

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



**DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD
SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE
CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020**

**PRESENTADO POR
AYALA CARRANZA KATHERINE DAYANA
HERNÁNDEZ BONILLA KARLA VANESSA
MONTANO PÉREZ GONZALO EDUARDO**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADOS/AS EN SOCIOLOGÍA**

**Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García
DOCENTE ASESORA**

**Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO**

**FEBRERO 2021
CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA
SAN SALVADOR, EL SALVADOR**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



**DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD
SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE
CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020**

**PRESENTADO POR
AYALA CARRANZA KATHERINE DAYANA
HERNÁNDEZ BONILLA KARLA VANESSA
MONTANO PÉREZ GONZALO EDUARDO**

**CARNÉ
AC14071
HB14010
MP13058**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN ELABORADO POR ESTUDIANTES
EGRESADOS/AS COMO REQUISITO DEL PROCESO DE GRADO PARA
OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADOS/AS EN SOCIOLOGÍA**

**Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García
DOCENTE ASESORA**

**Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO**

**FEBRERO 2021
CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA
SAN SALVADOR, EL SALVADOR**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Maestro Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR

Doctor Raúl Ernesto Azcúnaga López
VICERRECTOR ACADÉMICO

Maestro Juan Rosa Quintanilla Quintanilla
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Licenciado Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL

Maestro Francisco Antonio Alarcón Sandoval
SECRETARIO GENERAL

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

Maestro Oscar Wuilman Herrera Ramos
DECANO

Maestra Sandra Lorena Benavides de Serrano
VICEDECANA

Maestro Juan Carlos Cruz Cubías
SECRETARIO

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”

Doctor Ricardo Antonio Argueta
DIRECTOR

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO

Maestra Tathiana Lisseth Figueroa de García
DOCENTE ASESORA

TRIBUNAL CALIFICADOR

MSc. Tathiana Lisseth Figueroa de García

MSc. José Raymundo Calderón Morán

Dr. Ricardo Antonio Argueta

ÍNDICE GENERAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR	iii
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	ix
PRESENTACIÓN	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
PRIMERA PARTE.....	14
INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN	14
DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020.....	14
CÁPITULOS	
1. CONTEXTO SOCIAL DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL	16
1.1. APROXIMACIÓN AL CONTEXTO SOCIAL DE LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	16
1.2. ANÁLISIS TEÓRICO DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL	38
1.3. INSTITUCIONES RELACIONADAS CON LA PROBLEMÁTICA.....	42
1.4. CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS	44
2. ESCENARIO, COMPARACIONES Y ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR	49
2.1. ESCENARIO Y ENTORNO.....	49
2.2. NARRACIONES DE CASOS.....	52
2.3. COMPARACIÓN CON BASE A SIMILITUDES Y DIFERENCIAS	68
2.4. ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DEL PROBLEMA.....	72
3. METODOLOGÍA, HALLAZGOS, CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN	81
3.1. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	81
3.2. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	85
3.3. HALLAZGOS RELEVANTES SEGÚN CATEGORÍAS.....	95
3.4. CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVA DESDE LA SOCIOLOGÍA	102
4. CONSTRUYENDO ESPACIOS DE INCIDENCIA SOCIOCULTURAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, PARA UNA EDUCACIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA INCLUSIVA.	109
PRESENTACIÓN	109

CONSIDERACIONES	110
4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO	112
4.2. CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO.....	113
4.3. JUSTIFICACIÓN	120
4.4. OBJETIVOS GENERALES YE ESPECIFICOS	122
4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO.....	122
4.6. PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO	123
4.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	124
4.8. MATRIZ DEL MARCO LÓGICO	126
4.9. RECOMENDACIONES.....	127
ANEXOS DEL INFORME FINAL	129
DESARROLLO DE UNA GUIA DE ENTREVISTA	130
GLOSARIO DE TERMINOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL	132
FOTOGRAFIA DE EJECUCIÓN DE HOMOSEXUALES NATIVOS AMERICANOS.....	139
 BIBLIOGRAFÍA	 139
 SEGUNDA PARTE.....	 143
DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DE PROCESO DE GRADO, 2020	143
 1. PLAN DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN DE PROCESO DE GRADO,2020	144
 2. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN	169
DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR,2020	169
 RESPONSABLES DE INVESTIGACIÓN Y TRIBUNAL CALIFICADOR	198

AGRADECIMIENTOS

El presente informe conlleva muchos años de esfuerzo desde el inicio de la carrera hasta este momento, donde el camino ha sido largo, lleno de esfuerzo, sacrificios, desvelos y alegrías, donde se presentaron a lo largo muchas personas importantes en mi vida y que ayudaron en mi proceso de seguir adelante. Todo esto no se pudo haber llevado a cabo sin la motivación, consejos, guía que recibí. Por lo anterior, y como muestra de esa admiración y afecto, dedico este pequeño esfuerzo:

A mis papás, Petrona Carranza y José Antonio Ayala de quienes recibí su apoyo, amor y esfuerzo para que yo continuara con mis estudios día con día; mi hermana Karina de Hernández y su esposo Werner Hernández pilares importantes para mí tanto en mi vida como estudiante universitaria como en mi vida fuera de ella, mi hermana Mayra de Herrera y su esposo Edgar Herrera quienes estuvieron atentos a mi proceso y dieron su ayuda, y por ultimo agradezco a todos mis familiares que desde la distancia me dieron su amor, sus oraciones para llevar a finalizar con éxito mis estudios académicos.

A la Maestra Tathiana Liseth Figueroa de García; por acompañarnos, guiarnos; gracias por el tiempo y sus valiosos conocimientos. A mis compañeros de tesis, Karla Bonilla y Gonzalo Montano, quienes se convirtieron mi familia y un gran equipo en el proceso investigativo.

Al docente Lic. Pineda quien dio su apoyo en mi formación académica a lo largo de los años dentro de la Universidad.

A las amistades que coseché durante mi paso por la Licenciatura en Sociología. Y agradezco por mi empeño, compromiso y dedicación dada a mi carrera a lo largo de los años y la finalización de esta con mucha felicidad.

KATHERINE DAYANA AYALA CARRANZA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a Dios por la oportunidad de poder vivir y compartir este proceso de formación y aprendizaje, una oportunidad única de ver, cuestionar y repensar la vida cotidiana en todos sus escenarios. Pero además una oportunidad de conocerme dentro de una sociedad tan cambiante. En este proceso fueron sumándose sentimientos que estaban acompañados de un inmenso esfuerzo que tuvieron como único objetivo culminar la presente carrera universitaria. por ello entre alegrías, desvelos, y frustraciones puede expresar mis agradecimientos a todos los que me acompañaron:

A mi madre Yanira del Carmen Bonilla Joya, una mujer valiente y trabajadora que siempre puso en mi esa confianza y seguridad por terminar los estudios, y que comprendió hasta el último esfuerzo, gracias por eso y por ser la motivación más bonita. Agradeciendo también enormemente a mi tío Manuel de Jesús Bonilla Joya, por todo el apoyo que sin duda me brindo en los primeros años de esta carrera, el cual nunca dudó de mis capacidades, si no por el contrario siempre me demostró admiración y cariño.

Agradezco mucho también a la MSc Tathiana Figueroa de quien he aprendido tanto como Docente y asesora en este proceso de investigación, y quien con su metodología nos ha enriquecido intelectualmente. A Gonzalo Montano por ser un amigo y compañero que sin duda admiro y respeto mucho, por ser parte de cada momento vivido dentro y fuera de la universidad, pero sobre todo por motivar a llegar juntos hasta el final de nuestra carrera.

De igual manera esto no sería posible sin el trabajo y dedicación de mi equipo de tesis Dayana Ayala y Gonzalo Montano quienes con cada aporte hicieron posible el decir hoy por hoy hemos terminado.

KARLA VANESSA HERNÁNDEZ BONILLA

AGRADECIMIENTOS

Cuando un hijo o hija de una familia de clase trabajadora logra concluir sus estudios superiores, simboliza una pequeña derrota al sistema capitalista, pero cuando además ese hijo o hija es parte de alguna población en situación de vulnerabilidad como mujeres o personas de la diversidad sexual, el triunfo es aún más grande porque también se ha propiciado una pequeña derrota al patriarcado, sistemas que nos quieren empobrecidos, ignorantes y dominados.

Gracias a todas las mujeres que estuvieron a lo largo de este proceso, a mi mamá y abuela, que sin el trabajo de cuidados que ellas realizan nada de esto fuera posible, espero algún día podamos cambiar la concepción tradicional de ver esto como meramente “amor” y trascender a una visión más igualitaria y parte fundamental del sostenimiento de la vida, la cual el patriarcado y el capitalismo se han encargado de invisibilizar y desvalorizar.

A mi abuelo que siempre creyó en mí y mis capacidades y me apoyó en todo sin pensarlo dos veces, desde la única forma que él conocía y la cual aprecio y valoro mucho.

A mis amistades y compañeras en toda esta travesía, muchas gracias. Espero nuestros conocimientos sirvan para impactar de manera positiva en esta sociedad, que parece se dirige sin rumbo nuevamente a despertar los fantasmas autoritarios del pasado, y ojalá nuestras voces sirvan de guía para girar hacia un camino donde no exista el capitalismo y el patriarcado y digamos al autoritarismo, ¡Nunca más!

GONZALO EDUARDO MONTANO PÉREZ

RESUMEN

La discriminación hacia la diversidad sexual, es una problemática que a pesar de ser histórica dentro de la Universidad de El Salvador ha sido invisibilizada y muy poco abordada. La presente investigación expone las diferentes formas en las que las prácticas discriminatorias se hacen presente dentro del campus universitario, recogiendo las narraciones de las y los estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio dentro de la Universidad de El Salvador los cuales han sido sujetos totalmente vulnerados debido a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Con este estudio, se ha construido una propuesta de entendimiento categorial desde las víctimas, las cuales significan desde su experiencia y vivencias, la discriminación, la violencia y la categoría de diversidad sexual, mostrando una forma de comprender esta problemática dentro de la Universidad de El Salvador, así como también deja en evidencia el funcionamiento de este fenómeno, las creencias y acciones que hay detrás de él, las relaciones de poder existentes y los efectos que esto provoca en los sujetos afectados.

PRESENTACIÓN

La Escuela de CIENCIAS SOCIALES “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”, tiene como VISIÓN formar integralmente profesionales en diferentes áreas y disciplinas, comprometidos con el desarrollo económico y social de El Salvador desde una perspectiva humanística y científica. En su MISIÓN es importante la formación orientada en la investigación que aborde con pertinencia histórica y teórica las problemáticas sobre la realidad salvadoreña y con uno de los pilares básicos para fortalecer la investigación con los Procesos de Grado realizados por los estudiantes egresados. En ese sentido, se ha realizado el estudio: **DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020.**

El objetivo fue analizar la discriminación que se da mediante la interacción social hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria, aplicando criterios, principios y técnicas del método inductivo a manera que se propicie un cambio en la actitud de los actores involucrados y reducir las brechas de desigual social que se expresan entorno a las personas de la diversidad sexual. Cumpliendo, además, con uno de los requisitos de la Normativa Universitaria para optar al grado de Licenciados en Sociología.

En los estudios consultados sobre discriminación hacia las personas de la diversidad sexual, se identificó que ésta tiene efectos negativos en las personas que la sufren, generando desigualdades que condicionan el desarrollo pleno de quien la padece. De igual manera se encontró que estos estudios realizados dentro de la Universidad de El Salvador, se limitan a comprender el fenómeno desde la visión de las y los estudiantes dejando de lado otros sectores que también sufren discriminación, pero es invisibilizada. Por ello, la investigación analizó la discriminación que experimentan: docentes, personal administrativo y estudiantes, para comprenderla mejor y abordarla en todos sus aspectos.

El **Informe Final de Investigación** da cumplimiento al “Reglamento de la Gestión Académico Administrativa de la Universidad de El Salvador”, en sus tres etapas básicas: Etapa de Planificación, Etapa de Ejecución y Etapa de Presentación y Evaluación de Resultados Finales de Investigación.

La **primera etapa**, sobre **Planificación** consistió en la elaboración del Plan de Trabajo para la Investigación y un Protocolo de Investigación Social; en el cual, en una primera fase, se realizó la selección del tema y tipo de investigación, la cual es de carácter sociocultural. En una segunda fase, se elaboraron los documentos para recolección y organización de la información obtenida. Los dos documentos antes mencionados se incluyen en la segunda parte de este informe.

Lo anterior, de acuerdo a los principios procedimentales del “Método Inductivo con análisis cualitativo”, para lo cual, se desarrollaron los planteamientos establecidos por José Ignacio Ruiz Olabuénaga, con el propósito de: Definir el problema, establecer el diseño del trabajo, la recogida de datos, el análisis de datos y los medios para validez de la información.

La **segunda etapa**, **Ejecución o Desarrollo de la Investigación** consistió principalmente en el trabajo de campo, desarrollando las estrategias para la recolección de la información con los informantes claves, la sistematización y análisis de los datos, a fin de redactar cuatro capítulos que estructuran el informe y que exponen el proceso investigativo, cuyo objetivo principal fue analizar la discriminación que se da mediante la interacción social hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la Sede Central de la Universidad de El Salvador.

La **tercera etapa**, **Presentación y Evaluación de Resultados Finales de Investigación**, hace referencia a una disertación ante el Jurado Calificador y personas invitadas, sobre los hallazgos y propuestas elaboradas por el Grupo Investigador.

INTRODUCCIÓN

El presente documento elaborado por tres egresadas/os de la Escuela de CIENCIAS SOCIALES “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales” en la Facultad de Ciencias y Humanidades, da por finalizado las etapas del proceso de grado que se rige por la normativa que establece condiciones administrativas y académicas como un requisito del resultado de la investigación según el “Reglamento de la Gestión Académico Administrativa de la Universidad de El Salvador” para optar al grado de Licenciadas/os en Sociología.

El Informe Final se titula: DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERISDAD DE EL SALVADOR, 2020.

El objetivo es dar a conocer los principales hallazgos de la presente investigación, entendida como un producto del proceso de grado 2020, acerca del análisis de la discriminación que se da mediante la interacción social hacia los miembros de la diversidad sexual. La importancia del estudio radica en presentar un análisis de las experiencias de discriminación vividas por docentes, personal administrativo, y estudiantes en la Sede Central de la Universidad de El Salvador caracterizando las practicas que realizan los victimarios.

Además, el estudio representa un esfuerzo por construir el significado que los informantes claves le atribuyen a la discriminación, en los diferentes contextos cotidianos en los que se desarrollan. En cuanto al contenido del documento, este se presenta a través de la siguiente estructura capitular:

CAPÍTULO 1: CONTEXTO, SOCIAL DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL. Se expone el contexto social en el que las personas de la diversidad sexual se encuentran inmersa. Además, se presenta el análisis teórico y las principales instituciones vinculadas a la problemática de investigación. Por último, se presenta la construcción y definición de categorías.

CAPÍTULO 2: ESCENARIO, COMPARACIONES Y ANALISIS DE LA DISCRIMINACIÓN. Describe el escenario y contexto de los informantes. Por otra parte, se presentan las narraciones de los informantes claves, una comparación con base a similitudes y diferencias, y una interpretación del objeto de estudio.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA, HALLAZGOS, CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVAS. Se estructura a partir de la metodología implementada en el proceso investigativo, los hallazgos obtenidos de la información de los informantes claves y las principales consideraciones y perspectivas alrededor de la problemática de investigación.

CAPÍTULO 4: CONSTRUYENDO ESPACIOS DE INCIDENCIA SOCIOCULTURAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, PARA LA CREACIÓN DE UNA EDUCACIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA MÁS INCLUSIVA. Se presenta una propuesta de perfil de proyecto que surge a partir de los hallazgos obtenidos en la investigación.

Finalmente, la metodología implementada para la investigación fue: Planificación del proceso investigativo, trabajo de campo, selección y aplicación de técnicas de recolección de datos cualitativos, abordaje teórico y metodológico, las orientaciones de la Docente Asesora, los lineamientos y criterios de la Normativa Universitaria establecida en el “Reglamento de la Gestión Académico Administrativo de la Universidad de El Salvador” y el Reglamento Específico de Graduación de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

**PRIMERA PARTE
INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**

**DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL
DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE CENTRAL DE LA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020**

Miembros de la Asociación Diversidad UES izando bandera de la Diversidad Sexual en la Plaza Minerva de la Sede Central de la Universidad de El Salvador.



Fuente: Foto tomada por Joaquín Salazar, Plaza Minerva Sede Central Universidad de El Salvador, 21 de noviembre de 2014

CAPITULO N° 1

CONTEXTO SOCIAL DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

- 1.1. APROXIMACIÓN AL CONTEXTO SOCIAL DE LA DIVERSIDAD SEXUAL
- 1.2. ANÁLISIS TEÓRICO DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL
- 1.3. INSTITUCIONES RELACIONADAS CON LA PROBLEMÁTICA
- 1.4. CONSTRUCCIÓN DE CATEGORIAS

CAPITULO 1

1. CONTEXTO SOCIAL DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

En el presente capítulo se realiza una aproximación al contexto social de las personas de la Diversidad Sexual en el país y específicamente la situación dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador. Se abordan las diferentes dimensiones de la problemática, así como las variadas reflexiones en torno al problema, las instituciones vinculadas y la construcción categórica de la misma.

1.1. APROXIMACIÓN AL CONTEXTO SOCIAL DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

1.1.1. Contextualización histórica

Se sabe que lo que hoy en día conocemos como Diversidad Sexual han existido desde los orígenes de la humanidad. En civilizaciones como la griega, la egipcia y hasta en algunas civilizaciones prehispánicas, la diversidad sexual era socialmente aceptada, para el caso de El Salvador, Rafael Lara Martínez en su obra *Indígena, cuerpo y sexualidad en la literatura salvadoreña* (2012) nos expone que en el lenguaje náhuat-pipil existían conceptos que englobaban las prácticas sexuales, identidades y expresiones de género diversas¹.

(Lara Martínez, 2012) presenta términos que de la tradición antigua se obtendría una profunda semejanza en traducción a nuestra lengua actual. Para la homosexualidad masculina existían las palabras *cuiloni*, el cual representaba al “pasivo”, *tecuilonti*, al “activo”, además palabras como *chimouhqui* y *cocoxqui* tienden a hacer referencia a lo “afeminado” y más precisamente la palabra *ciuanacayo* significa “hombre delicado que tiene carne de mujer”. *Xochihua* vendría a ser en nuestro lenguaje actual lo equivalente a “travesti o género ambiguo” y la palabra *patlachuia* significaría “hacerlo una mujer con otra”.

¹ Ver glosario de conceptos en anexos

Claro está que, para Lara Martínez, muchas de estas palabras a parte de significar una práctica sexual no heterosexual o una identidad y expresión de género diversa, también representan *posiciones sociales*, no necesariamente negativas como se han extrapolado y degenerado en nuestra realidad.

