finalmente, si las personas sostienen que la orientación sexual es una elección, pueden mostrar resistencia a aceptar que las personas LGBT+ son simplemente diferentes, lo que a su vez puede conducir a la estigmatización y la exclusión

En el caso de la Universidad de El Salvador, los resultados obtenidos permiten interpretar que en el campus existe una homofobia condicional. Este término se define como una actitud que se caracteriza por la aceptación de las personas LGBT+ en ciertos contextos, pero no en otros. Los datos destacan que existe una mayor aceptación para trabajar o estudiar con una persona de la diversidad sexual o para que haya personas LGBT+ enseñando en las universidades. Sin embargo, no se observa la misma apertura con respecto a muestras públicas de afecto entre personas del mismo sexo o a campañas que representen de manera pública y abierta a personas LGBT+.

De igual manera, los datos evidencian la existencia de una tolerancia simbólica, la cual se manifiesta en el ámbito de las ideas, pero no se traduce en acciones concretas en favor de las personas de la diversidad sexual. Un ejemplo de esto es la presencia de actitudes desfavorables hacia la inclusión de contenido que hable positivamente sobre las personas LGBT+ en la currícula académica o la idea de que las leyes y políticas deberían ser libres de sesgos que beneficien a las personas LGBT+; lo que conlleva a la falta de acciones afirmativas que protejan a las personas pertenecientes a este grupo.

44

El estudio permite interpretar que dentro del campus universitario existe un desconocimiento acerca de la situación de discriminación estructural y sistemática que enfrentan las personas LGBT+ en El Salvador. Por lo menos cinco de cada diez personas de la comunidad universitaria consideran que las personas de la diversidad sexual ya tienen los mismos derechos que el resto de la población.

Todos estos elementos contribuyen a configurar un ambiente en el que las y los estudiantes LGBT+ no se sienten en seguridad dentro del campus, ya que el 75.7% indicó que la Universidad de El Salvador no es un espacio seguro y el 82.2% manifestó que la UES no promueve el respeto hacia la diversidad sexual. Sin embargo, el 72.2% señaló que contar con una política de inclusión y no discriminación ayudaría a las personas LGBT+ dentro del campus.

Si bien los datos obtenidos en la presente investigación reflejan una parte de la realidad que enfrenta la población LGBT+ dentro de la Universidad de El Salvador, se puede afirmar que dentro del campus existen personas que pueden ser altamente intolerantes, lo que provoca dificultades para quienes pertenecen a grupos minoritarios por razones de orientación sexual e identidad de género. Este tipo de personas, con una estructura más tradicional, pueden expresar sus prejuicios de manera frontal o explícita. Por otro lado, otra parte de la población universitaria expresa sus prejuicios

hacia la diversidad sexual de manera menos explícita, adoptando una forma sutil a través de nuevas formas de lenguaje, actitudes y creencias. Esto demuestra que, aunque las formas abiertas de prejuicio aún ocurren conscientemente, el prejuicio implícito o sutil se hace más evidente en ciertas circunstancias.

En el caso del prejuicio sutil, que son menos evidentes y se basan principalmente en la defensa de valores tradicionales, la exageración de diferencias en valores, creencias, hábitos de higiene o sexuales, y una menor manifestación de emociones o sentimientos positivos, se reflejan en creencias, como que las personas LGBT+ amenazan la familia tradicional y los valores de la sociedad. Al menos dos de cada diez estudiantes y tres de cada diez docentes y personal administrativo lo creen, además de mostrar rechazo a reconocer como normales las prácticas sexuales de las personas LGBT+ o a sentir incomodidad al presenciar muestras de cariño entre dos personas del mismo sexo. A esto se suma que el 28.7% de los estudiantes, así como el 25.5% de los docentes y el 13.0% del personal administrativo, están de acuerdo con el enunciado "Respeto a las personas LGBT+, pero, según mis creencias, hacer algo en su favor va en contra de mis principios religiosos".

El prejuicio sutil se relaciona con un rechazo que es socialmente aceptable, ya que aparentemente utiliza argumentos o razones no prejuiciosas para justificarlo. Esto puede ser problemático porque puede dar la impresión de que hay una mayor aceptación de las personas LGBT+ de la que realmente existe, lo que puede generar falsas expectativas y dificultar la lucha por la igualdad de derechos.

# PROPUESTAS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantean una serie de propuestas a considerar para mejorar la situación de las personas LGBT+ dentro de la Universidad de El Salvador y volverla un espacio académico más inclusivo.