Lo planteado anteriormente hace constar que la diversidad sexual ha estado presente en nuestra historia y territorio, pero debido al tabú y al pensamiento conservador estos temas han estado invisibilizados, ya que la construcción de nuestra sociedad ha partido de la heterosexualidad y la cisgeneridad como instrumentos de medición de jerarquía social, estableciendo una norma donde la diversidad sexual ha sido discriminada y estigmatizada.

En nuestra región podemos encontrar que la construcción del imaginario que discrimina a la diversidad sexual, tiene precedentes en el proceso de invasión e imposición cultural y religiosa que vivió América por parte de España y otras potencias europeas en el siglo XVI. En el caso de nuestro territorio, en 1770 el arzobispo Pedro Cortez y Larraz en su visita a San Salvador la denomina como la Sodoma de las provincias del reino de Guatemala, lo que para (Gómez Arévalo, 2016) hace notar que la homosexualidad no es un fenómeno contemporáneo, ni mucho menos reciente, sino que ha existido a lo largo de la historia, en nuestro país.

Casos documentados de rechazo hacia la diversidad sexual en la época colonial existen en las cartas y escritos de los relatos de los conquistadores, misioneros, curas y arzobispos que vinieron a América. Fray Bartomé de la Casas se expresa de la siguiente manera de un caso muy popular que se dio en el continente;

Ciertos españoles hallaron en cierto rincón de una de las dichas provincias tres hombres vestidos en hábito de mujeres, a los cuales por sólo aquello juzgaron ser de aquel pecado corrompidos [sodomía], y no por más probanza los echaron

luego a los perros que llevaban, que los despedazaron y comieron vivos, como si fueron sus jueces (Guilhem, 1992).

Es claro que los españoles al llegar al “nuevo mundo” encontraron una diversidad de pueblos y civilizaciones, cuyas prácticas sexuales, identidades y expresiones de género eran diferentes de las costumbres europeas. Es posible que el relato de Bartolomé de las Casas haga alusión a la *representación de Vasco Núñez de Balboa ejecutando a nativos americanos homosexuales, escena que fue grabada por Johann Theodor de Bryen en 1592. (Ver anexo 1)*

Así, a través de múltiples formas de represión lograron el control de los cuerpos y de la sexualidad de los nativos, imponiendo la moral religiosa conservadora. A través del proceso de invasión e imposición cultural, la diversidad sexual se fue relegando a la alcoba de los padres (Foucault, 2008), configurándose reacciones y actitudes de discriminación hacia ellas por parte de los españoles quienes acusaron y persiguieron a todos aquellos que cometían pecado de sodomía o pecado nefando hasta llevarlos a la muerte. Estas actitudes se seguirían perpetuando en todo el periodo de la colonia y se extendería hasta nuestra realidad actual.

Debido a que nuestro país carece de producción académica en materia de diversidad sexual producto del conservadurismo y el estigma existente en nuestra sociedad y la academia con respecto a estos temas, no se ha recolectado información sobre la vivencia de la diversidad sexual posterior a la independencia de España, sino hasta ya bien llegado el periodo de 1930, el cual se caracterizaría por gobiernos autoritarios de régimen militar-oligárquico que desde sus inicios emplearon una política de represión y violencia hacia la población salvadoreña.

Este contexto daría como resultado la insurrección popular campesina de 1932, la cual terminaría con el genocidio de personas indígenas de la zona occidental del país, bajo órdenes del General Maximiliano Hernández Martínez. Con esto se

da paso a 50 años de dictadura militar que serán la antesala a una guerra civil que duraría 12 años.

Para los años de 1932 en El Salvador, ya se visibilizaba la existencia de sexualidades masculinas disidentes de la heteronormatividad, pero llenas de temor a sufrir violencia homicida debido a que, la cultura de dominación de la época se fundamentó en ser machista, mestizo-criolla, blanca, hispanohablante, católica, conservadora y heterosexual-normativa (Gómez Arévalo, 2015), situación que da pauta a que las expresiones disidentes de sexualidad y género sean oprimidas y que se configure como modelo único y hegemónico la heterosexualidad y la cisgeneridad aplicable a hombres y mujeres, relegando así a la diversidad sexual al anonimato.

Según (Gómez Arévalo, 2015) citando a (Lara Martínez, 2012) las primeras expresiones de travestismo en El Salvador utilizado de manera pública y con un componente político, surgen a partir del conflicto entre la izquierda Salvadoreña y la dictadura militar, donde a través de marchas bufos realizadas por estudiantes de la Universidad de El Salvador, hombres se vestían de mujer para ridiculizar y cuestionar la masculinidad del dictador de la época. Sin embargo, Gómez Arévalo rescata que estos actos reflejan actitudes misóginas y homofóbicas ya que buscan representar a través de la feminización del otro, un patrón de inferioridad y denigración de la diversidad sexual.

Podríamos sostener que la época pre conflicto armado fue un lapso de una vida a escondidas para las personas de la diversidad sexual, vivían en una marginalidad social profunda donde solo podían ejercer libremente su sexualidad, su identidad y expresión de género en lugares específicos como La Pravia en el Centro Histórico de San Salvador el cual era reconocido como “la zona roja” o en los saunas que según (Chávez Courtright, 2016) existían desde los años 50’s.

A pesar de todo ello, existió en este periodo un mítico personaje representante de la diversidad sexual en la ciudad de Santa Ana, La Pedrina era lo que hoy podríamos denominar una mujer transgénero que asume su identidad femenina de manera permanentemente, ella se dedicaba al oficio de lavandera de ropa, su lugar de trabajo fueron las vertientes de El Molino, calle al Cantón Natividad. La Pedrina solía usar maquillaje en las mejías, muchas veces exageradamente y de vez en cuando vestido, lo que le acarrea injurias u ofensa promovida por su expresión e identidad de género. (Gómez Arévalo & Menjivar, 2019)

Llegada la década de los 70's en San salvador, aparece un espacio de encuentro de personas de la diversidad sexual, una discoteca llamada Oráculos la cual surge como un lugar para personas heterosexuales pero que, a partir de la media noche las pajas del mismo sexo podían bailar libremente y donde todos los días a partir de 1984 se presentaban eventos de travestis, los cuales fueron el centro de atención. En medio de un inminente conflicto armado este era un espacio de libertad. (Diario de un Gay Guanaco , 2008)

Para los años 80's, las condiciones políticas y sociales de El Salvador se habían desbordado, dando inicio al conflicto armado que cobraría la vida de aproximadamente 75,000 salvadoreños y donde las personas de la diversidad sexual no se encontraban exentas de la violencia y represión armada de la época, ejemplo de ello es la desaparición de 12 mujeres trans² trabajadoras sexuales en los alrededores del Monumento al Divino Salvador del Mundo, las cuales, según (Chávez Courtrigh & Feder, 2016) fueron subidas por la fuerza por un grupo de hombres enmascarados a un camión.

De estas mujeres no se volvió a saber nada, sin embargo, se dice que las torturaron, quitándoles las uñas y cortándoles los pechos, las arrastraron hasta sus muertes, jaladas por un caballo en el cuartel de infantería.

² Ver glosario de conceptos en anexos

Este es apenas uno de los casos más o menos documentados de violencia y represión armada hacia la diversidad sexual, existen en los años del conflicto varias declaraciones de torturas, violaciones y desapariciones de hombres gay y mujeres trans. Durante este periodo era común que los cuerpos represivos llegaran a la zona de La praviara a tener su desahogue sexual, pero para no quebrantar su masculinidad lo hacían ejerciendo la fuerza y la violencia. (Gómez Arévalo, 2015)

Desde un punto de vista más “tolerable” (López Vigil, 2006) en su libro, *Las mil y una historias de Radio Venceremos*. Nos relata que dentro de la guerrilla conformada por el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) existían personas de la diversidad sexual las cuales eran “respetadas”.

También se respeta la homosexualidad. Mira a Nando el sastre, que le ha hecho los uniformes a media BRAZ³. Nando pedía permiso como todos y se iba a gatear con su amigo. Y nadie le reprochaba que fuera maricón (el único problemita con Nando es cuando te quiere medir el tiro del pantalón con la mano... ¡un momento!). Aquí estaba uno que se quiso llamar Lucha Villa. Venían los cuillos y él se daba riata como todos. Había lesbianas. ¿Quién no supo de los amores turbulentos entre Trini y no me acuerdo la otra? ¿Y qué? Lo del pluralismo vale también para los corazones (López Vigil, 2006).

Si bien lo anterior sigue dando muestras de la existencia de personas de la diversidad sexual, existe en todo esto la peculiar característica de actitudes de discriminación, estigma, marginación y violencia, actitudes que son producto de la norma heterosexual – cisgénero en la cual se ha configurado nuestro país e imaginario colectivo.

³ Brigada Rafael Arce Zablah

Para la población de la diversidad sexual salvadoreña, la época de los 80's representó un periodo duro lleno de violencia y mayor estigmatización debido a la pandemia del VIH que se presentó en nuestro país la cual minaba especialmente a esta minoría. En 1992 se firma la paz en El Salvador poniéndole fin a 12 años de guerra civil, sin embargo, la situación para la población de la diversidad sexual no cambia, debido a eso mujeres lesbianas se organizan dentro del colectivo *La media Luna*, el cual estaba formado por excombatientes guerrilleras que habían sido excluidas de los proyectos políticos por sus ex compañeros de lucha.

La Media Luna, se presenta como la primera organización de diversidad sexual existente en el país bajo las ideas del Lesbofeminismo. Esta organización existió hasta 1994 y sus integrantes se dedicaron a los estudios de género, o al trabajo político. (Chávez Courtright, 2016)

Paralelo a la creación de La Media Luna en 1992, se creaba en El Salvador *FUNDASIDA*, la primera organización para la prevención del VIH en el país, aquí se aglutinaron hombres gay y mujeres trans seropositivas las cuales vieron en su condición, una necesidad de organizarse conformando la *Asociación Entre Amigos* la cual iniciaría haciendo trabajo en la clandestinidad, pero para 1994 obtendrían su personería jurídica convirtiéndose así en la primera organización de la diversidad sexual formalmente reconocida.

Entre amigos, a través del tiempo iría denunciando actos de violación de Derechos Humanos hacia la diversidad sexual llegando en junio de 1997 a realizar la primera marcha del orgullo Gay en el país, desafiando el estigma presente en la sociedad y exigiendo respeto a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas.

Lastimosamente, la primera marcha del orgullo LGBTQ coincidió con una alarmante ola de violencia contra las mujeres trans, quienes sufrían de ametrallamientos en sus lugares de trabajo en las aceras de la ciudad, o eran secuestradas y luego asesinadas con lujo de barbarie. Este factor, en correlación con la consolidación territorial de las pandillas, principalmente en el centro histórico de la ciudad, marcó el fin de la era de La Pravianna y provocó el cierre de Oráculos Discoteca en 1999. (Chávez Courtright, 2016)

Próximo a los años 2000, surgirían expresiones organizativas que se dedicarían a la defensa de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual, mujeres trans y lesbianas se organizarían en forma paralela a la Asociación Entre Amigos. Al interior de FUNDASIDA se crea la *Colectivalésbica salvadoreña*, en este mismo periodo surge *La Asociación para la Libertad Sexual El Nombre de la Rosa*, en honor a Rosa, una travesti de quince años asesinada por un acto de homofobia (Gómez Arévalo, 2016). Es necesario destacar que a esta asociación le fue negada su personería jurídica por “ir contraria a la moral, el orden público y las buenas costumbres” (Chávez Courtright, 2016)

En el 2005 Surge *ASPIDH ARCOIRIS*, la primera organización de mujeres Trans que obtendría personería jurídica, las fundadoras eran integrantes de lo que en su momento fue El nombre de la Rosa ahora con la estrategia de borrar todo indicio de ser una organización de mujeres de la diversidad sexual. Para el año 2007 las propuestas lesbofeministas vuelven a la escena, surgiendo iniciativas como *Las peperechas: Mujeres públicas*, las cuales harían actos públicos de incidencia política desde el feminismo que cuestionarían al patriarcado, el sexismo, la heteronormatividad y hasta al mismo movimiento de diversidad sexual. (Gómez Arévalo, 2016)

También surge en el año 2008 *Lesbianas en Acción* después conocidas como *Las Desclosetadas*, haciendo actos de visibilidad de la violencia que sufren las

mujeres lesbianas. Casi al mismo tiempo surgiría *COMCAVIS Trans*, dedicándose a atacar la discriminación que sufrían las mujeres trans, especialmente las que vivían con VIH, en esa misma época aparece *ASTRANS*, dedicadas a dar atención a mujeres trans específicamente de áreas rurales del país y también surgiría *Colectivo Alejandría* desarrollando procesos de incidencia política y sensibilización.

Con lo anterior se completaría un ciclo de la construcción del contexto histórico de la diversidad sexual en El Salvador, la cual tendría su continuidad y una transformación a partir de la alternancia del poder ejecutivo con la llegada al gobierno de un partido de izquierda, el cual vendría a significar una apertura y reconocimiento de la población de la diversidad sexual.

1.1.2. Contextualización jurídica

La Constitución de El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que este es el obligado a asegurar el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y justicia social, así mismo que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y que además todas las personas son iguales ante la ley y que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión, sin embargo, para las personas de la diversidad sexual estas garantías no se cumplen.

En El Salvador, la homosexualidad nunca ha estado jurídicamente penalizada, contrario del resto de países centroamericanos, sin embargo, han existido iniciativas que han tratado de institucionalizar la discriminación hacia la diversidad sexual, al no lograrlo, la inexistencia de marcos normativos que garanticen el cumplimiento de los derechos para este sector en específico es la política de Estado.

La pandemia de VIH fue una de las primeras luchas que las personas de la diversidad sexual tuvieron con el Estado. En el año 2000, ante la expansión de la epidemia en gays y trans prioritariamente y dada la poca anuencia en ese momento de las autoridades de proporcionar una atención integral a las personas que conviven con la enfermedad; organizaciones de la sociedad civil demandaron al Estado protección y acceso a los medicamentos, logrando que los antirretrovirales se distribuyeran en el sistema de salud público por medio de la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (2001) (Gómez Arévalo, 2016)

En ese mismo periodo la Asociación para la Libertad Sexual el Nombre de la Rosa, recibe la denegación de su personería jurídica por parte de la Dirección General del Registro de Asociaciones y Fundaciones Sin Fines de Lucro, afirmando que:

[...] dicha petición, [...], a su criterio, se violentaban normas de derecho natural, los fines que persigue la familia, la constitución del matrimonio, las buenas costumbres, la moral y el orden público; como también porque lo pretendido por la entidad en formación iba en contra de los principios establecidos en el art. 3 inc. 2° de la Ley de Asociaciones y Fundaciones Sin Fines de Lucro (LAFSFL), el cual establece que los fines de las asociaciones y/o fundaciones no deben contrariar "el orden público, la moral, la ley y las buenas costumbres" (Corte Suprema de Justicia, 2009: 1) en (Gómez Arévalo, 2016)

En el año 2003 se realiza la primera votación en la Asamblea Legislativa para reformar la Constitución e impedir las uniones y la adopción por parte de personas del mismo sexo, la reforma fue aprobada en esta oportunidad sin embargo por mandatos constitucionales se realizaría una ratificación en la siguiente legislatura donde tuvo una respuesta totalmente contraria.

En el año 2006 el Consejo Municipal de San Salvador bajo el mando de Violeta Menjívar, se manifiesta por los derechos humanos de las diversas identidades

sexuales de la ciudad de San Salvador y hace un llamado a la no discriminación, esto da motivo para que en el año 2007 se realice un diagnóstico municipal para la construcción de políticas públicas inclusivas. (Gómez Arévalo, 2016)

En el año 2009 el Partido Demócrata Cristiano (PDC) retoma y propone la ratificación de la reforma a la Constitución específicamente en los artículos 32,33 y 34 para limitar el matrimonio entre “hombre y mujer así nacidos”. En esta ocasión el movimiento social de la diversidad sexual se moviliza en rechazo a la propuesta y entorno a esta lucha política se articula la *Alianza por la Diversidad Sexual*, esto hizo que el tema ganará notoriedad provocando un aumento en los crímenes por odio. En este mismo año y ante la llegada del FMLN al ejecutivo, el Ministerio de Salud crea el Decreto Ministerial 202 el cual prohíbe la discriminación contra las personas de la diversidad sexual en el sector salud.

Para el año 2010 debido a la fuerza que había ganado el movimiento social de la diversidad sexual, el ejecutivo crea la Secretaria de Inclusión Social con una Dirección de Diversidad Sexual la cual el presidente Funes da vigencia mediante la ratificación del Decreto 56, el cual prohíbe toda forma de Discriminación específicamente aquella motivada por identidad de género u orientación sexual dentro del ejecutivo.

En el año 2013 y 2015 el Estado Salvadoreño es demandado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) por el asesinato de personas y activistas trans, esto logro que se recomendara a El Salvador tomar medidas para garantizar los derechos de defensores/as de la diversidad sexual. Según El *informe sobre la situación de los derechos humanos de la comunidad LGBTI*, realizado por la Universidad de California, (2012) *en El Salvador se experimentan niveles epidémicos de crímenes violentos, de los cuales la población de lesbianas, gais, bisexuales, personas trans e intersexuales también sufren, sin embargo estos casos motivados por el odio a la orientación sexual, identidad y*

expresión de género no son reconocidos ni investigados, muestra de ello es que no existe un caso de enjuiciamiento por esto.

En el 2014, el procurador para la defensa de los Derechos Humanos David Morales, se pronunció ante los asesinatos cometidos hacia las personas de la diversidad Sexual, haciendo constar que, en los últimos diez años, se había incrementado la tasa de crímenes por odio en un 400% y aprovechó para denunciar la falta de diligencia en la investigación de estos delitos y la ausencia de atención a las víctimas. (elsalvadorG.com, 2014)

Todo este contexto y la incidencia de las organizaciones de sociedad civil logró que en 2015 la Asamblea Legislativa aprueba reformas al Código Penal para agravar las penas de cárcel a quienes cometan el delito de homicidio o amenazas motivadas por odio o intolerancia a la expresión de género u orientación sexual. El decreto aprobado modifica el artículo 155 del Código para establecer un agravante especial con penas de tres a seis años de cárcel a las amenazas motivadas por las mismas circunstancias de odio. Además, se agregó el numeral 11 al artículo 29 para incrementar las penas de prisión de 30 a 50 años, cuando el homicidio “fuere motivado por odio racial, étnico, religioso, político, a la identidad y expresión de género o la orientación sexual” (Asamblea Legislativa de El Salvador , 2015)

En marzo del 2017, la Fiscalía General de la República (FGR) reconoció ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), durante una audiencia en la Organización de Estados Americanos (OEA) en Washington D.C; que en el periodo de diciembre de 2014 al 3 de marzo de 2017 tenía en investigación 109 casos donde las víctimas eran personas de la diversidad sexual; y que, además, ya se habían judicializado 12 casos. La mayoría por este orden: amenazas, lesiones y homicidio agravado. Sin embargo, a pesar de eso los casos siguen en la impunidad (Cidón Kiernan , 2017)

En 2018 el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública en el marco del Decreto 56, presentó la Política para la Atención a la Población LGBTI, en conjunto a la Secretaria de Inclusión Social y organizaciones de la Sociedad Civil, esta política busca garantizar el respeto de los derechos de las personas LGBTI y establecer procesos libres de discriminación. En ese mismo periodo la Mesa Permanente para una Ley de Identidad de Género en El Salvador, presentó al pleno legislativo el Anteproyecto de Ley de Identidad de Género, el cual busca que a las personas transgénero o transexuales se les permita obtener un Documento Único de Identidad (DUI) con el género que se identifican.

En 2019 la Comisión de la Mujer y la Igualdad de género de la Asamblea Legislativa recibió a representantes de esta mesa con el fin de conocer más sobre el anteproyecto (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2019) sin embargo hasta la fecha dicha iniciativa no ha avanzado a pesar de contar con la Opinión Consultiva OC-24/17 donde la Corte Interamericana señalan la obligación de tener una legislación de identidad de Género para los países firmantes de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

Con la llegada del cambio de gobierno, el 1 de junio del 2019 toma posesión del ejecutivo Nayib Bukele candidato del partido Gran Alianza por la Unidad Nacional (GANA). Él es uno de los presidentes más jóvenes de la región y en distintas ocasiones se ha referido en contra de reconocer los derechos de las personas de la Diversidad Sexual. Durante la campaña presidencial en un debate celebrado en la Universidad Centroamérica José Simeón Canas (UCA) el 31 de octubre 2018 al preguntarle sobre el matrimonio entre personas del mismo sexo expresó lo siguiente:

Nosotros no pretendemos cambiar la ley en cuanto al matrimonio, nosotros creemos que el derecho de la comunidad LGBTI, (de hecho, yo tengo muchos amigos, familiares de la comunidad LGBTI) nosotros creemos que no puede haber discriminación absoluta, ¿alguien ha sufrido discriminación por algún

motivo? (se refiere hacia el público) por ser joven, mujer, por no tener experiencia laboral, racial porque van a Estados Unidos y de repente este latino, vea, se siente feo ¿no?, entonces no podemos discriminar a nadie por su forma de ser o pensar entonces para nosotros la absoluta no discriminación debe ser garantizar incluso con castigos penales para quienes se la aplican, pero en el tema del matrimonio nosotros creemos que debe ser entre un hombre y una mujer.

Eso no quita la vida que cada quien quiera llevar, simplemente es la definición del matrimonio, es decir esta es una botella de agua, (Toma una botella de agua con sus manos) yo me puedo tomar el agua en vaso, pero no por eso le puedo poner el nombre de botella. Entonces para nosotros no debe haber discriminación y la gente puede hacer lo que quiera con su vida personal y si hay discriminación debe ser castigado penalmente, pero la definición del matrimonio es la unión legal entre un hombre y una mujer.⁴

Una de las primeras acciones que realizó Nayib Bukele al asumir su mandato fue la disolución de la Secretaria de Inclusión Social la cual tenía la Dirección de Diversidad Sexual⁵ diversas organizaciones defensoras de los derechos humanos de la diversidad sexual, se manifestaron en contra de esta medida sosteniendo que era un error, las atribuciones de la Dirección de Diversidad según el presidente pasarían a cargo del Ministerio de Cultura sin embargo desde junio hasta finales de agosto, no hubo formalmente un funcionario con la misión explícita de velar por la población LGBTI ante el gobierno.

⁴ Vida SV. [Vida SV]. (2018, noviembre 2). Nayib Bukele: “matrimonio” homosexual y aborto [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=RR1KTc1YAng&feature=emb_title

⁵ Nayib Bukele. [@nayibbukele] 2019, junio 2 “Este día, en Consejo de ministros, hemos disuelto las siguientes secretarías: -Inclusión Social, Gobernabilidad, Vulnerabilidad, Transparencia, secretaría técnica. Esto en harás de hacer más eficiente el estado, sus funciones y proyectos vitales, como ciudad mujer, serán redistribuidas” [Tuit]. Recuperado de <https://twitter.com/nayibbukele/status/1135358304899739648>

Fue hasta el 28 de agosto que el Consejo de Ministros modificó las responsabilidades del Ministerio de Cultura y lo responsabilizó de atender a esta comunidad, con las nuevas atribuciones, el ministerio de cultura ahora debe “propiciar la atención al segmento de la población LGBTI, generando condiciones que permitan su desarrollo y protección” (Guzmán, 2019). La Eliminación de la Secretaria de Inclusión social dejó sin efecto el Decreto 56 el cual prohibía toda forma de discriminación hacia la diversidad sexual y deja básicamente sin protección jurídica alguna a la población LGBTI.

Estos cambios realizados por el gobierno no dejan claro cómo un ala de una dependencia dentro de un ministerio podrá sustituir el trabajo que realizaba la dirección anterior. La Dirección de Diversidad Sexual tenía potestad para solicitar información de otros ministerios y verificar la contratación y no discriminación de personas LGBTI. También contaba con una línea telefónica de ayuda que brindaba apoyo psicológico, información sobre derechos y orientación en casos de discriminación (Guzmán, 2019), todo esto ha sido eliminado pasando esta línea a la atención para mujeres embarazadas en el contexto por COVID-19, dejando sin apoyo psicológico a una de las poblaciones con mayores niveles de suicidio.

Este contexto deja en evidencia la desigualdad a la que se enfrentan las personas de la diversidad sexual en la dimensión jurídica, la cual nos presenta a una población totalmente desprotegida sin marcos legales que protejan su integridad ante la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

1.1.3. Contextualización educativa

Una de las primeras iniciativas que buscaban recolectar información entorno a la situación de la población de la Diversidad Sexual fue la Consulta Nacional Sobre realidades LGBTI en El Salvador, 2012. Realizada por la extinta dirección de Diversidad Sexual de la Secretaria de Inclusión Social, en ella se recolectaban una serie de datos referentes a la educación de este sector.

La consulta arrojó que El 71.5% de la población de la diversidad sexual no se encontraba estudiando a pesar de que la media de rango de edad se ubicaba entre los 14 y los 34 años, momento en la que se supone se debe realizar esta actividad, es decir dedicarse a tener la mejor educación posible para que puedan ser sujetos y sujetas de mejores oportunidades de vida, de igual manera se destaca que el 80.5% de las y los participantes de la consulta afirmaron que en sus centros de estudios escucharon comentarios negativos acerca de la diversidad sexual.

Lo anterior sin duda influye fuertemente en el hecho que una persona lesbiana, gay, bisexual, trans e intersexual (LGBTI) no viva con libertad su orientación sexual e identidad y/o expresión de género y decida irse del centro de estudios afectando en la deserción escolar ya que 4 de cada 10 estudiantes LGBTI no completan su formación académica, en la encuesta se constató que el 45.6% de las personas de la diversidad sexual habían sufrido agresión y discriminación en sus centros de estudio siendo un 80% la agresión verbal, 33.1% el acoso, 24.7% las agresiones físicas, los grupos que más ejercían la discriminación y violencia estaba compuesto en un 70.7% por los compañeros/as, y un 31.1% por los docentes.

El panorama de la realidad del país no se encuentra distante del que se vive en la educación superior universitaria, específicamente en la Universidad de El Salvador Sede Central. La investigación de grado denominada *Violencia ejercida hacia la población de lesbianas, gays, bisexual, y trans de la Asociación Diversidad Sexual de la Universidad de El Salvador julio 2015 – enero 2016* destaca datos importantes sobre las manifestaciones de violencia y discriminación hacia la población de la diversidad sexual en el alma mater.

El cuestionario fue aplicado en 30 estudiantes pertenecientes a diferentes Facultades y carreras de la Universidad, los resultados arrojan que el 93% de las personas encuestas dicen sufrir violencia con frecuencia, siendo esta de tipo

física en un 21%, psicológica 70% y sexual en un 9%, también se muestra que un 25% de estudiantes LGBT han recibido golpes por parte de docentes mujeres y un 7% por parte de docentes hombres, un 67% por parte de sus compañeros hombres y un 37% por parte de compañeras mujeres, así como también un 13% manifestó violencia física por parte del personal de mantenimiento y personal administrativo.

Al preguntarles acerca de quienes ejercen discriminación, el 42% dijo haber sido discriminado por docentes hombres y un 25% dijo haberlo sido por docentes mujeres, 42% por parte de sus compañeros hombres y 63% por parte de compañeras, 8% por personal de mantenimiento y administrativo hombres y 6% por personal de mantenimiento y administrativo mujer. Lo anteriormente expuesto muestra que la comunidad universitaria viola Derechos Humanos de los y las estudiantes de la diversidad sexual lo cual afecta en la calidad de vida de las personas, su rendimiento académico y la motivación para seguir estudiando.

En la Investigación sobre La exclusión laboral de las personas transgéneras y transexuales en el municipio de San Salvador, 2016 (Zapata Ventura, 2016) se establece que el 40% de las mujeres trans se quedaron a nivel de bachillerato técnico o general, un 22% dijo que se había quedado a nivel de educación básica (9° grado); y un 15.6% dejó la educación básica inconclusa. Dos mujeres trans (2.2%) incluso manifestaron nunca haber cursado educación escolar formal. A penas el 6% de las encuestadas aseveró haber concluido algún grado de estudios superiores, mientras el restante 14.4% dijo haber iniciado la universidad sin terminarla.

El panorama en los hombres trans encuestados es un tanto distinto, de éstos el 23% (7 de 31) dijo haberse quedado a nivel de bachillerato; el 45% (14 de 31) dijo no haber podido continuar más allá de la educación básica y sólo dos mencionaron haber concluido estudios superiores y ocho (26%) dijeron haberlos iniciado.

A las personas que no habían concluido sus estudios superiores se les consultó si estaban estudiando actualmente, 15% de las mujeres trans y 28% de los hombres trans (8 de 29) respondió afirmativamente, al resto de personas trans se les indagó las dos principales razones por las que no continuaron sus estudios, siendo las razones más citadas la falta de recursos económicos propios (47% de las mujeres trans y 29% de los hombres trans); la discriminación y/o violencia en los centros de estudio por su identidad y/o expresión de género (24% de las mujeres trans y 29% de los hombres trans) y la falta de apoyo familiar (15% de mujeres trans y 43% de hombres trans).

Así mismo, se preguntó si en los centros de estudios donde cursaron la educación básica y media habían ocultado su identidad y/o expresión de género, más de la mitad de las mujeres trans asintió haberlo hecho (56%), no así el resto, la relación es prácticamente igual entre los hombres trans, 17 de 31 dijo que lo había ocultado (55%) y 14 de 31 no (45%). Las dos principales razones por las que dijeron haberla ocultado son temor (77.5% de las mujeres trans y 59% de los hombres trans lo mencionan) y la inmadurez propia o de las personas en el centro de estudios (12% de las mujeres trans y 41% de los hombres trans lo mencionan).

Cuestionadas sobre si en los centros de estudios a los que ha asistido experimentaron discriminación y/o violencia por su identidad y/o expresión de género, una quinta parte de las mujeres trans dijo que nunca, una similar proporción de los hombres trans coincidieron en esta situación, el resto de las mujeres trans encuestadas dijo haber experimentado discriminación y/o violencia por un tiempo al inicio (31%); frecuentemente o siempre (48%), la mitad de los hombres trans mencionó que frecuentemente o siempre y el resto (29%) que por un tiempo al inicio.

Estas situaciones de transfobia hicieron que al menos la tercera parte de los hombres trans decidieran cambiarse de centro de estudios, de modalidad de

estudios (de presencial a distancia) y/o abandonar sus estudios temporal o permanentemente, la proporción en las mujeres trans es del 36 por ciento.

En la investigación “Sin derechos igualitarios: El acceso desigual de las personas LGBTQ a la seguridad social en el Área Metropolitana de San Salvador, 2019” (Zapata Ventura, 2019) establece que la escolaridad promedio de las personas miembros de la diversidad sexual, es de 12.7 años aprobados, que es equivalente a bachillerato aprobado, no obstante, existen disparidades entre subgrupos como las mujeres trans cuya escolaridad promedio es de 10.6 años y los hombres cisgénero (gay y bisexuales) que superan los 14 años (universidad incompleta), de igual manera esta investigación presenta una relación entre la edad de salir del closet de las personas y la cantidad de años de escolaridad, es decir, las personas LGBTI que esperan más años en salir del clóset tienden a mostrar niveles de escolaridad mayores.

En la Investigación *Discriminación hacia la comunidad LGBTI de la Escuela de Ciencias Sociales (Facultad de CC Y HH, UES, 2016)* (Erazo Rámirez & Reyes Henríquez, 2016) se recopilan una serie de relatos donde estudiantes expresan una serie de acciones discriminatorias por motivos de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

“...Aquí mismo dentro de la Escuela, cuando yo estaba con mi pareja se me quedaban viendo, así como " ¿y este Cristo que está haciendo?" ... entonces entre otros tipos de comentarios que después me daba cuenta "bichos culeros que no sé qué..." y más que todo del área de sociología que normalmente son hombres y la mayoría son unos grandes machistas...”

“...Los custodios, una vez nos pararon " y ¿ustedes que son pipiolos? Y cosas así verdad entonces no soy una persona de los que me voy a dejar y yo: porque me está tratando así le dije, en ningún momento estoy haciendo algo indebido, no estoy teniendo ningún tipo de relación sexo coital aquí en la universidad lo único que estoy haciendo es estar con mi pareja, entonces como cualquier otro hombre o mujer que puede estar allí. A lo mucho un beso y la mano, muéstreme la normativa donde está regulado eso...entonces el señor solamente se dio la vuelta y ya no me dijo nada...”

“!!!Un docente que una vez estaba jugando con el cabello de una compañera y en su clase estaba jugando el gancho, me dijo " ¿Y que usted es desviado?" me dijo... entonces y yo si le dije, ¿Algún problema con eso? - le dije- y ya no me contesto;!!!”

Lo anterior demuestra que El Salvador tiene grandes niveles de discriminación hacia la diversidad sexual, situación que limita y condiciona el desarrollo pleno de su vida, esto no es diferente dentro de la Universidad de El Salvador ya que parece que la discriminación es una de las practicas más frecuentes hacia las y los estudiantes de la diversidad, reflejando que existe una problemática de carácter medular ya que esta es ejercida desde los compañeros, personal de servicio y docentes.

1.1.4. Contextualización económica

Diversas investigaciones han dado cuenta que en El Salvador existen relaciones sociales heteropatriarcales que condicionan la dimensión económica de las personas de la diversidad sexual, imposibilitando de esta manera su acceso a un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, así como su pleno desarrollo profesional y personal, esto debido a que se enfrentan a una marcada discriminación por su orientación sexual e identidad de género.

En este sentido la situación de las personas de la diversidad sexual en El Salvador presenta una serie de avances y retrocesos que condicionan su calidad de vida. En 2015 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social creó una ventanilla de empleo para personas LGBTI, así como un manual práctico para la asistencia a personas de la población LGBTI de la dirección general de inspección de trabajo el cual se complementó con capacitaciones para el personal de dicho ministerio, estas acciones contribuyeron a la inserción laboral de las personas de la diversidad sexual, sin embargo, estas no fueron suficientes.

Según (Zapata Ventura & Estrada Molina, 2017) para el año 2016 en el municipio de San Salvador, la exclusión laboral afectaba a un 63.6% de las mujeres trans económicamente activas y a un 44.4% de los hombres trans económicamente activos, la forma de exclusión laboral más común entre las sansalvadoreñas trans es el trabajo sexual, mientras que en los sansalvadoreños trans consultados era

el trabajo no remunerado en empleo precario. Con relación al desempleo, el 12.5% y 11% son las tasas de desempleo para mujeres y hombres trans, respectivamente del municipio de San Salvador.

Al comparar estos datos con la tasa de desempleo para hombres y mujeres heterosexuales y cisgénero se tiene que en el caso de las mujeres es de 4.9% y en el de los hombres 6.9% este dato es interesante ya que deja entre ver la desigualdad que existe, marcada por motivos de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. De las mujeres trans económicamente activas del estudio en mención, el 36.4% respondió ocuparse como cuentapropista informal (11.4%) o trabajadora sexual (25%), entre los trabajadores trans la porción de cuentapropistas informales es del 11%; ninguno de ellos se dedica al trabajo sexual. De las cuentapropistas informales, el 70% se dedica al comercio de bienes, 20% a la elaboración y venta de comida y el restante a la costura. En el caso de los hombres trans se dedican al comercio de bienes.

La mayoría de estos trabajadores tiene más de 5 años ganándose la vida de esta manera, el resto tiene entre 1 y 4 años. Las personas trans en este subgrupo laboral trabaja al menos 6 o más días a la semana, dedicando en promedio 36 horas o más, a pesar de esto el 85% de esta población cuentapropista informal en el municipio de San Salvador manifestó tener ingresos mensuales de un salario mínimo o menos.

Una de las situaciones más relevantes es que la población de la diversidad empieza a laborar a muy temprana edad, esto está relacionado al hecho de hacer visible su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, cuando ésta aparece manifiesta públicamente pierden su red de apoyo familiar y tienen que buscar medios de subsistencias que principalmente se encuentran en trabajos precarios y de alto riesgo como el trabajo sexual o el comercio informal, esto debido a que en los empleos asalariados de carácter formal invalidan en el caso de las personas trans, su identidad y expresión de género, ante esto

principalmente prefieren dejar de buscar empleos formales y optar por el sector informal.

(Zapata Ventura , 2019) sostiene que la mitad de las personas LGBTQ en el Área Metropolitana de San Salvador están en alguna forma de exclusión laboral, siendo las mujeres trans las más afectadas con dos de cada 3 excluidas del mercado de trabajo. De igual manera su estudio refleja que solamente el 40.1% de la población LGBTQ en el AMSS está cubierta por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, comparando este dato con la cobertura de la Población Económicamente Activa (PEA) en la misma área geográfica, esta alcanza el 59.4% en 2018, lo que refleja que existe una brecha de casi 20 puntos porcentuales. Esta mayor precariedad toma formas diferentes entre las personas LGBTQ según sea su situación sociolaboral.

De las personas de la diversidad sexual que se encontraba asalariadas, el 29% de estas no contaba con seguro social, un porcentaje igual no tiene contrato firmado o su contrato es inferior a un año (asalariados temporales). Es común que en economías como la nuestras, dominadas por el capitalismo y el heteropatriarcado, la precariedad de la vida sea una regla y no una excepción sobre todo para los grupos socialmente excluidos como las personas de la diversidad sexual.