## 1. A nivel normativo y estratégico

- Crear un marco normativo institucional específico contra la discriminación y el acoso basados en la orientación sexual, identidad y expresión de género, que incluya procedimientos claros para denunciar y abordar casos de discriminación que se dan tanto en el espacio físico como en el espacio virtual asociado a la universidad; así como otras medidas afirmativas que mejoren la inclusión de las personas LGBT+ en la educación superior.
- Mientras en el país no se apruebe una ley de identidad de género, habilitar un mecanismo a través del cual los registros administrativos de las personas trans cuenten con espacios para incluir el nombre y género con el que la persona se identifica, con el fin de garantizar el reconocimiento y respeto de este grupo.
- Fortalecer las capacidades del Centro de Estudios de Género y las unidades de género de las facultades, tanto a nivel de recursos materiales, como de personal, para que puedan tener mayor impacto en las acciones que realizan a favor de la equidad de género y la erradicación de la discriminación.
- Fortalecer el registro de datos sobre orientación sexual e identidad de género para contar con información relevante para la toma de decisiones, formulación y evaluación de programas y su impacto en las personas LGBT+. Esto debe incluir estrictos controles de confidencialidad.
- Facilitar la organización de personas LGBT+ de la comunidad universitaria para que puedan participar en los espacios de toma de decisión de la institución y que puedan defender sus derechos.
- Impulsar intercambios con otras instituciones de educación superior referentes en la inclusión LGBT+, así como alianzas con organizaciones de sociedad civil y organismos internacionales que promueven una educación igualitaria.



## **2. A nivel de docencia, personal administrativo y estudiantes**

- Desarrollar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a docentes, estudiantes y personal administrativo sobre género, diversidad sexual, inclusión, laicidad y derechos humanos, a partir del nuevo ingreso de estudiantes y el reclutamiento de nuevo personal.
- Integrar contenido académico sobre género, diversidad sexual, inclusión y derechos humanos en los planes de estudio de todas las carreras dentro de la universidad para fomentar el abordaje científico de estos temas.
- Organizar eventos, charlas y conferencias sobre diversidad sexual, con la participación de personas expertas y activistas LGBT+ para fomentar el diálogo democrático y la reflexión crítica.

## **3. A nivel de proyección social:**

- Establecer un sistema de becas o ayudas financieras dirigidas específicamente a estudiantes LGBT+ con énfasis en estudiantes trans y no binarias, para facilitar su acceso y permanencia en la universidad y ayudar a mitigar las barreras socioeconómicas que puedan enfrentar.
- Promover espacios seguros y de apoyo para estudiantes LGBT+ en el campus, como grupos de apoyo, atención psicológica y legal especializadas en temas de orientación sexual e identidad de género.
- Promover la visibilidad y representación positiva de personas LGBT+ en eventos, publicaciones y campañas institucionales de la universidad, con el objetivo de combatir estereotipos y prejuicios negativos.

# BIBLIOGRAFÍA

---

Adorno, T. W.; Frenkel-Brunswik, Levinson, Daniel J.; Nevitt Sanford, R. "La Personalidad Autoritaria" (1950).

Allport, G. "La naturaleza del prejuicio" (1954)

Alte Meller. B, "Autoritarismo de derecha" (1981)

Ayala, K., Hernández, K., & Montano, G. "Discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la sede central de la Universidad de El Salvador" (2020)

Bourdieu P. "Razones prácticas sobre la teoría de la acción" (1997)

Bourdieu, P. "La distinción. Criterios y bases sociales del gusto" (1988)

Bullough, V, "Ciencia en el dormitorio: una historia de la investigación Sexual." (1994).

Cárdenas, M, Music, A, Contreras, P, Yeomans, H, Calderón, C. "Las nuevas formas de prejuicio y sus instrumentos de medida" (2007).

Duckitt, J. "La psicología social del prejuicio" (1992)

Eagly, A. H. & Chaiken, S "La psicología de las actitudes" (1993)

Erazo, Y. y Reyes, M. "Discriminación hacia la comunidad LGBTI de la Escuela de Ciencias Sociales, Facultad Ciencias y Humanidades UES" (2016)

Gomez, F & Jaime, B, "Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de gays y lesbianas en la ciudad de Antofagasta, Chile" (2012)

Herek, G. M., Gillis, J. R., & Cogan, J. C. "Estigma internalizado entre adultos de minorías sexuales: percepciones desde una perspectiva psicosocial (2009).

Hernández, M, Najarro, Q, & Ortiz, L. "Participación académica y organizativa: Estudiantes con orientación sexual diferente a la heterosexualidad, Escuela de CC.SS, Facultad CC.HH" (2016).