Al hablar de precariedad nos referimos a la desigualdad institucionalizada en el reconocimiento, acceso y ejercicio de derechos, lo que supone la imposibilidad real de disponer de un modo sostenido de los recursos adecuados para satisfacer las necesidades. La precariedad se ve como un concepto multidimensional que abarca aspectos materiales (económicos, laborales, ecológicos, entre otros) e inmateriales de la vida (apoyo emocional, afectos, reconocimiento, entre otros).

En el actual sistema socioeconómico, la precariedad no es transitoria, es sostenida, es decir, se reproduce a través de los múltiples mecanismos de

opresión, violencia, invisibilización, discriminación, estigmatización, entre otros siendo más marcada en personas de la diversidad sexual.

1.2. ANÁLISIS TEÓRICO DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL

El esquema teórico que orientará el desarrollo de la investigación está basado en los aportes realizados por Jesús Rodríguez Zepeda en su libro: *Un marco teórico para la discriminación, 2006*. En el cual la define como: *una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.*

En la definición, el estigma está relacionado con una desventaja, por lo que también se hace uso de las contribuciones realizadas por Erving Goffman ya que él se centra en la interacción entre las personas estigmatizadas y las normales. Según el autor todo depende del tipo de estigma que perturbe al individuo el cual puede ser: desacreditado o desacreditable, es decir perceptible o no al resto de miembros como por ejemplo la diversidad sexual la cual puede ser perceptible o imperceptible según el sujeto.

Según Goffman para alguien señalado con un estigma desacreditado, el problema reside en manejar la tensión que desencadena el hecho de que las personas reconocen ese problema, todo se centra en manejar la información de manera que el problema siga siendo desconocido para la audiencia, por tanto, el estigma se utiliza para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador, que vuelve a una persona diferente a las demás, que la convierte en alguien “menos apetecible” y hasta inferior con respecto a la figura de una “persona total y corriente” (Goffman, 2006).

En la medida que el sujeto no se corresponde con los atributos y características socialmente construidas y aceptadas, este se va volviendo un extraño ante el resto ya que exhibe un atributo que lo hace diferente de los demás y lo convierte en alguien menos apetecible. De ese modo se deja de ver como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado. La razón de tal actitud se genera a partir de que esos atributos y características son indeseados debido a la concepción o estereotipo que se construyen acerca de cómo debe ser determinada especie de individuos. Aplicar esto a las personas pertenecientes a la diversidad es sumamente fácil en la actual sociedad.

La acción social que se realiza ante una persona que tiene un estigma es pensar que no es totalmente humana, y como consecuencia se ejerce todo tipo de discriminación y violencia mediante la cual se reduce en la práctica las posibilidades de vida del estigmatizado, además, se generan términos referidos al estigma que posee, como “culero”, “maricon”, “pipián” las cuales dejan explícito ante los demás la inferioridad del otro y su “anormalidad” debido a que se aparta de las expectativas particulares de lo que se espera de ellos.

Para entender a qué se hace referencia al hablar de diversidad sexual se utilizan los aportes recogidos en torno a la cátedra de Sociología de la Sexualidad de la Universidad de Barcelona, específicamente el escrito de Irene Escudero Ledesma: *Violencia hacia identidades no heterocisnormativas. Identidades, cuerpos y deseos en resistencia*. Para ella la diversidad sexual es un amplio espectro de identidades, expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas y cuerpos, esta se podría vincular a las siglas LGBTI (lesbiana, gay, bisexual, persona trans e intersexual) sin embargo reconoce que estas no representan toda la diversidad de identidades, cuerpos y deseos existentes en nuestra sociedad.

Su propuesta es considerar la diversidad sexual como un campo de batalla, susceptible a ser interpelado violentamente donde coexisten cuerpos,

identidades y deseos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocissexista asentada en el patriarcado. (Ledesma, 2015) para ella la diversidad sexual son cuerpos no heterocisnormativos. Su conceptualización parte del hecho de evitar que a través de unas siglas que pretenden visibilizar, propiamente se invisibilice la amplia realidad que escapan a estas cinco letras.

El concepto no heterocisnormativo hace alusión a aquellas identidades, cuerpos y deseos, que a través de su existencia y resistencia rechazan los patrones normativos del sistema patriarcal creando nuevas formas y espacios desde los que vivir su corporalidad, deseo e identidad (Ledesma, 2015)

Estas personas, a través de diferentes medios, rompen con aquellos comportamientos y estereotipos que se les asigna desde el nacimiento, o incluso antes, que sirven para mantener el sistema heterocispatriarcal. Lo anterior para una comprensión más pedagógica hace referencia a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero, genderqueer, pansexuales, asexuales, queer, intersex, poliamorosas, y un infinito etcétera en continua construcción. (Ledesma, 2015)

La autora sostiene que esta forma de resistir a la lógica heterocisnormativa sitúa a las personas y al colectivo en una situación de desventaja y violencia social. Para poder ejecutar esta violencia sobre determinados cuerpos, identidades y deseos, el sistema heterocisnormativo y patriarcal se sirve de mecanismos de control social que designan quién o quiénes se encuentran dentro de la sociedad, y por ende disfrutará de plenos derechos, y quién se encontrará fuera.

Las personas de la diversidad sexual que se resisten a entrar en esa norma, serán objeto de múltiples violencias y formas de exclusión en diversos ámbitos a fin de hacerlas entender que con ello están poniendo en peligro la cohesión y armonía social, el sistema patriarcal a través de sus múltiples aliados, impide que haya diversidad de cuerpos. Ledesma plantea el concepto de violencia como “acciones violentas que se ejercen sobre las diferentes comunidades o grupos

que desde un planteamiento cultural, social, religioso o económico pueden alterar el orden y la paz social". (Ledesma, 2015)

La violencia, desde un punto de vista sociológico, supone un mecanismo que regula las tensiones internas de una comunidad (Lienhart, 1968, y Turne, 1968, en Ledesma, 2015). En las sociedades primitivas la violencia funcionaba como un acto de regulación para pagar una deuda a lo divino, en estas sociedades las diferencias se entendían como aquellas personas que no pertenecían o pertenecían muy poco a la comunidad, es decir, personas sin apenas vinculación social. Se realizaba una selección de la víctima con base en aquella persona que no tuviera a otra que pudiera defender su causa o quisiera vengarla.

Esta selección se realizaba cuidadosamente, a fin de que el sacrificio devolviera la armonía de la comunidad y no supusiera una amenaza a la estabilidad, esto establecería un grupo hegemónico que representa los ideales de la comunidad, sobre el que no se ejecutaría la violencia por temor a las represalias, por tanto, aquellas personas que no cumplieran con el prototipo de sujeto hegemónico serían el blanco perfecto para el sacrificio. En las sociedades modernas, el rito sacral pierde su función, pero se mantiene como una solución hacia las rivalidades internas de la comunidad (Girard, 1983, en Ledesma, 2015).

La persona o colectivo hacia quien se dirige la violencia continúa siendo alguien que no cumple con esa identidad hegemónica. La selección de estas personas se hará a través de un proceso de aprendizaje en el que intervienen los diferentes agentes de socialización. Las diferencias proporcionan el pretexto para la violencia (Girard, 1983, Escudero, 2015 en Ledesma, 2015), justificando que esta actúa como mediador en el conflicto, a través de este proceso se le va a negar al diferente la posibilidad de existir, llevando a rechazar su naturaleza de sujeto de derechos, a través de variadas formas de violencia el grupo hegemónico busca restaurar la armonía social de una forma sutil.

En el caso de las personas de la diversidad sexual, negándoles ser libremente ellas mismas, irrespetando su identidad de género o su orientación sexual, todas estas formas de violencia están siendo actualmente legitimadas y encubiertas en nuestra sociedad.

1.3. INSTITUCIONES RELACIONADAS CON LA PROBLEMÁTICA

Actualmente, existe una serie de organizaciones vinculadas a la problemática de discriminación hacia la población de la diversidad sexual, sin embargo, para este proceso se ha tomado a bien seleccionar aquellas que se encuentran en relación directa.

1.3.1. Criterios de selección

Relevancia: Las instituciones fueron seleccionadas por el hecho de compartir el mismo espacio y vivencia cotidiana donde se ejerce la discriminación.

Importancia: Fueron seleccionadas por el interés de hacer incidencias en ellas para coadyubar a erradicar la discriminación hacia la diversidad sexual.

Tabla 1. Instituciones relacionadas con la problemática

Institución	Visión y Misión	Objetivos y Principios	Proyectos Programas o Planes
Sede Central Universidad de El Salvador	<p>Misión Institución en nuestro país eminentemente académica, rectora de la educación superior, formadora de profesionales con valores éticos firmes, garante del desarrollo, de la ciencia, el arte, la cultura y el deporte Crítica de la realidad, con capacidad de proponer soluciones a los problemas nacionales a través de la investigación filosófica, científica artística y tecnológica; de carácter universal.</p> <p>Visión Ser una universidad transformadora de la educación superior y desempeñar un papel protagónico relevante, en la transformación de la conciencia crítica y prepositiva de la sociedad salvadoreña, con liderazgo en la innovación educativa y excelencia académica, a través de la integración de las funciones básicas de la universidad: la docencia la investigación y la proyección social.</p>	Educación inclusiva Enfoque de género Investigación, innovación y transferencia del conocimiento	<p>Impulsar la política de Género</p> <p>Impulsar la política integral para la atención a discapacitado</p>

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

Hasta la fecha la institución se ha caracterizado por no responder a las demandas de discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro del campus

universitario. Los miembros de la diversidad sexual manifiestan que es una institución machista y patriarcal.

Tabla 2. Instituciones relacionadas con la problemática

Institución	Visión y Misión	Objetivos y principios	Proyectos programas o planes
Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador	Misión: Asumir en el ámbito universitario, procesos y acciones que promuevan la equidad de género, eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en la Universidad y promover la autonomía de las mujeres. Visión: Está encaminada a fomentar políticas de género que impacten en la sociedad salvadoreña y se proyecten en una convivencia equitativa entre mujeres y hombres.	Conformar una instancia institucional en la Universidad de El Salvador que oriente y visualice una Política de Género promoviendo acciones docentes, investigativas y de proyección social con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres	Edificando relaciones de equidad de género en la sociedad, desde la Universidad de El Salvador

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

El Centro de Estudios de Género ha tratado de acompañar ciertos casos de discriminación hacia la diversidad sexual, sin embargo, la mayoría no proceden debido a que su política no reconoce a este sector. Tiene la voluntad, sin embargo, no cuenta con los recursos, económicos, políticos, ni jurídicos para lograr un avance en materia de no discriminación hacia las personas de la diversidad sexual.

Tabla 3. Instituciones relacionadas con la problemática

Institución	Visión y Misión	Objetivos y principios	Proyectos programas o planes
Asociación Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans Con y sin VIH (COMCAVIS)	Misión COMCAVIS TRANS tiene como Misión realizar incidencia política y pública nacional e internacional en la promoción y defensa de los Derechos Humanos de las personas trans y LGBTI (incluyendo población privadas de libertad, con VIH, migrantes, desplazadas internas, solicitantes de asilo/refugio, deportadas con necesidades de protección y personas LGBTI de comunidades), provee servicios de asistencia y capacitación. Visión COMCAVIS TRANS tiene como Visión contribuir en el desarrollo, promoción e implementación de normativas legales en el ámbito nacional e internacional, además de velar por el cumplimiento de los mecanismos de derechos humanos que propicie una sociedad protectora de la dignidad y la integridad de las personas LGBTI y a sus derechos humanos fundamentales	Excelencia Solidaridad Eficiencia-efectividad	Formando lideresas Trans con cultura de denuncia

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

COMCAVIS tiene un amplio recorrido en materia de defensa de derechos humanos, la población de la diversidad sexual la ve como una aliada fuera de la Universidad de El Salvador. El trabajo en materia de defensa de derechos

humanos de la población de la diversidad sexual es reconocido internacionalmente, sin embargo, dentro de la Universidad de El Salvador no cuenta con relaciones o cartas de entendimiento, lo que podría en alguna medida frenar la incidencia dentro de la Universidad de El Salvador

1.4. CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS

La codificación del lenguaje se realizó principalmente mediante las categorías retomadas del marco teórico establecido, los insumos brindados por los informantes claves han sido comparados entre sí y entre la teoría que se ha utilizado con el fin de darle una mayor validación.

Las categorías seleccionadas son las siguientes: Discriminación, Diversidad Sexual y violencia. Estas han sido elegidas debido a la relación directa que guardan con el problema en estudio. Las personas informantes claves han brindado lo que para ellas y ellos significan, lo que permitirá realizar un proceso de interpretación y construcción.

Como resultado de este análisis se obtuvieron las siguientes propuestas de reconstrucción categorial:

Tabla 4. Análisis de categoría discriminación

Informante/ Categoría y su definición teórica	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Reflexión grupo investigador
Discriminación: conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales	Son acciones que limitan el desarrollo pleno de una persona en un entorno.	Discriminar es apartar, yo escojo esto y tomo lo otro, es escoger esa parte de valores que yo voy a retomar y rechazar este otro grupo de valores o concepciones o visiones que yo no voy a retomar para mí, porque no concuerda en la forma de pensar o por tener una orientación, con eso estoy discriminando.	La discriminación es cuando las personas no aceptan que en este mundo hay personas diferentes a nosotros. Es que todos los seres humanos no tengan las mismas oportunidades para crecer, para desarrollarse para poder tener un lugar en la vida,	Busca excluir de los espacios a las personas debido a un pretexto prejuicioso proveniente de la ignorancia o de la mala intención para poder hacer que una persona se sienta vilipendiada, excluida, marginada, fuera de lugar donde deberá sentirse bien y que no le permite desarrollarse con comodidad.	Es un trato diferenciado hacia las personas ya sean por la condición sexual, racial, económica, es todo aquel trato que busca excluir, interiorizar, minimizar, menospreciar, menoscabar la dignidad de cada persona a través del estigma, son acciones concretas para vulnerar a la persona.	Las personas informantes claves parecen tener elementos en común en el significado de esta categoría, básicamente todas reconocen que la discriminación genera un efecto adverso en quien lo sufre.

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

DISCRIMINACIÓN: Son acciones que realizan las personas que buscan excluir a otras mediante un trato diferenciado basado en un prejuicio o una condición ya sea de carácter sexual, racial o económico, donde se rechazan los valores y visiones que hacen al otro diferente, limitando y menoscaba la dignidad de la persona que la sufre, haciéndola sentir marginada o fuera de lugar, provocando que no tengan las mismas oportunidades de desarrollo pleno.

Tabla 5. Análisis de categoría Diversidad Sexual

Informante/ Categoría y su definición teórica	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Reflexión grupo investigador
<p>Diversidad Sexual: Amplio espectro de identidades, expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas, cuerpos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocisexista asentada en el patriarcado esta se podría vincular a las siglas LGBTI (lesbiana, gay, bisexual, persona trans e intersexual) sin embargo reconoce que estas no representan toda la diversidad de identidades, cuerpos y deseos existentes en nuestra sociedad.</p>	<p>La amplia gama de áreas o como nos solemos dividir con respecto a gustos, a sentimientos o sentires, como la palabra lo dice, la bisexualidad, es cómo un amplio espectro que al final solo sirve para seleccionar o dividir para un mejor entendimiento de las demás personas de cómo es esto.</p>	<p>Es una amplitud de opciones que tenés dentro de la humanidad, así como la humanidad es diversa, también las opciones con quien vos quieres estar son amplias a veces limitadas por la cultura o por algunos patrones, pero creo que la parte biológica predomina más y se impone ante cualquier construcción social que podría haber de esto, es como parte de la naturaleza humana.</p>	<p>A mis años he vivido toda la transformación que ha venido dándose desde que pensábamos que solo existía la categoría de heterosexualidad, luego hablábamos de personas diferentes a la heterosexualidad le llamábamos homosexual y ahí entraban las lesbianas y entraban los gays, pero cuando yo hablo de la diversidad estoy hablando de una sociedad diversa donde encontramos todo tipo de personas y ahí entra por su preferencia sexual, su identidad sexual personas con sus discapacidades.</p>	<p>Determina como las personas se relacionan con otras personas, cómo ellas expresan sus vivencia -porque la sexualidad va más allá de los genitales y la hormonas- y como estas tienen vínculos sexo-afectivos con otras personas. La diversidad sexual implica el reconocimiento de una sociedad que es múltiple y que en grados de sexualidad esta no es plana, sino que contiene una gran cantidad de personajes, actores diversos.</p>	<p>Abarca todo el conjunto de situaciones, orientaciones sexuales, identidades de género, todo lo que abarca la sexualidad humana este término abarca a las personas heterosexuales no solamente a la población LGBTI si no que tiene que ver con todos aquellos ejes que rodean a la sexualidad de cada persona, la sexualidad no es solamente algo binario no es blanco y negro, si no que abarca una infinidad de saberes de conocimientos, situaciones que pueden ser muy personales que es parte de su vivencia interna,</p>	<p>Uno de los elementos a destacar del significado que las personas informantes claves le dan a esta categoría, es el hecho de que son relaciones, aspecto que no se contempla en la definición teórica y que contribuyen a una reconstrucción categorial de carácter sociológico.</p>

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

DIVERSIDAD SEXUAL: Es la amplitud de formas que tienen las personas de relacionarse y expresarse alrededor de vínculos sexo-afectivos e identitarios, donde se incluyen vivencias personales en torno a la orientación sexual e identidad de género.

Tabla 6. Análisis de categoría violencia

Informante/ Categoría y su definición teórica	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Reflexión grupo investigador
Violencia: Mecanismos de control social que genera acciones que se ejercen sobre las diferentes comunidades o grupos que desde un planteamiento cultural, social, religioso o económico pueden alterar el orden y la paz social, este mecanismo designan quién o quiénes se encuentran dentro de la sociedad y por ende disfrutará de plenos derechos y quién se encontrará fuera, a través de este proceso se le va a negar al diferente la posibilidad de existir, llevando a rechazar su naturaleza de sujeto de derechos, a través de variadas formas.	No brindo información	Es cualquier agresión a la otra persona ya sea simbólica, física, psicológica, cualquier cosa que agrede y no respete ni tus derechos ni tus valores ni tu forma de pensar que lo ataque, eso es violencia. A nivel simbólico es como la más sutil y la que quizás mayor se ejerce a nivel psicológico como es la menos visible.	Es lo contrario a lo pacífico, es toda acción que se ejerce tanto para personas como con objetos que destruye materialmente en el caso de objetos y en el caso de golpes físicos y emocional y psicológicamente. una acción que cambia las actitudes y situación de salud de una persona ya es violencia.	Es toda manifestación física, verbal, emocional o psicológica que puede ocasionar un daño a la integridad física o moral de la persona. Hay un montón de violencias, de género, violencia transfóbicas, violencia homofóbica, violencia económica, violencia política, dependerá a quien vaya dirigida y en que espacios.	Son todas aquellas acciones que implican el abuso de la fuerza, que se hacen a través de acciones, situaciones, todo aquello que implica el que una persona vulnere los derechos individuales de cada ser humano.	Las personas informantes claves tienen presente las diferentes dimensiones de la violencia planteándolas como subcategorías de análisis como: violencia simbólica, política, de género, etc. Coinciden en el aspecto que la violencia genera un daño en quien lo sufre.