Hernández, S, Fernández, C, Baptista, M. "Metodología de la investigación, sexta edición", (2014)

López, L, & Jiménez, R. "Violencia en la población de lesbianas, gay, bisexual y trans de la Asociación Diversidad Sexual de la Universidad de El Salvador" (2015).

Martínez, C, Paterna, C, Rosa, I, & Angosto, J. "El principio de Jerarquía Social como explicación del prejuicio y el rechazo a la acción positiva" (2000)

Matás, M, "Desarrollo de los prejuicios sociales"  
Moscovici, S. "Las representaciones sociales" (1976).

Navarro, R, "prejuicio y discriminación racial en México"

49

Parales, C, Vizcaino, M. "Las relaciones entre actitudes y representaciones sociales: elementos para una integración conceptual" (2007)

Pettigrew & Mertens "Prejuicio sutil y manifiesto" (1995)

Riviere J, "Incumplir las normas" (2006)

Rodríguez-Castro, Yolanda, Lameiras-Fernández, María, Carrera-Fernández, Victoria, & Vallejo-Medina, Pablo. (2013). Validación de la Escala de Homofobia Moderna en una muestra de adolescentes. Anales de Psicología, 29(2).

Rodríguez Otero, L. "Actitudes frente a la diversidad sexual entre estudiantes de trabajo social mexicanos: el contexto regiomontano". (2017)

Páez, J., Hevia, G., Pesci, F. y Rabbia, H. "Construcción y validación de una escala de actitudes negativas hacia personas trans". (2017)

Rurt B, "Prejuicio, su psicología social" (1998)

Sildanius, J & Pratto, F "Dominancia social: una teoría intergrupala de jerarquía social y opresión" (1999)

Soler, G. "Evolución y orientación sexual" (2005)

Tajfel, H. & Turner, J. "una teoría integradora de los conflictos intergrupales" (1979)

Ungaretti, J, Jaume, L, Etchezahar, E, Simkin, H, "El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica" (2012)

Ungaretti, J, Muller, M, Etchezahar, E, "El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia Social" (2016)

Valdeiglesias, S, "Activación automática de los estereotipos asociados al poder y su medición implícita y explícita" (2003)

Zapata, R. y Estrada, J. "La exclusión laboral de las personas trans en San Salvador, 2016" (2017)

Zepeda, J. "Un marco teórico para la discriminación" (2006)

Zubieta, E, Delfino, G & Fernandez, O. "Dominancia social: valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios" (2007)

# ANEXOS

## Anexo 1. "Creo que afectaría negativamente a nuestra relación si supiera que uno de mis familiares más cercanos es una persona LGBT+"

N°	Creo que afectaría negativamente a nuestra relación si supiera que uno de mis familiares más cercanos es una persona LGBT+"	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	22	4	13	17.2	9	38	141	82.8	227	5.06
2	Docentes	4	1	3	13.6	3	9	39	86.4	59	5.22
3	Personal administrativo	2	2	0	17.4	1	1	17	82.6	23	5.09

51

## Anexo 2. "La unión civil entre personas del mismo sexo debería ser legal"

N°	La unión civil entre personas del mismo sexo debería ser legal	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	49	19	16	37	25	45	73	63	227	3.97
2	Docentes	8	7	5	34	2	10	27	66	59	4.33
3	Personal administrativo	4	2	4	43.5	3	2	8	56.5	23	3.91

## Anexo 3. "Las personas LGBT+ deberían poder adoptar hijos/as"

N°	Las personas LGBT+ deberían poder adoptar hijos/as	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	36	19	19	33.5	19	44	88	66.5	227	4.23
2	Docentes	8	6	10	40.7	6	9	20	59.3	59	4.03
3	Personal administrativo	9	0	4	56.5	2	4	4	43.5	23	3.17

**Anexo 4. "Hay que votar por personas que sean abiertamente LGBT+"**

N°	Hay que votar por personas que sean abiertamente LGBT+	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	30	22	34	37.9	41	55	45	62.1	227	3.93
2	Docentes	5	4	13	37.1	15	6	16	62.9	59	4.02
3	Personal administrativo	3	0	4	30.4	6	3	7	69.6	23	4.17

**Anexo 5. "Me molestaría que mi hijo/a me dijera que es una persona trans"**

N°	Me molestaría que mi hijo/a me dijera que es una persona trans	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	26	12	19	25.2	29	36	105	74.8	227	4.58
2	Docentes	3	4	9	27.2	7	9	27	72.8	59	4.66
3	Personal administrativo	2	1	3	26	4	4	9	74	23	4.48