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

VIOLENCIA: Es toda acción física, simbólica, psicológica o económica que se ejerce hacia otra persona ocasionando un daño a su integridad e irrespeto y vulneración de sus derechos.

Lanzamiento de primera campaña de sensibilización sobre derechos LGBTI en la Universidad de El Salvador



Fuente: El metropolitano digital, "*Diversidad UES lanza su primer campaña de sensibilización sobre derechos LGTBI*", Elizabeth Ramos, 22 noviembre 2014.

CAPITULO N° 2

ESCENARIO, COMPARACIONES Y ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

- 2.1. ESCENARIO Y ENTORNO
- 2.2. NARRACIONES DE CASOS
- 2.3. COMPARACIONES CON BASE A SIMILITUDES Y DIFERENCIAS
- 2.4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL PROBLEMA

CAPITULO N° 2

2. ESCENARIO, COMPARACIONES Y ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

En el presente capítulo se expone mediante la información brindada por las y los informantes, el escenario en el que estos se encuentran inmersos, así como las narraciones relacionadas con la vivencia de la discriminación dentro de la Universidad de El Salvador.

También se realiza una comparación con base en las similitudes y diferencias de opiniones de las y los informantes claves, así como un análisis e interpretación de la problemática.

2.1. ESCENARIO Y ENTORNO

2.1.1. Lugar y localización del escenario

La problemática se sitúa en la ciudad universitaria, sede central de la Universidad de El Salvador la cual está ubicada en la zona noreste de la ciudad de San Salvador. Según datos de la Secretaría de Asuntos Académicos, hasta el ciclo II del año 2020 habían inscrito aproximadamente 31,767 estudiantes en las diferentes carreras que ofrece la Universidad en su sede central. Es necesario mencionar que es la única universidad pública de El Salvador, la más grande del país y la primera en ser fundada en febrero del año 1841.

A lo largo de la historia, la Universidad de El Salvador ha jugado un papel protagónico en el desarrollo de la sociedad salvadoreña tanto en el ámbito educativo, social, económico y político, teniendo como propósito el ser transformadora de la educación superior mediante el desarrollo de la conciencia crítica y propositiva a través de la integración de la docencia, la investigación y la proyección social. (Universidad de El Salvador, 2020)

Según la constitución de la Republica en su artículo 61, sostiene que la Universidad de El Salvador goza de autonomía en el aspecto docente, administrativo y económico por lo que la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador establece el funcionamiento interno de los órganos de gobierno donde la Rectoría es la máxima autoridad ejecutiva y tiene a su cargo ejecutar y hacer cumplir las resoluciones de la Asamblea General Universitaria y del Consejo Superior. La sede central posee la mayor cantidad de población estudiantil y en esta funcionan nueve Facultades. (Universidad de El Salvador, 2020)

Aparte de lo anteriormente mencionado, la sede central de la Universidad de El Salvador también cuenta con una Fiscalía, una Defensoría de los Derechos Universitarios y un Centro de Estudios de Género, los cuales se presentan relevantes mencionarlos para los fines de la investigación.

Dentro de este espacio ocurren una serie de acciones y sucesos que dan cuenta de la discriminación hacia la diversidad sexual que existe dentro de la Universidad de El Salvador, las cuales están mediadas por relaciones de poder asimétricas entre los actores involucrados, estas acciones discriminativas permean los campos educativos y laborales con relaciones sociales de discriminación determinadas por reglas sociales establecidas por el grupo dominante dentro de estos y que en aspectos de diversidad sexual es el perteneciente a las personas heterosexuales y cisgénero.

A pesar que la Universidad en su Plan Estratégico 2013-2023 cuenta con valores como el de moralidad y transparencia donde sostiene que estará orientada por la práctica de principios morales universales que contribuyan al fortalecimiento del capital social, al establecimiento de una convivencia colaborativa, constructiva y pacífica, no se cumple, debido a que la internalización de estos valores dentro del organismo vivo de la comunidad universitaria es débil y predomina la socialización violenta y patriarcal de la sociedad salvadoreña la cual establece una inferiorización hacia las personas de la diversidad sexual.

Lo anterior se traduce en un esquema de vulneración de derechos donde las víctimas son las personas diferentes a la norma heterosexual, cisgénero. Es de reconocer que la discriminación y violencia dentro de la Universidad de El Salvador se produce en todos los niveles y la sufren estudiantes, personal administrativo y docentes, con ciertas diferencias que dependen del cargo, la Facultad, el estatus, el género, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de las personas que la padecen.

Los efectos de la discriminación y violencia son variados, sin embargo, la mayoría de personas de la diversidad sexual manifiesta que los vive hasta la fecha con impacto en su salud física y salud mental lo que ha provocado un deterioro en su calidad de vida y un obstáculo para el avance en la consecución de sus metas tanto laborales como académicas, es de tener en cuenta que de igual manera esta discriminación varía en cuanto a la radicalidad con la que se ejerce, hay casos en la que trasciende de lo simbólico a lo físico generando mayores niveles de hostilidad y reacción entre quienes lo sufren.

2.1.2. Los actores sociales y sus relaciones

Dentro de los actores sociales relevantes para la investigación encontramos tres, los cuales establecen sus relaciones según su posición en una escala de poder y rol. Los primeros actores son las y los estudiantes, el segundo es el personal docente y el tercero el personal administrativo, cada uno de estos grupos establece relaciones sociales entre sí ya sean educativas, laborales o administrativas, pero también mantienen relaciones con sus pares, compañeros y compañeras de estudio o compañeros de trabajo.

Todas las personas informantes claves son parte de la diversidad sexual dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador y representan diferentes orientaciones sexuales e identidades de género, entre las cuales tenemos, gay, bisexual y mujer transgénero.

2.2. NARRACIONES DE CASOS

Como grupo investigador se lograron realizar cinco entrevistas a informantes claves, es de mencionar que este trabajo se realizó mediante plataformas virtuales debido al contexto de emergencia de salud motivada por la enfermedad de COVID-19, donde el gobierno salvadoreño estableció medidas de distanciamiento social y prohibición de reuniones y restricciones de movilidad con el fin de reducir los contagios en el país. A pesar de lo anterior se logró contar con la participación de dos docentes, dos estudiantes y un miembro del personal administrativo de la Universidad de El Salvador quienes forman parte de la diversidad sexual.

Para la interpretación de la información se han utilizado las siguientes categorías de análisis: Discriminación, diversidad sexual y violencia, a estas le acompañaran sus respectivas subcategorías para una mayor comprensión de la problemática.

CASO 1: “SALIR DEL CLOSET ES UN RIESGO PARA TU EDUCACIÓN”

GENERALIDADES INFORMANTE 1⁶

Género: Femenino

Edad:

Nivel de estudios: Licenciada en Química y Farmacia, por la Facultad de Química y Farmacia, actualmente estudiante de la Licenciatura en Física por la Facultad de Ciencias Naturales.

Ocupación: Profesional/Estudiante

Orientación sexual: Bisexual

CATEGORIAS Y ANÁLISIS DE FRASES TEXTUALES

La informante clave es una mujer cisgénero bisexual que habla abiertamente de su sexualidad y su vivencia de la discriminación dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador. Inicio sus estudios en el año 2013 en la Facultad de Química y Farmacia de la cual se graduó en el 2018, en el año 2019 inicia su

⁶ Los nombres han sido censurados por motivos de seguridad

segunda carrera en la Facultad de Ciencias Naturales hecho que nos permite tener la vivencia de la discriminación en ambas Facultades.

La informante reconoce que salir del closet dentro de la universidad de El Salvador representa un riesgo para su educación debido a que los docentes ejercen discriminación y ponen mayores obstáculos.

“es bien marcado el hecho de que una vez te salís como decís ahí, es bien tedioso, hay ciertos maestros que se empeñan en molestarte más o en querer jugar bromas con respecto a tu sexualidad.”

“Te limitan en ciertas áreas académicas porque, por ejemplo; el laboratorista que tenemos ahí que es [nombre del agresor censurado], mil veces homofóbico, entonces si te veía algo raro hasta se tardaba en darte los reactivos, o sea, te ponía más trabas de las acostumbradas.”

En el caso de ella, se ha enfrentado a una doble discriminación por el hecho de ser mujer y parte de la diversidad sexual, la carrera que ha cursado y la otra que está cursando se prestan para ser espacios bastante masculinizados, lo que le ha valido para recibir discriminación basada en su género.

“Lo que pasa en la Escuela de física, cuando nosotros cursamos una física o una geofísica o una físico-química lo primero que pasa es que cuando los temas están bastante pesados y vos preguntas te dicen
- ¡Ah! Tenía que ser una niña la que pregunta -”

“Te limitan en el área intelectual porque solo por ser mujer se cree que te cuesta un poco más ciertos temas y ahí vas trabajando en contra de eso, ya que la población estudiantil en física es bien baja de chicas.”

Manifiesta que le ha tocado vivir la discriminación en los diferentes espacios dentro de la Universidad de El Salvador principalmente en el área política en cual su orientación sexual fue cuestionada y utilizada como arma para desprestigiarla.

“yo estuve en el 2014/2015 sino me equivoco, para las elecciones de Junta Directiva y uno de los primeros ataques que se me dio fue lo de la orientación.”

“Estar en el área política fue un punto de batalla, algunos de la oposición queriendo desprestigiar solo por la orientación porque lo hacían cómo una observación negativa”

Conociendo estos antecedentes, la informante respondió a las categorías de análisis de la investigación de la siguiente manera.

DISCRIMINACIÓN: Al preguntar a la informante sobre esta categoría expresa estar consciente que la discriminación representa un obstáculo en el

desenvolvimiento de las personas, manifiesta plantearlo de forma general porque esta se ejerce en todos los ámbitos de su vida, tanto académicos, como laborales, pero también en aspectos más personales relacionados con el ámbito emocional y de salud mental.

“Son acciones que limitan el desarrollo de una persona en un entorno, tu desarrollo como persona, tu desarrollo pleno”

DIVERSIDAD SEXUAL: La informante clave tiene presente que esta categoría funciona como un marco de entendimiento y comprensión de la sexualidad de las personas la cual es amplia y no se limita a un conjunto específico, sino que puede variar. La noción nos brinda que esta categoría es vagamente identificable lo cual es bueno para no encajonarla en unas cuantas etiquetas.

“Es la amplia gama de áreas o como nos solemos dividir con respecto a gustos, sentimientos o sentires, es un amplio espectro que al final solo sirve para seleccionar o dividir para un mejor entendimiento de las demás personas”

ORIENTACIÓN SEXUAL: La anterior categoría se complementa con el entendimiento de la orientación sexual la cual según la informante clave es algo innato en las personas y que en su caso también le lleva a comprender que su vivencia de la orientación sexual no es como la del resto de personas que ella identifica como heterosexuales la cual es la norma por tanto se impone en el dominio de las relaciones sexo-afectivas, además identifica a la familia como la reproductora de la heteronorma.

“Es algo bien personal que no viene, ni influenciado por las personas, ni por el entorno ni por el ambiente, ni por nada, sino que es algo único y que está dentro de cada persona y que, con respecto al tiempo, no se va fortaleciendo, pero si vas como terminando de aceptar ciertas cosas que no son bajo la norma, al estándar, una sociedad totalmente hetero, tu padre es hetero en mi caso, una familia heteronormativa”

IDENTIDAD DE GÉNERO: Al preguntarle por esta subcategoría, la informante clave manifiesta una diferencia conceptual y empírica con respecto a la sub categoría de orientación sexual, reflejando que esta es parte de identidad misma de la persona, es una autopercepción que también se expresa ante los demás.

“Es con que te identificas vos o quién soy, es bien distinto a la orientación. La identidad es como yo me identifico, en mi caso yo soy una mujer cisgénero, pero mi orientación ante los hombres es bisexual.”

CASO 2: “EN EL TRABAJO SE EVITA HABLAR DEL TEMA O SE BUSCA CALLARLO”

GENERALIDADES INFORMANTE 1⁷

Género: Masculino

Edad: 40

Nivel de estudios: Licenciado en Periodismo.

Ocupación: Personal administrativo

Orientación sexual: Gay

CATEGORIAS Y ANÁLISIS DE FRASES TEXTUALES

El informante clave es un hombre cisgénero gay que habla abiertamente de su sexualidad y su vivencia de la discriminación dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador. Ingresó a la Universidad como estudiante en el año de 1998, donde experimentó la discriminación hacia la diversidad sexual en ese periodo, luego en el año 2007 inicia a trabajar dentro de la Universidad como parte del personal administrativo, ahí ha vivido violencia y discriminación por su orientación sexual en su espacio de trabajo.

“Para un día del orgullo de hace tres años, yo estaba trabajando y le consulte a los compañeros -miren podemos poner un stickers con una banderita del orgullo gay en la puerta, nada más la bandera y solo lo vamos a dejar en junio- y me dice un compañero: (que es muy políticamente correcto con este tema, pero hace comentarios homofóbicos y misóginos) no hay problema, pongámoslo y otra compañera también, entonces puse yo la banderita y para un turno que le tocaba a una persona de la defensoría de comunicaciones, pues llegó y cuando la vio lo arranco directamente”

Comenta que, si bien muchas personas dentro de la Universidad de El Salvador no expresan abiertamente la discriminación, utilizan espacios más íntimos para hacerlo y esto sucede en todos los niveles.

“Públicamente no expresan su homofobia, pero si vos hablas e intimas un poquito más te das cuenta, por cuestiones éticas no voy mencionar nombres, pero ha habido rectores que púchica a mí me han dado miedo a veces cuando he tenido algún viaje con ellos y escuchar realmente cuáles son sus valores”

⁷ Los nombres han sido censurados por motivos de seguridad

La discriminación vivida le ha llevado a desarrollar una serie de enfermedades físicas y mentales a raíz de problemas que ha enfrentado donde su situación laboral ha corrido riesgo, se le ha relegado de funciones, se le ha degradado y ocultado dentro de su espacio de trabajo para que no sea tan visible y cuando ha querido encontrar apoyo dentro de la Universidad para denunciar, se ha encontrado con una red de complicidad que legitima e ignora la violencia y discriminación hacia las personas de la diversidad sexual.

“La discriminación se somatiza y te puede afectar igual que un golpe porque te crea daño físico, te crea problemas de estrés te crea problemas de depresión, te baja las defensas o sea afecta pasa del plano simbólico al plano físico, afecta tu salud afecta tu forma de cómo te relacionas con otras personas, te crea enfermedades crónicas, te puede crear una hipertensión, que fue mi caso, una diabetes, te puede empezar con síntomas físicos como dolores de cabeza.”

DISCRIMINACIÓN: Al preguntarle al informante sobre esta categoría, se nota que su comprensión y significado parte de la experiencia que ha vivido dentro de la universidad, especialmente en su trabajo, donde él considera debería de ser un espacio abierto a la pluralidad de pensamiento por ser la academia y porque ésta promueve en sus valores institucionales la racionalidad y responsabilidad, la democracia participativa, el compromiso social, etc. los cuales considera son valores que están muy relacionados con los que se promueven desde la diversidad sexual. Él informante sostiene que muchos compañeros y compañeras de trabajo no retoman estos valores y que por el contrario los rechazan.

“Discriminar es apartar, yo escojo esto y tomo lo otro, entonces es escoger esa parte de valores que yo voy a retomar y rechazar y no solo apartar sino rechazar este otro grupo de valores o concepciones o visiones que yo no voy a retomar para mí”.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Su comprensión de la discriminación se complementa con esta subcategoría, la cual permite ver otros elementos presentes como la marginación. El informante menciona que la discriminación parte en su caso porque sus compañeros tienen una forma misógina de ver el mundo, este valor que se promueve en el grupo hace que se traslade en decisiones de carácter laboral las cuales influyen en que si una personas es de la diversidad sexual, debe ser ocultada o no se debe de colocar en ciertos cargos

lo que representa un obstáculo en el avance profesional de las personas por una característica que nada tiene que ver con los méritos de las personas a pesar que el mérito es un valor asumido por la universidad como institución.

“la discriminación laboral se da cuando vos por tus creencias o por tus valores digamos rechazas a alguien precisamente porque no concuerda con vos por tener una orientación sexual o por la forma tan misógina de ver las cosas, podés decir: no le demos a este o no pongamos a esta persona porque simboliza ciertos tipos de valores entonces mejor ocultémosla, o apartémosla, recordá que te decía que el concepto era apartar vea, entonces como esta persona va estar marginada o va estar apartada de este grupo que coincidimos en formas de pensar o de valores o políticos lo que sea vea, pero esta persona va estar apartada, discriminada de todo.”

DIVERSIDAD SEXUAL: Al hablar de esta categoría, el informante rescata que la diversidad sexual es parte de la amplitud que representa la humanidad, solo que orientada hacia aspectos sexuales y emocionales. De igual manera reconoce que es algo innato en las personas que muchas veces es condicionado por estructuras sociales arraigadas en la cultura las cuales fomentan una sola manera de establecer relaciones sexo-afectivas.

“Es una amplitud de opciones que tenés dentro de la humanidad, las opciones con quien vos quierés estar son amplias a veces limitadas por la cultura o por algunos patrones, pero creo que la parte biológica ahí predomina más y se impone ante cualquier construcción social.”

También destaca que ser parte de este grupo representa una situación desigual por ser minoría, una minoría con valores propios que no encajan en la construcción de los valores sociales de la cultura salvadoreña la cual el informante sostiene es patriarcal, machista y misógina.

“ser parte de una minoría que no encaja dentro de la construcción de los valores de la ciudadanía o de la cultura de nuestro país pero que está allí presente, aunque no sea reconocida legalmente ni dentro de valores de la cultura salvadoreña que es bastante patriarcal, machista, misógina”

ORIENTACIÓN SEXUAL: Dentro de la comprensión de esta subcategoría, el informante rescata dos esferas que se ven involucradas para definir la orientación sexual de una persona, la esfera sentimental y la sexual, cabe mencionar que no se destaca que debe de ser hacia un género en específico, lo que brinda una

noción ampliada de la orientación sexual la cual puede ser hacia una amplitud de experiencias.

“Es la de la preferencia que vos tomas hacia con quien vos vas a tener una relación afectiva más que sexual si no afectiva.”

IDENTIDAD DE GÉNERO: Al preguntar sobre esta subcategoría que complementa el entendimiento de la diversidad sexual, se puede notar que el informante reconoce que esta es parte de una autopercepción, sin embargo, mezcla elementos conceptuales que no están directamente relacionados como la orientación sexual. Al incluir a gay, bisexual y pansexual dentro de esta subcategoría se refleja un desconocimiento, esto puede tener una explicación sobre todo de contexto, es de recordar que el informante pertenece a un grupo etario del cual estas conceptualizaciones no estaban completamente delimitadas, de ahí puede surgir la confusión sin embargo aporta un elemento interesante que son las personas trans.

“La forma como vos te identificas ya sea como persona trans gay bisexual, pansexual.”

VIOLENCIA: Esta categoría para el informante significa que existe una conducta hostil que busca generar un daño en las diferentes dimensiones de una persona, física o psicológica que además se relaciona con un irrespeto de los derechos de las víctimas.

“violencia es cualquier agresión a la otra persona, verdad, ya sea simbólica, sea física o psicológica, cualquier cosa que agreda y no respete ni tus derechos ni tus valores”

Estas agresiones se pueden entender desde el punto de vista que las personas agresoras quieren mantener el poder sobre el otro que es diferente dentro del grupo, por lo que la agresión se hace de forma premeditada o consciente y con un fin, en espacios en los que no existen mecanismos de denuncias de este tipo de acciones que se realizan de manera sistemática sobre las personas de la diversidad sexual. El informante relata un hecho de violencia vivido el cual denunció dentro de la Universidad de El Salvador, pero no encontró respuesta,

sino más bien pudo constatar la red de protección patriarcal que existe dentro del campus universitario.

“Después vinieron un montón de cuestiones cómo dice un compañero montón de camitas que a uno le quieren hacer precisamente para corregirte, te tienes que someter al poder y a la autoridad y a las normas y a quien tiene ese poder y los valores que representa esta persona con poder, o te sometes o te hacemos la vida imposible”

“Mi forma de reaccionar fue bien provocativa, bien reaccionaria, entonces vino un montón de cosas bien feas y lamentablemente allí como te digo las cosas son complejas no son tan sencillas porque hay personas de la comunidad LGBT, pero por cuestiones de poder también o de cohesión de este poder como que lo menos que les importa es eso, alguien me decía: es que miré a mi él me puso, él me recomendó, entonces yo me quedé: bueno ¿qué estoy haciendo aquí?”

“La esposa del señor trabaja también aquí creo en una institución que tendría que por lo menos orientar o hablar con él, pero como las redes de poder a veces funcionan de que: yo te voy a poner a vos, para cuando yo necesite un favor, te pongo a vos porque yo sé que vos manejas este tema y yo estoy bien jodido en este tema o yo estoy bien hundido entonces como vos me vas a defender porque tengo tantas demandas vos me debes ese favor, entonces yo te voy a recomendar, aunque yo sea misógino, aunque yo sea homofóbico yo te voy a poner a vos y vos me vas a defender y es lo que ha pasado, porque ha habido denuncias no solo de homofobia si no que de agresiones a mujeres que dentro no se han podido por esto mismo, algunas se están haciendo fuera”

CASO 3: “EL PROCESO FUE DURO, LA REPRESIÓN DE ESTAR ENCLOSETADO”

GENERALIDADES INFORMANTE 3⁸

Género: Masculino

Edad:

Nivel de estudios: Licenciado

Ocupación: Docente

Orientación sexual: Bisexual

CATEGORÍAS Y ANÁLISIS DE FRASES TEXTUALES

El informante es un hombre cisgénero bisexual perteneciente al sector docente de la Universidad de El Salvador, este informante clave ingresó a la Universidad en el año de 1971 como estudiante, en su experiencia nos comenta como era ser parte de la diversidad sexual en un contexto marcado por la convulsión social, política y económica, donde la Universidad de El Salvador fue parte fundamental.

“Por mí misma forma de ser, mi amaneramiento mi fineza yo siempre he dicho eso, me molestaban, el bullying era tremendo.”

⁸ Los nombres han sido censurados por motivos de seguridad

En la entrevista realizada se puede constatar que la discriminación y la violencia hacia la diversidad sexual ha sido una constante dentro del campus universitario, ésta ha estado presente y se ha ido modificando con el tiempo, el informante menciona que en este periodo se consideraba a las personas de la diversidad sexual como enfermas, es más comenta que él mismo fue a pasar consulta a Bienestar Universitario donde el medico que atendía también era docente de la Facultad de Medicina y este le recomendó dos cosas, la primera de ellas era irse del país e ir a vivir a Francia o San Francisco donde podría vivir su enfermedad y la segunda era que se suicidara.

Esto le generó una serie de inconvenientes que ha podido superar a lo largo de su vida. Su convicción política era muy similar a la de muchos jóvenes de la época y dentro de la Universidad decidió involucrarse a gremios estudiantiles, esto le ayudó también como un mecanismo para evitar la discriminación por su orientación sexual ya que se asumía que solo los verdaderos machos se involucraban.

“Me organizo con la sociedad de estudiantes luego en un gremio que se llamaba Universitarios Revolucionarios 19 de Julio⁹, que ya era de armas tomar era más fuerte y como yo quería demostrar que yo era un varón con valor, empiezo a meterme más y más y ya en el 73 yo paso a ser miliciano entonces, ahí ya nadie se ponía a cuestionar si yo era gay o no era gay porque andaba entre los machos, verdad”

Posteriormente pasa a formar parte de lo que se conoce como la guerrilla salvadoreña, donde si bien no sufría discriminación de manera directa, jamás expresó su orientación sexual y trató de mantenerla oculta.

“Luego entro ya a un campo, al monte decíamos nosotros a aprender el uso de armas largas en Chalatenango y la gente me respetaba verdad, a algunos se les salía la molestia porque me veían muy finas las manos y todo y había un proceso que le llamábamos de proletarización que teníamos que hacer letrinas y abrir hoyos y entonces no me dejaban”

En el año 82 regresa a la Universidad de El Salvador como docente donde tampoco asume su orientación sexual públicamente

⁹ Universitarios Revolucionarios 19 de julio (UR-19) formó parte de la Coordinadora Revolucionaria de Masas (CRM)

“yo entré a trabajar a la Universidad, pero yo ya entré como un profesor como te dijera, sin pensar en ningún momento que yo iba a decir – sí, miren yo soy gay- ni nada de eso”

El informante asume su orientación sexual hasta el año de 1992, él sostiene que en ese periodo ya se empezaba a hablar más de género y él asume en sus clases el compromiso de hablar de esta temática abiertamente y esto también le trajo una serie de problemas dentro de la Universidad de El Salvador.

“ya yo dando clases en la Universidad, nos enamoramos con un joven entonces ya no tuve miedo porque yo ya tenía un status ganado en la Universidad como Docente y entonces yo ya abiertamente dije que era bisexual; obviamente muchos Docentes compañeras y compañeros rechazaban eso y hubo burlas, pero era más que todo un rechazo, y hubo hasta comentarios que: cómo un profesor podía decir claramente que era bisexual “

DISCRIMINACIÓN: Al preguntarle al informante clave sobre esta categoría, expresa la desigualdad que existe en las oportunidades de las personas, pero además de ello se refleja el reconocimiento en clave negativa de las personas de la diversidad sexual, es decir se les reconoce como diferentes del resto y esto es lo que propicia una estructura social que niega oportunidades.

“Es cuando las personas no aceptan que en este mundo hay personas diferentes a nosotros y que por eso no tengan las mismas oportunidades para crecer, para desarrollarse para poder tener un lugar en la vida.”

DIVERSIDAD SEXUAL: Respecto a esta categoría, el informante plantea una respuesta general, viendo a la diversidad sexual como parte de las diferentes características que tiene la humanidad expresada en la sociedad misma. Este significado puede deberse al contexto y sobre todo al grupo etario al que el informante clave pertenece donde las limitaciones categoriales se han venido limitando, desarrollando con mayor profundidad en tiempos más recientes.

“Cuando yo hablo de la diversidad estoy hablando prácticamente de una sociedad diversa donde encontramos todo tipo de personas y ahí entra por su preferencia sexual, su identidad sexual personas con sus discapacidades, personas diversas, verdad, es parte de la diversidad”

ORIENTACIÓN SEXUAL: Cuando se le pregunta el significado de esta subcategoría para entender de mejor manera a la diversidad sexual, el informante clave sabe clasificar en forma acertada y rápidas las orientaciones sexuales mayormente conocidas y socializadas por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, sin embargo, no brinda un significado estructurado.

“heterosexualidad, homosexual verdad, y ahí entraban las lesbianas y entraban los gays”

IDENTIDAD DE GÉNERO: El informante mantiene una idea respecto a la subcategoría, entiende que esta es parte de una construcción subjetiva de las personas agregando elementos que reflejan que la identidad de género puede estar acorde o no al sexo biológico de la persona y este no es una determinante ya que pueden sentirse identificada con el sexo opuesto.

“La identidad de género entiendo, como es que la persona o que género la persona se identifica entendiendo que cuando ya hablamos de género fue un concepto que vino a desarrollarse principalmente de los 90 para acá, las personas pueden ser que tengan un sexo biológico pero que no se identifican muchas veces con ese sexo, sino que, con el otro, verdad.”

CASO 4: “ME SENTÍA HOSTIGADO POR ELLOS”

GENERALIDADES INFORMANTE 4¹⁰

Género: Masculino

Edad: 31 años

Nivel de estudios: Licenciado

Ocupación: Docente

Orientación sexual: Gay

CATEGORÍAS Y ANÁLISIS DE FRASES TEXTUALES

El informante es un hombre cisgénero gay perteneciente al sector docente de la Universidad de El Salvador, habla abiertamente de su orientación sexual y de la discriminación que ha vivido dentro de la sede universitaria, este es un caso que

¹⁰ Los nombres han sido censurados por motivos de seguridad

rompe esquemas debido a que ha sabido utilizar la discriminación para incentivar su activismo dentro del campus.

Ingresó a la Universidad como estudiante en el año 2008, en ese periodo no aceptaba abiertamente su orientación sexual y destaca que el sector que más le discriminó fue el de sus compañeros y compañeras de clase.

“Recuerdo que tuve un problema con una compañera, cuando estábamos discutiendo lo primero que ella gritó fue: gay, delante de todos para ofenderme, para humillarme, a mí me destruyó porque en ese momento no sentía amor, y recuerdo que esa compañera se iba riendo de lo que iba diciendo, yo venía destruido a mi casa, venía llorando después dije: bueno, pero a mí eso no me debería de afectar, pero fue un proceso después de haber sanado una herida que evidentemente hay discriminación”

Con este caso se puede constatar que la forma de ejercer la discriminación ha venido cambiado, esto debido a los avances tecnológicos y principalmente los relacionados a las redes sociales donde la discriminación ha encontrado un espacio sin restricciones y donde se puede plantear una discusión al respecto debido a que si este también es una extensión virtual del espacio universitario, el informante manifiesta que tanto estudiantes como docentes hacen uso de este espacio virtual para discriminar a las personas de la diversidad sexual, en el caso de los docentes manifiesta que estos han dejado de hacer comentarios discriminatorios en sus clases pero ahora lo hacen desde sus redes sociales privadas.

“Yo tenía a mis amigos y demás compañeros en Facebook porque evidentemente había mucha interacción entre nosotros y de repente vi que habían posteado una imagen burlándose de alguien gay, y de repente vi que empezaron a mencionar nombres en los comentarios y en uno de los comentarios mencionaron a uno de mis compañeros [nombre protegido], La [nombre protegido] le decían [El informante menciona que a los nombres masculinos los feminizaban en forma de burla] en uno de esos comentarios, mi compañero al cual le tendí la mano puso: La [nombre del informante]”

“A partir de ahí hubo un punto de quiebre con mis compañeros, cuando yo egresé los eliminé a todos los hombres a todos sin ninguna piedad porque me sentía hostigado por ellos, me sentía, extrañamente me sentía mal de tenerlos en el Facebook y saber que eran personas que se burlaban de uno”

“Ahora lo hacen desde sus espacios más privados, lo hacen desde sus redes sociales ya no lo hacen en los espacios de clase verdad, pero lo hacen desde sus espacios privados, en comentarios en Facebook – si quieres encontrar material sobre eso, te recomiendo que vayas a ME TOO UES”- ahí hay material. No lo dicen en clase, no utilizan los espacios de clase, pero lo hacen desde sus redes sociales, discriminan de otra manera, pero discriminan finalmente”.

DISCRIMINACIÓN: El informante aporta para esta categoría elementos que le significan un carácter subjetivo a la discriminación que lleva a las personas que la sufren a sentirse de una manera determinada dentro del espacio en el que se encuentran y que culmina con la imposibilidad de poder desarrollarse.

“La discriminación busca excluir de los espacios a las personas debido a un pretexto prejuicioso proveniente de la ignorancia o de la mala intención para poder hacer que una persona en su ámbito se siente vilipendiada se sienta excluida, marginada, fuera de lugar donde debería sentirse bien y que no le permita desarrollarse.”

DIVERSIDAD SEXUAL: Al hablar de esta categoría, el informante brinda una definición bastante acertada respecto a la diversidad sexual, agregando aspectos relacionados al establecimiento de relaciones sociales sexo-afectivas con una connotación abierta que permite hacer de esta una comprensión más amplia.

“La diversidad sexual entonces determina como las personas se relacionan con otras personas, cómo ellas expresan sus vivencia -porque la sexualidad va más allá de los genitales y la hormonas y como estas tienen vínculos sexo-afectivos con otras personas.”

ORIENTACIÓN SEXUAL: El informante clave parece conocer a la perfección las conceptualizaciones teóricas respecto a esta subcategoría, esto puede estar atribuido al hecho que él se define a sí mismo como activista por la causa de la diversidad sexual, esto le ha brindado elementos teóricos para comprender de mejor manera la temática y tener una noción clara al respecto.

La orientación sexual es la manera en la que las personas se vinculan sexo-afectivamente con otras personas y por ejemplo hasta este momento existen categorías para poder diferenciarlas por lo que la orientación sexual va definida en relación con los vínculos que se crean con otras personas y por lo tanto así existen categorías para la homosexualidad, para la heterosexualidad, la bisexualidad, la pansexualidad

IDENTIDAD DE GÉNERO: Al hablar de la identidad de género ubica a esta como un elemento de construcción mediante la socialización de las personas, plantea a las estructuras como una especie de fuerza que moldea a las personas acorde a pares binarios es decir a la socialización tradicional del género en masculino y femenino, es necesario mencionar que a diferencia de los informantes anteriores

este parece dar una primacía a la estructura social por encima de la capacidad de decisión de la personas.

“Es una construcción social la cual proviene del proceso de socialización que dentro de la sociedad se hace a partir de pares binarios utilizados como un parangón o un modelo entre hombre y mujer, pero la identidad va más allá de esto, las identidades se construyen, la identidad de género es el resultado de las características, la personalidad y todo lo que el proceso de socialización mediante los agentes socializadores hizo con una persona.”

VIOLENCIA: Al preguntarle sobre esta categoría, el informante habla sin pensarlo dos veces, reconoce que esta es una manifestación en las diferentes dimensiones del ser humano, en su apreciación podríamos hablar de violencias las cuales se pueden ir clasificando según su representación ya sea material a través de golpes físicos o psicológica afectando la subjetividad de las personas.

“es toda manifestación física, verbal, emocional o psicológica que puede ocasionar un daño a la integridad física o moral de la persona”

CASO 5: “UNA VEZ UN TRABAJADOR ME AGARRÓ DEL CABELLO Y ME PUSO EL CUCHILLO”

GENERALIDADES INFORMANTE 5¹¹

Género: Mujer transgénero

Edad: 32 años

Nivel de estudios: Bachiller

Ocupación: Estudiante

Orientación sexual: Heterosexual

CATEGORÍAS Y ANÁLISIS DE FRASES TEXTUALES

La persona informante es una mujer transgénero que forma parte del sector estudiantil de la Universidad de El Salvador, ella habla abiertamente de su identidad de género, de la discriminación y violencia que ha vivido dentro del campus universitario, se destaca por ser defensora de los derechos humanos especialmente los de la población de la diversidad sexual.

¹¹ Los nombres han sido censurados por motivos de seguridad

Ingresó a estudiar en el año 2009 asumiendo abiertamente ser parte de la diversidad sexual, hecho que le ha ocasionado problemas y afectado su vida personal y académica. La informante expresa que al llegar a la Universidad ella esperaba que su vida cambiara, que la discriminación y violencia que había vivido en bachillerato ya no existiera en el campus universitario.

“Fíjese que al principio eran como ilusiones, esperanzas de que iba a estar en un lugar del que yo sabía, había educación, respeto, en un mundo de adultos porque viniendo del bachillerato uno ve todas esas cositas que cuando uno crece dice: son tonterías, niñerías, como les quieras llamar, pero en la universidad yo creía que todo iba a hacer diferente, pero te das cuenta que allí la violencia es peor porque en el bus no me han agredido como en la universidad, en la calle no me han discriminado como en la universidad, entonces ver que un centro educativo se convierte en un centro de violencia de bullying y de un montón de corrupción, no es lo que pintan en la televisión.”

Esa discriminación ha estado marcada por identificarse como una mujer transgénero y ha venido de todos los sectores dentro de la universidad. Ella ha sido de las pocas que ha denunciado estos hechos dentro del campus, lastimosamente no ha encontrado una respuesta favorable. La informante destaca que otras personas transgéneras cuando asumieron públicamente su identidad y expresión de género femenina, empezaron a sufrir discriminación, por lo que terminaron dejando la Universidad.

“No se pudo tapar el sol con un dedo, yo estaba allí yo estaba sufriendo discriminación y lo hice público y lo hice por las herramientas legales”

“Para aquel entonces, las que yo conocía que se empezaban a posicionar con una expresión femenina se terminaban yendo por el acoso por la violencia por la discriminación y por todo lo que les tocó vivir entonces, salieron algunas de hecho la más reciente que salió ya con su expresión femenina es [nombre protegido] que ha sido una de las chicas que también en su momento vivió discriminación pero supo llevarla, yo siento que acá en la sede central es donde hay mayor violencia hay mayor incidencia de vulneración de derechos”

Las afectaciones provocadas por la discriminación vivida dentro de la Universidad de El Salvador han llevado a la informante a situaciones extremas, donde se ha visto en la necesidad de atención médica y psicológica para poder superar esta problemática, lo anterior ha contribuido a que su vida académica se vea obstaculizada.

“La verdad me afectó mucho, perdí muchos ciclos, me enfermaba seguido, pasaba muchas cosas que yo no podía sola, entonces me tocó buscar ayuda, buscar apoyo para poder salir de depresiones, salir de situaciones conflictivas, la verdad pues de alguna manera me marco emocionalmente”

“Hay que buscar las formas de que estas situaciones no afecten emocionalmente, yo afortunadamente salí de depresiones, estados con ansiedad bajo medicamentos, emocionalmente esto golpea fuerte en la moral de la persona”

Estos elementos son necesarios comprenderlos para interpretar de mejor manera el significado que la informante le asigna a cada una de las categorías.

DISCRIMINACIÓN: Al preguntarle por esta categoría, la informante tiene presente que esta se ejerce con base en la diferencia de las personas, a las cuales se le realiza un trato diferente al resto de la sociedad que por lo general es el grupo dominante, este trato y reconocimiento es inferior por lo que tiene impacto en el reconocimiento de los derechos de las personas.