**Anexo 6. "Las personas trans son antinaturales porque van en contra del sexo con el que nacieron"**

N°	Las personas trans son antinaturales porque van en contra del sexo con el que nacieron	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	28	11	15	23.7	33	41	99	86.3	227	4.55
2	Docentes	3	4	8	25.5	5	11	28	74.5	59	4.71
3	Personal administrativo	1	0	0	4.3	6	5	11	95.7	23	5.04

52

**Anexo 7. "Las personas LGBT+ ya tienen los mismos derechos que el resto de la población"**

N°	Las personas LGBT+ ya tienen los mismos derechos que el resto de la población	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	58	31	42	57.8	28	39	29	42.2	227	3.25
2	Docentes	9	10	16	59.3	5	5	14	40.7	59	3.45
3	Personal administrativo	5	3	5	56.4	3	3	4	43.6	23	3.35

**Anexo 8. "Las personas LGBT+ están pidiendo derechos especiales para ellos"**

N°	Las personas LGBT+ están pidiendo derechos especiales para ellos	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	35	31	38	45.8	35	35	53	54.2	227	3.72
2	Docentes	5	5	12	37.3	6	7	24	62.7	59	4.29
3	Personal administrativo	6	3	4	56.5	1	3	6	43.5	23	3.43



**Anexo 9. "Las personas LGBT+ amenazan la familia tradicional y los valores de la sociedad"**

N°	Las personas LGBT+ amenazan la familia tradicional y los valores de la sociedad	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	24	10	26	26.5	29	44	94	73.5	227	4.50
2	Docentes	6	6	7	32.3	8	8	24	67.7	59	4.29
3	Personal administrativo	4	3	2	39.1	2	4	8	60.9	23	4.00

**Anexo 10. "Las políticas y leyes deberían de estar libres de sesgos que beneficien a las personas LGBT+"**

N°	Las políticas y leyes deberían de estar libres de sesgos que beneficien a las personas LGBT+	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	46	49	41	60.0	28	26	37	40.0	227	3.19
2	Docentes	21	3	13	62.7	8	6	8	37.3	59	2.97
3	Personal administrativo	8	3	4	65.2	3	1	4	34.8	23	2.91

**Anexo 11. "Hay que utilizar el género con el que una persona se identifica, aunque no corresponda al sexo con el que nació"**

N°	Hay que utilizar el género con el que una persona se identifica, aunque no corresponda al sexo con el que nació	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	49	14	27	39.7	23	45	69	60.3	227	3.92
2	Docentes	9	3	11	39.0	6	9	21	61.0	59	4.10
3	Personal administrativo	3	3	1	30.3	5	3	8	69.7	23	4.13

53

**Anexo 12. "Hay que llamar a una persona trans por el nombre que utiliza, aunque no se corresponda con el sexo con el que nació"**

N°	Hay que llamar a una persona trans por el nombre que utiliza, aunque no se corresponda con el sexo con el que nació	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	33	19	15	29.5	19	42	99	70.5	227	4.41
2	Docentes	2	4	10	27.1	4	11	28	72.9	59	4.72
3	Personal administrativo	3	1	1	21.6	3	6	9	78.4	23	4.52

**Anexo 13. "Las personas LGBT+ deberían ser líderes religiosos"**

N°	Las personas LGBT+ deberían ser líderes religiosos	1	2	3	%	4	5	6	%	Total	Promedio
1	Estudiantes	59	22	46	56.0	44	28	28	44.0	227	3.21
2	Docentes	16	5	11	54.2	3	12	12	45.8	59	3.41
3	Personal administrativo	9	1	3	73.8	4	4	2	26.2	23	2.96



#OrgulloEnLaUES

# DESAFÍOS para la inclusión lgbt+ en la Universidad de El Salvador

Es una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica – AMATE El Salvador en el marco del proyecto "Orgullo en la Universidad: Dignificando la educación superior para la comunidad LGBT+ en El Salvador" con el apoyo de la Embajada Británica en San Salvador.



Con el apoyo de:



Embajada Británica  
San Salvador



UKaid  
from the British people

Queda autorizado el uso de este documento siempre y cuando se haga la respectiva cita.

[www.amate.org.sv](http://www.amate.org.sv)

[amate.investigaciones@gmail.com](mailto:amate.investigaciones@gmail.com)

Visita el observatorio de datos LGBT+ <https://nuestramirada.lgbt/>



@AMATEElSalvador

El Salvador, Centroamérica, 2024