“Es un trato diferenciado hacia las personas ya sean por la condición sexual, racial, económica, es todo aquel trato que busca excluir, que hace inferiorizar, minimizar, menospreciar, menoscabar la dignidad de cada persona a través del estigma, que ya son acciones concretas para vulnerar a la persona.”

DIVERSIDAD SEXUAL: Se plantea la categoría como una especie de generalidad que se entiende a través de la comprensión de otras subcategorías.

“Abarca todo el conjunto de situaciones, orientaciones sexuales, identidades de género o sea todo lo que abarca la sexualidad humana.”

ORIENTACIÓN SEXUAL: Para la informante la orientación sexual es la suma de elementos relacionados con la atracción hacia una persona, queda claro que su apreciación es desde un enfoque amplio ya que reconoce que esta puede ser hacia personas del mismo sexo o contrario.

“Es la atracción sexual romántica y amorosa que esta puede ser hacia personas del mismo sexo, de ambos sexos”

IDENTIDAD DE GÉNERO: Acá se manifiesta una construcción subjetiva de la autopercepción de la persona con respecto a su género y su entorno, acá no se destacan elementos biológicos o un predominio de la estructura, sino una especie de descubrimiento interno.

“Es la vivencia interna que una persona tiene acerca de su género”

VIOLENCIA: El significado se realiza desde una visión tradicional la cual deja de lado otras formas de violencia las cuales no dañan la integridad física de una persona, sino su parte emocional, si bien este aporte contribuye a la medición de agresiones objetivamente verificables y los daños que esta ocasiona, no se aportan elementos para una comprensión más amplia de la misma en aspectos que son de difícil observación como los psicológicos.

“Son todas aquellas acciones que implican el abuso de la fuerza, que se hacen a través de acciones, situaciones todo aquello que implica el que una persona vulnere los derechos individuales de cada ser humano.”

Esta significación está plenamente influida por la violencia física que ha vivido dentro de la Universidad de El Salvador.

“Una vez un trabajador me agarró del cabello y me puso el cuchillo en la cabeza y me insulto y me dijo ¡matemos a los culeros! Tuve que denunciar, denuncié y todos estuvieron a favor de él, yo siempre tuve todas las de perder, el caso fue manipulado, mi caso no prospero, siempre que me veía me insultaba, con palabras obscenas, me decía culero, salado, ahí va la sal, cosas así”

2.3. COMPARACIÓN CON BASE A SIMILITUDES Y DIFERENCIAS

A continuación, se presenta una comparación basada en las diferencias y similitudes que las y los informantes de la comunidad de la diversidad sexual de la sede central de la Universidad de El Salvador aportan en torno a las categorías de análisis.

CATEGORÍAS:

Discriminación, Diversidad Sexual, Violencia

La comparación se realiza con y entre las cinco entrevistas realizadas a diferentes miembros de la comunidad universitaria pertenecientes a la diversidad sexual, es de destacar que entre ellos se encuentran estudiantes, personal administrativo y docentes y también se agrega una comparación basada entre los informantes y la teoría.

Tabla N° 7: COMPARACIÓN DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CATEGORÍA DISCRIMINACIÓN

Categoría Teórica DISCRIMINACIÓN	similitudes	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales	Los informantes coinciden entre ellos en varios aspectos, el primero es que la discriminación obstaculiza el desarrollo de las personas, esto comparando con el nivel teórico es similar al daño de sus derechos. De igual manera reconocen que la discriminación es un conjunto de acciones que se basan en la notoriedad de la diferencia entre las personas o como se considera desde la teoría, un estigma.	Son acciones que limitan el desarrollo pleno de una persona en un entorno.	Discriminar es apartar, yo escojo esto y tomo lo otro, es escoger esa parte de valores que yo voy a retomar y rechazar este otro grupo de valores o concepciones o visiones que yo no voy a retomar para mí, porque no concuerda en la forma de pensar o por tener una orientación, con eso estoy discriminando.	La discriminación es cuando las personas no aceptan que en este mundo hay personas diferentes a nosotros. Es que todos los seres humanos no tengan las mismas oportunidades para crecer, para desarrollarse para poder tener un lugar en la vida,	Busca excluir de los espacios a las personas debido a un pretexto prejuicioso proveniente de la ignorancia o de la mala intención para poder hacer que una persona se sienta vilipendiada, excluida, marginada, fuera de lugar donde deberá sentirse bien y que no le permite desarrollarse con comodidad.	Es un trato diferenciado hacia las personas ya sean por la condición sexual, racial, económica, es todo aquel trato que busca excluir, inferiorizar, minimizar, menos preciar, menos cavar la dignidad de cada persona a través del estigma, son acciones concretas para vulnerar a la persona.
DIFERENCIAS						
CATEGORÍA DISCRIMINACIÓN		La significación es bastante general, sin embargo, tiene a su base que la discriminación limita derechos.	Su significación va encaminada sobre todo a valores y prácticas. Para él las personas discriminan partiendo del irrespeto a los valores que promueve la diversidad sexual como lo son el respeto, la diversidad, etc	El informante plantea un no reconocimiento de la diversidad a pesar que esta es parte de la humanidad misma.	Su significación está más orientada a la falta de reconocimiento de la dignidad de la persona, si no hay esto ni comodidad en un espacio es discriminación.	Reconoce que la discriminación se realiza partiendo de un estigma que es inferiorizante hacia el resto de personas

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología, con base a entrevistas a informantes

Las personas informantes claves parecen tener elementos en común en el significado de esta categoría, básicamente todas reconocen que la discriminación genera un efecto adverso en quien lo sufre. Los elementos diferenciadores son pocos, básicamente todos los informantes hacen una relación con sus significaciones de la discriminación las cuales parten de sus propias vivencias personales

Tabla N° 8: COMPARACIÓN DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CATEGORIA DIVERSIDAD SEXUAL

Categoría Teórica DIVERSIDAD SEXUAL	similitudes	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Ampio espectro de identidades, expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas, cuerpos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocisexista asentada en el patriarcado esta se podría vincular a las siglas LGBTI (lesbiana, gay, bisexual, persona trans e intersexual) sin embargo reconoce que estas no representan toda la diversidad de identidades, cuerpos y deseos existentes en nuestra sociedad	Dentro de las similitudes existe que cada informante plantea el reconocimiento de una sexualidad que no es plana, sino que contiene una gran cantidad de sentires de los cuales se establecen relaciones sociales basadas en la atracción sexual y emocional.	La amplia gama de áreas o como nos solemos dividir con respecto a gustos, a sentimientos o sentires, como la palabra lo dice, es cómo un amplio espectro que al final solo sirve para seleccionar o dividir para un mejor entendimiento de las demás personas	Es una amplitud de opciones que tenés dentro de la humanidad, así como la humanidad es diversa, también las opciones con quien vos quieres estar son amplias a veces limitadas por la cultura o por algunos patrones, pero creo que la parte biológica predomina más y se impone ante cualquier construcción social que podría haber de esto, es como parte de la naturaleza humana	he vivido toda la transformación que ha venido dándose desde que pensábamos que solo existía la heterosexualidad, luego hablábamos de homosexual y ahí entraban las lesbianas y los gais.	Determina como las personas se relacionan con otras personas, cómo ellas expresan sus vivencias y como estas tienen vínculos sexo-afectivos con otras personas.	Abarca todo el conjunto de situaciones, orientaciones sexuales, identidades de género, todo lo que abarca la sexualidad humana este término abarca a las personas heterosexuales no solamente a la población LGBTI si no que tiene que ver con todos aquellos ejes que rodean a la sexualidad de cada persona,
DIFERENCIAS						
CATEGORÍA DIVERSIDAD SEXUAL		Plantea la categoría diversidad sexual sirve como un marco de entendimiento de las personas.	Se plantea como un aspecto intrínseco de las personas que se condiciona por aspectos sociales y culturales.	Nos contextualiza el desarrollo categorial a través del tiempo y como ha vivido su evolución.	Sienta a su base relaciones sociales basadas en vínculos sexo-afectivos	Destaca el entendimiento de la diversidad sexual a través de subcategorías como orientación sexual e identidad de género.

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología, con base a entrevistas a informantes

Uno de los elementos a destacar del significado que las personas informantes claves le dan a esta categoría, es el hecho de que son relaciones, aspecto que no se contempla en la definición teórica y que contribuyen a una reconstrucción categorial de carácter sociológico. Los elementos que generan una mayor diferenciación es el reconocimiento de la evolución de esta categoría con el tiempo y como forma de entendimiento de las personas a través de la sexualidad.

Tabla N° 9: COMPARACIÓN DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CATEGORIA VIOLENCIA

Categoría Teórica VIOLENCIA	similitudes	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Mecanismos de control social que genera acciones que se ejercen sobre las diferentes comunidades o grupos que desde un planteamiento cultural, social, religioso o económico pueden alterar el orden y la paz social, este mecanismo designan quién o quiénes se encuentran dentro de la sociedad y por ende disfrutará de plenos derechos y quién se encontrará fuera, a través de este proceso se le va a negar al diferente la posibilidad de existir, llevando a rechazar su naturaleza de sujeto de derechos, a través de variadas formas.	Dentro de las similitudes se destaca que todas las personas consideran que la violencia es una agresión que se puede generar en dos ámbitos tanto físico como subjetivos. Con respecto a la definición teórica, varios informantes coinciden en el hecho que la violencia genera una negación de derechos.	No brindo significado debido a factores externos que afectaron la entrevista	Es cualquier agresión a la otra persona ya sea simbólica, física, psicológica, cualquier cosa que agrada y no respete ni tus derechos ni tus valores ni tu forma de pensar que lo ataque, eso es violencia. A nivel simbólico es como la más sutil y la que quizás mayor se ejerce a nivel psicológico como es la menos visible.	Es lo contrario a lo pacífico, es toda acción que se ejerce tanto para personas como con objetos que destruye materialmente en el caso de objetos y en el caso de golpes físicos y emocional y psicológicamente. una acción que cambia las actitudes y situación de salud de una persona ya es violencia	Es toda manifestación física, verbal, emocional o psicológica que puede ocasionar un daño a la integridad física o moral de la persona. Hay un montón de violencias, de género, violencia transfóbicas, violencia homofóbica, violencia económica, violencia política, dependerá a quien vaya dirigida y en que espacios	Son todas aquellas acciones que implican el abuso de la fuerza, que se hacen a través de acciones, situaciones, todo aquello que implica el que una persona vulnere los derechos individuales de cada ser humano.
DIFERENCIAS						
CATEGORÍA VIOLENCIA		No brindo significado debido a factores externos que afectaron la entrevista	Se destaca la violencia simbólica como el irrespeto de los valores del grupo al que se le ejerce y que esta se produce con más frecuencia	Establece sobre su significado el criterio de control social que ejerce la violencia.	Seña diferentes tipos de violencia que se definen a partir del grupo al que se le ejerce y el espacio donde se ejerce.	Centrada en la utilización de la violencia solamente en aspectos físicos.

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología, con base a entrevistas a informantes

Las definiciones de violencia dentro de las personas parten de su vivencia personal, quienes han sufrido mayormente violencia simbólica se han centrado en ese aspecto y quienes dentro de la Universidad han sufrido violencia física también destacan mayormente ese aspecto al momento de significarla. Las diferencias son pocas, la más destacable es que la significación de la violencia varía según a quien se le ejerce y en qué situación y espacio.

2.4. ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DEL PROBLEMA

Dentro de la sede central de la Universidad de El Salvador, la mayoría de personas de la diversidad sexual encuentran problemas dentro de su entorno de estudio o trabajo por lo que asumir su orientación sexual, identidad y/o expresión de género de manera pública representa un riesgo. Es bien marcado que una vez las personas se asumen como parte de la diversidad sexual, los maestros, compañeros de estudio o de trabajo empiezan a hacer comentarios o bromas respecto a la orientación sexual de las personas.

Se inicia un proceso de despersonalización donde el sujeto pierde su calidad de persona, de estudiante o de trabajador y se vuelve un objeto cuyo centro es su sexualidad. Se realiza un reconocimiento de “el otro”, el cual tendrá un trato o atención diferenciada entre el grupo en el que se encuentra, obstaculizando su desarrollo en aspectos académicos y laborales. Es necesario mencionar que la forma en cómo se ejerce la discriminación y la violencia va a variar de acuerdo con el espacio donde se situé.

Esta situación es un problema de larga data dentro de la Universidad y ha venido evolucionando con el tiempo. En los años setenta dentro del campus universitario se creía que las personas de la diversidad sexual estaban enfermas, que eran personas con una vida desordenada y con un bajo nivel moral, la represión era tanta que las personas preferían ocultar su orientación sexual, esto era más marcado en las Facultades tradicionalmente más masculinizadas, en este periodo ni siquiera se escuchaba hablar de diversidad sexual, se conocía poco y todo era desde el punto de vista de la patologización.

En la actualidad, la idea de que las personas de la diversidad sexual son anormales se sigue manteniendo en algunos sectores dentro de la Universidad de El Salvador, a pesar de que en los años noventa se despatologizó la

homosexualidad, esta idea ha quedado impregnada en el imaginario colectivo y se sigue tratando a las personas con normas y criterios que son discriminantes.

Eso se evidencia con una serie de acciones y creencias discriminativas que son sistemáticas dentro de la sede central de la Universidad de El Salvador, se encuentra que aún existen docentes que creen que ser parte de la diversidad sexual es una etapa en la vida de los estudiantes, que ésta depende de su juventud y que pasando este periodo dejarán de ser gay, lesbianas o bisexuales, de igual manera se asocia a este grupo con una mayor promiscuidad con respecto a sus pares heterosexuales y se da por sentada que este grupo siempre está disponible para tener prácticas sexuales, creencia que docentes han aprovechado para solicitar favores sexuales ya que se piensa que las personas de la diversidad van a solucionar sus problemas con sexo.

Lo anterior va amarrado a la idea que las personas de la diversidad sexual no pueden ser profesionales ya que existe el estereotipo que son “locas” y que se dedican al trabajo sexual. Las bromas es una de las acciones discriminativas que más se fomentan dentro de la Universidad de El Salvador, muchos docentes realizan chiste con humor pesado respecto a la sexualidad o comentarios que buscan de alguna manera corregir la orientación sexual de la persona.

Este mecanismo además de discriminar y corregir establece dentro del espacio en el que se realiza, normas sociales en las que las personas de la diversidad sexual perciben su situación de desventaja respecto a los otros y el grupo en general puede percibir que si se desvían de la norma también serán sujetos de esta práctica. Esto sucede tanto en el ámbito educativo como en el laboral, una persona realiza un chiste sobre la diversidad sexual y el resto legitima la discriminación con risas, cuando alguien no legitima estas prácticas lo más común es que se le cuestione su sexualidad.

La orientación sexual y la identidad de género siempre serán un arma para las personas agresoras dentro de la universidad de El Salvador, es común que

dentro de los espacios educativos y laborales se utilice la orientación sexual de las personas para descalificarles, esto es una práctica que también se ha presentado en los diferentes espacios políticos que existen dentro de la universidad y lo han experimentado estudiantes y docentes, en el año 2014 cuando una chica abiertamente bisexual quiso competir para las elecciones estudiantiles de su Facultad, su orientación sexual fue ampliamente cuestionada, la oposición utilizó este elemento para desprestigiarla y señalarlo como algo negativo. Esto mismo sucedió muchos años antes, cuando un docente abiertamente bisexual fue candidato para vicedecano de su Facultad, sus opositores realizaron una campaña de desprestigio diciendo que era gay, el docente sostiene que el ataque provocó que perdiera votos, pero además que renunciara a otro cargo de jefatura que tenía con anterioridad.

Generalmente cuando las personas de la diversidad sexual van a optar por un cargo dentro de la universidad de El Salvador, es bien común que se les cuestione su estilo y forma de vida y además tienen que demostrar doblemente que son aptas para el cargo, hecho que no sucede cuando son hombres heterosexuales, quienes de entrada se asumen que cumplen todos los requisitos.

Toda esta serie de situaciones afectan la vida académica y laboral de las personas de la diversidad sexual además de su salud física y mental, la mayoría de ellos manifiesta sentirse limitados en el desarrollo de sus actividades dentro de la Universidad de El Salvador, consideran que asumirse parte de este grupo representa un riesgo y que enfrentan constantemente dificultades, no se sienten libres de ser ellos mismos lo que les genera una mayor acumulación de estrés, ansiedad y depresión.

Las personas de la diversidad sexual se sienten vulnerables dentro de la Universidad de El Salvador al saber que dentro de la institución se legitiman las practicas discriminativas y que no existe ningún protocolo o marco jurídico interno que prohíba y les proteja de la discriminación y violencia, los docentes y personal

administrativo que en su momento fueron estudiantes de la universidad relatan que su vivencia fue dolorosa y desgastante.

Si se quiere buscar algunas causas que motivan a la discriminación y violencia hacia la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador se puede exponer lo siguiente: La primera de ellas es que las personas que ejercen la discriminación están repitiendo pautas de comportamientos aprendidas durante su proceso de desarrollo o acciones que ellos mismos tuvieron que enfrentar y que al encontrarse en una posición de poder las reproducen contra grupos que se encuentran en situación de desventaja, estas acciones provienen de una socialización machista que fomenta la agresión y la subordinación del otro.

De igual manera se piensa que la discriminación que ejercen los agresores dentro de la Universidad de El Salvador hacia las personas de la diversidad sexual, funciona como un mecanismo de defensa de la persona agresora en el sentido que estas se sienten expuestas o buscan negar una parte de ellos mismo que les incomoda y la forma de hacerlo es mediante la denigración del otro que representa este aspecto o característica desagradable, podría decirse que la discriminación cumple la función de autonegarse dañando a otros para protegerse.

Otro factor importante que influye en la discriminación hacia la diversidad sexual es el fundamentalismo religioso que profesan muchas personas agresoras, generalmente esta es una característica que se encuentra presente en ellos y se piensa que estas ejercen un mayor nivel de violencia basándose en sus creencias religiosas las cuales creen son irrespetadas por las personas de la diversidad sexual al tener una orientación sexual o identidad y expresión de género diferente a la que ellos conciben como la natural o mandada por Dios, generalmente su visión está planteada desde el pecado, la sodomía y lo antinatural.

Esta discriminación es utilizada como forma de castigo, tiene como objetivo la reorientación o la reconversión de las personas de la diversidad sexual hacia las

convenciones socialmente establecidas, por lo que también se puede decir que forma parte de un proceso de control social.

Otra causa que se destaca refuerza la discriminación dentro de la Universidad de El Salvador es la edad, la mayoría de personas principalmente en el sector administrativo, pertenecen a un grupo etario en el que la diversidad sexual era un tema del que poco se sabía, este grupo al ser de avanzada edad comprende de manera más difícil los cambios que se han dado en materia de diversidad sexual y género y se resisten a ellos, por lo general su educación ha sido basada en patrones altamente machistas por lo que la discriminación no es mal vista.

El ejercicio del poder es uno de los factores que atraviesan a todas las anteriores causas, si bien la discriminación se relaciona con el poder, en el caso de las personas de la diversidad sexual no necesariamente el agresor tiene que tener una posición de poder como por ejemplo ser docente para ejercer la discriminación, ya que existe toda una estructura de pensamiento y practica patriarcal que hace que las personas se sienta con el poder de discriminar, esta estructura imaginaria está alimentada dentro de la Universidad de El Salvador, por la impunidad y toda la legitimidad social que rodea estos casos.

Dentro de la Universidad, las personas de la diversidad sexual a quienes se les han vulnerado sus derechos, prefieren guardar silencio sobre la situación que han vivido ya que se reconocen como vulnerables ante la violencia estructural que realiza dicha institución desde el punto de vista que no es reconocida la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género, manifiestan que si algo no está escrito en los marcos normativos internos de la Universidad eso no existe y por tanto las probabilidades de poder tener éxito ante un caso de violación a sus derechos es escaso y ellos saben eso debido a experiencias vividas o sabidas de otras personas que han intentado denunciar la violencia y discriminación dentro de la Universidad de El Salvador.

Esto último se ve mayormente reflejado en la poca o nula intención que ha tenido la Universidad en reformar sus propias currículas educativas o sus marcos normativos, hasta la fecha no existen unidades académicas a nivel de licenciatura donde se aborden temas como el género y la sexualidad, los esfuerzos que se han hecho son los realizados en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales la cual inauguró en el año 2019, la Maestría en Estudios de Género, un hecho que parte de la incidencia de organizaciones de sociedad civil, el Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador y algunos organismo internacionales que han contribuido en el proceso.

Esto refleja la deuda histórica que tiene la universidad de El Salvador con las mujeres y los grupos tradicionalmente feminizados de quienes no se abordan sus realidades, y no se proponen transformaciones sociales ni contribuciones al conocimiento. Por otra parte, se han conocido de esfuerzos aislados que parten principalmente de la postura política individual de docentes que abiertamente se declaran feministas, quienes en el desarrollo de sus clases buscan brindarles un poco más de herramientas de análisis a sus estudiantes abordando temas de género y diversidad sexual. Todo este proceso de invisibilización coloca los cimientos para que la Universidad de El Salvador sea un espacio hostil para las personas de la diversidad sexual provocando una serie de efectos en ellas.

Uno de los principales aspectos a destacar de la discriminación es que los efectos los sufrimos todos y todas, pero principalmente las personas de la diversidad sexual. Los informantes claves mencionan que este es un daño colectivo que nos hacemos como sociedad provocando que personas con un brillante futuro académico o profesional se vean totalmente limitadas en su contribución al país, muchas de las personas de la diversidad sexual que han pasado por la Universidad de El Salvador, han terminado abandonando sus estudios debido al maltrato, otras han sufrido procesos depresivos que han marcado sus vidas hasta la fecha llegando a estar en tratamientos para la ansiedad y la depresión.

En el caso de lo laboral, las personas de la diversidad sexual están en una constante preocupación por el hecho de pensar que por motivos de su orientación sexual pueden ser despedidos en cualquier momento, sostienen que la razón nunca será atribuida a un hecho de discriminación, ya que pueden inventarse cualquier cosa para despedirlos, esta sensación manifiestan los informantes, les ha generado ansiedad y afectaciones a su salud física y psicológica, algunos expresan que han desarrollado enfermedades como hipertensión o diabetes debido a la situación de discriminación.

La mayoría de informantes sostienen que la discriminación les ha llevado a cambiar la forma de cómo se relacionan con el resto de población dentro de la Universidad de El Salvador, mecanismos como el aislamiento, la agresividad, el romper con amistades o grupos de trabajo, son practicas comunes que se dan tanto en estudiantes como docentes de la diversidad sexual, algunos han optado por no estar en cargos o puestos donde no tengan demasiada exposición pública porque tienen miedo de ser expuestos como personas de la diversidad sexual, esto provoca un estancamiento en el desarrollo profesional de las personas.

Por último, los informantes destacan que el mayor efecto y que se encuentra totalmente invisibilizado en todo el tema de la discriminación hacia las personas de la diversidad sexual es que, toda esta serie de procesos de discriminación que las personas viven, van construyendo un enorme escenario de vulneraciones que contribuyen a lo que ellos y ellas llaman crímenes de odio. Este término se entiende tradicionalmente como el hecho final en la escala de violencia hacia las personas de la diversidad sexual sobre quienes se comete un delito, principalmente el asesinato por motivo de su orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Los informantes sostienen que la discriminación produce o alimenta los crímenes de odio, por lo que podríamos sostener que los crímenes de odio no solamente son el hecho de acabar con la vida de la persona de la diversidad sexual, sino

que es toda la serie de procesos y circunstancias que llevaron a que la personas sufriera el crimen, ejemplo de ello podría mencionarse el hecho de que una mujer transgénero vea truncada su vida académica por motivos de violencia y discriminación dentro de sus centro educativo, haciendo una análisis y una lectura desde el contexto que viven las personas de la diversidad sexual, específicamente las mujeres trans, se puede asumir que esta persona estará condena a un empleo precario, con bajos ingresos y en situaciones de riesgo como el comercio informal o el trabajo sexual, espacios que se conocen tienen altos niveles de exposición a la criminalidad y a ser víctimas de delitos.

Al anterior ejemplo podría sumársele el hecho de que los centros de estudio se rehúsan a abordar esta realidad desde los espacios académicos provocando que estos sean hostiles para las personas de la diversidad sexual y que el resto de estudiantes y profesionales no sean sensibles a estas problemáticas y que por ende no tratan de cambiar esta situación, lo que conlleva a una especie de muerte social donde al parecer a nadie le importa lo que suceda con estas personas.

Daniela Alfaro, estudiante de educación para la salud, en la entrada de la Facultad de Medicina de la Universidad de El Salvador.



Fuente: Edgar Ayala, Inter Press Service, Agencia de noticias, 2015

CAPITULO N° 3

METODOLOGÍA, HALLAZGOS, CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN

- 3.1 METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN
- 3.2 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN
- 3.3 HALLAZGOS RELEVANTES
- 3.4. CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVAS DE INVESTIGADORES

CAPITULO N° 3

3. METODOLOGÍA, HALLAZGOS, CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN

En el presente capítulo se describe la metodología y las técnicas implementadas durante el proceso de investigación. También, se abordan los mecanismos de validación de la información, como la triangulación por datos y la triangulación teórica. Se exponen los hallazgos realizados durante la investigación y finalmente se presentan las consideraciones realizadas por parte de los estudiantes egresados de la Licenciatura en Sociología, sobre el objeto de estudio.

3.1. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada durante el proceso investigativo fue la inductiva con análisis cualitativo, la cual permitió develar el significado que los informantes claves atribuyen a la discriminación, a la diversidad sexual y violencia dentro de la sede central de la Universidad de El Salvador. Esta metodología permitió de igual manera una interpretación de las formas en las que se ejerce la discriminación en el campus universitario, sus efectos, así como también las causas que provocan esta problemática.

La problemática en estudio fue acuerdo de las personas integrantes del grupo de investigación ya que todas son sensibles a la desigualdad que existe basadas en el género y la diversidad sexual. Consensuado el problema se decidió el espacio donde se investigaría, acá se consideraron varias posibilidades, sin embargo, se optó por elegir la sede central de la Universidad de El Salvador debido a las numerosas experiencias de discriminación y violencia que viven las personas de la diversidad sexual dentro del campus universitario.

Especialmente motivaron a la lección del espacio, el conocer los casos de mujeres trans que habían estudiado en la Universidad de El Salvador y que

habían decidido dejar sus estudios debido a la discriminación y violencia sufrida por parte de docentes y compañeros de clases, eso incentivo a buscar bibliografía respecto a esta temática y se encontró que se han realizado algunos estudios, sin embargo, el equipo investigador notó que las investigaciones existentes tomaban únicamente a los estudiantes y dejaban de lado a otros actores que también son parte de la diversidad sexual y que también sufren y viven la discriminación, es así que se considera para la investigación, darle voz a docentes y personal administrativo.

Se consideraron varias ventajas respecto a la elección de esta problemática, la primera de ellas es que ya se contaba con una base de informantes claves que podían aportar a la investigación, tanto estudiantes, docentes y personal administrativo, también se contaban con conocimientos previos respecto a género y diversidad sexual lo cual contribuye a tener una mejor noción del problema. Considerando esto, se establecieron los primeros contactos con algunos informantes claves, todos accedieron a participar de la investigación.

Seguidamente se empezó con la elaboración del perfil de la investigación, plan de trabajo y protocolo, todo lo anterior sucedió en los primeros meses dos meses del año 2020. Para el mes de marzo se habían presentado los tres primeros documentos en mención, se tenían listo a los informantes claves para iniciar con el proceso de recolección de datos, sin embargo, a finales del mes de marzo la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2 el cual provoca la enfermedad de COVID-19, hizo que muchas de las actividades en el país de se paralizaran y que nuestras formas de relacionarnos sufriesen una drástica modificación.

El virus se propaga a través del contacto e interacción física con otras personas, esto provoco que nuestros patrones tradicionales de comportamiento se modificaran, debíamos tener como mínimo un metro de distancia física entre personas, lavarse las manos constantemente, colocarse alcohol en gel en las

manos y utilizar mascarilla. El gobierno estableció una serie de medidas para evitar la propagación del virus, entre ellas se prohibieron las reuniones, se limitó la movilidad y se establecieron una serie de cuarentenas obligatorias, respaldadas bajo el lema “quédate en casa”, como medida de prevención para evitar la propagación del virus.

El Salvador tuvo una de las cuarentenas más largas a nivel mundial y fue de los países que más se tardó en la implementación de medidas para el retorno a las actividades diarias, esto debido a los conflictos políticos y económicos entre los diferentes poderes del Estado los cuales no lograban ponerse de acuerdo para una reapertura planificada. Muchas actividades pasaron a realizarse a través de la modalidad virtual, aspectos laborales y de estudio principalmente.

Durante todo este periodo el grupo logró avanzar en algunos procesos de la investigación, sin embargo, se encontró con una serie de problemáticas que dificultaba la realización de la misma. La recolección de datos a través de las entrevistas se veía altamente perjudicada debido a las medidas implementadas por el gobierno central y los riesgos que significaba la enfermedad de COVID-19, por lo que se optó el realizar las entrevistas a través de plataformas virtuales.

Lo anterior también supuso otras dificultades, las personas informantes claves disminuyeron, muchos que en un momento aceptaron participar en la investigación desistieron de esta debido a una serie de factores, entre ellos las limitantes relacionadas con la brecha tecnológica, algunos no contaban con dispositivos electrónicos lo suficientemente capaces para poder realizar una entrevista por plataforma virtual, también los problemas de conexión fueron otra limitante y por último es que las personas de la diversidad sexual al encontrarse en sus casas muy frecuentemente con el resto de sus familiares, esto les colocaba en una situación que implicaba exponer su orientación sexual ante su grupo familiar por lo que varias personas no quisieron asumir ese riesgo.

Varias de las personas informantes claves eran personas de la diversidad sexual que se encontraban en lo que conocemos como “estar dentro del closet” es decir, no asumir abiertamente o públicamente que se es parte de esta comunidad.

Lo anterior provocó que se disminuyera el número de informantes y la cantidad de información con la que se podía trabajar. Se logró entrevistar a través de plataformas virtuales a cinco personas, bajo los criterios que se plantearon en el protocolo de investigación, entre estas cinco personas se logró obtener la participación de estudiantes, docentes y personal administrativo que es parte de la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador.

Cada una de la entrevista duró aproximadamente una hora con cuarenta minutos, ciertamente la capacidad de poder realizar observación en el espacio donde estos informantes se desenvolvía se vio totalmente limitada. Por lo que se optó en realizar entrevistas a profundidad lo más completas posible que dieran cuenta de la discriminación y violencia vivida dentro de la Universidad.

Luego de la recolección de los datos, se realizó la codificación del lenguaje mediante tres categorías de análisis, discriminación, diversidad sexual y violencia. El procesamiento de datos se realizó mediante la transcripción de las entrevistas las cuales se realizaron escuchando los audios y digitando en un documento de Microsoft Word, posteriormente se realizó el análisis más detallado, para ello en un momento se utilizó el software para análisis cualitativo denominado ATLAS.ti 8, sin embargo en el transcurso del análisis como grupo investigador se pudo notar que el software debido a que se contaba con una licencia estudiantil no contaba con todas las utilidades necesarias.

Por lo anterior, se decidió realizar el análisis mediante el software de Weft QDA y apoyarse con la creación de una tabla de análisis categorial creada en Microsoft Word. Teniendo la información analizada se procede a interpretar la información.

Toda la información obtenida se validó con las y los informantes claves, principalmente los docentes que participaron de la investigación se mostraron motivados por ser parte de ella, ya que consideran que es un gran paso para hacer visible esta problemática que no solamente afecta a las y los estudiantes. Se triangulo la información y se procedió a la redacción de cada uno de los capítulos de la investigación y del informe final, en cada capítulo se puede apreciar el contexto, las narraciones, análisis por similitudes y diferencias, la metodología, triangulación y la propuesta de solución.

3.2. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.2.1. Triangulación teórica

A continuación, se presenta una evaluación de utilidad y prueba de teoría donde se podrá ver si los modelos teóricos que se han utilizado para la investigación brindando una eficiente comprensión de la problemática.

Para este proceso se utilizará las categorías definidas teóricamente e información recolectada de cada informante clave referente a las tres principales categorías de análisis: Discriminación, Diversidad Sexual y Violencia, estas se pondrán en contraposición a los postulados realizados por Jesús Rodríguez Zepeda en su libro un “Un marco teórico para la discriminación” y los aportes de Irene Escudero Ledesma con su aporte sobre “Violencia hacia identidades no heterocisnormativas. Identidades, Cuerpos y Deseos en resistencia”.

Tabla 10: TRIANGULACIÓN TEORÍA DISCRIMINACIÓN

Teoría	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales	Son acciones que limitan el desarrollo pleno de una persona en un entorno	Discriminar es apartar, yo escojo esto y tomo lo otro, es escoger esa parte de valores que yo voy a retomar y rechazar este otro grupo de valores o concepciones o visiones que yo no voy a retomar para mí, porque no concuerda en la forma de pensar o por tener una orientación, con eso estoy discriminando.	La discriminación es cuando las personas no aceptan que en este mundo hay personas diferentes a nosotros. Es que todos los seres humanos no tengan las mismas oportunidades para crecer, para desarrollarse para poder tener un lugar en la vida	Busca excluir de los espacios a las personas debido a un pretexto prejuicioso proveniente de la ignorancia o de la mala intención para poder hacer que una persona se sienta vilipendiada, excluida, marginada, fuera de lugar donde deberá sentirse bien y que no le permite desarrollarse con comodidad.	Es un trato diferenciado hacia las personas ya sean por la condición sexual, racial, económica, es todo aquel trato que busca excluir, inferiorizar, minimizar, menospreciar, menoscabar la dignidad de cada persona a través del estigma, son acciones concretas para vulnerar a la persona.

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología, con base a entrevistas a informantes

Al hablar de la discriminación, nos enfrentamos a una amplia polisemia que imposibilita el análisis sustantivo de la problemática en cuestión, por ello se vuelve necesario tener un punto de partida coherente, este punto son los aportes realizados por Jesús Rodríguez Zepeda en su “Marco Teórico para la discriminación” los cuales se pondrán en contra posición a la información obtenida de los informantes claves, la cual parte de sus conocimientos y experiencias de vida de esta problemática la cual tienen su referencia en la cotidianidad y las dinámicas sociales dentro de la Universidad de El Salvador.

“Discriminación” es una palabra que está presente en gran cantidad de usos cotidianos, esto se deja en evidencia en las aportaciones que han realizado los informantes claves principalmente el informante 2, cuyo significado parte de una definición léxica que no necesariamente tiene un significado negativo, sin embargo vincula esta definición léxica con aspectos axiológicos que le dan una

intencionalidad, por tanto una persona discrimina cuando aparta o escoge una serie de valores, los tradicionalmente relacionados con la heteronormatividad y el machismo y rechaza otros, los relacionados con la diversidad, lo anterior coloca a lo segundo en una situación de inferioridad y desprecio por parte del sujeto que ejerce la discriminación.

Dentro de lo significado por los informantes también encontramos una posición en torno a la discriminación que refleja un componente social y político que refleja una relación asimétrica entre personas, tal es el caso de la informante 5 quien destaca un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos de raza, condición sexual o económica, lo anterior brinda un profundo sentido axiológico negativo, ya que la diferencia supone un elemento pretendidamente superior y uno pretendidamente inferior basándose en un rasgo que no es bien visto o aceptado por el otro, en este caso ser parte de la diversidad sexual, aquí podemos encontrar a la base de esta significación los prejuicios y el estigma.

Los anteriores aportes brindan un parte de lo que se va a significar como discriminación, sin embargo, esta no está completado sin considerar o hacer referencia a las consecuencias que la discriminación causa en las personas que la sufren.

Para entender la discriminación desde los efectos y daños que produce, se retoman lo mencionado por los informantes 1,3 y 4 quienes llevan la discusión a la limitación de las oportunidades de desarrollo de las personas que lo sufren, hablaremos más específicamente, la vulneración de la garantía de cumplimiento de sus derechos, por tanto se va a entender también por discriminación a las acciones que incitan o promueven a la vulneración de derechos o a la limitación de oportunidades de otras personas.

Teniendo en consideración los elementos anteriores, encontramos en la definición brindada por Jesús Rodríguez Zepeda que va a considerar a la discriminación como: “Conducta, culturalmente fundada, sistemática y

socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”

Si bien los aportes de los informantes tienen un alto nivel de similitud con lo postulado por Jesús Rodríguez en su Marco teórico para la discriminación, la definición del autor tiende a minimizar la gravedad de las prácticas discriminatorias en los individuos que la sufren, sobre todo en aspectos relacionados a la subjetividad de las personas.

Dentro de las narraciones de cada uno de los informantes claves encontramos que en el caso de la Universidad de El Salvador no se niegan directamente derechos fundamentales de las personas de la diversidad sexual, por ejemplo, a estos no se les niega el acceso a la educación o acceso al trabajo, sin embargo, la discriminación tiene efectos negativos en la subjetividad de las personas, llevándolas a situaciones que terminan afectando aspectos psicoemocionales y de salud mental.

En la definición aportada, el autor permite entender que aunque el desprecio está siempre presente en los actos de discriminación, no todo acto despectivo es propiamente discriminatorio, pues para serlo debe concurrir en éste la capacidad de dañar derechos y libertades, si bien la investigación retoma estos elementos esenciales, contribuye a la ampliación del significado de la discriminación sin minimizar los efectos provocados en la subjetividad de las personas que lo sufren ya que en gran medida estos condicionan el desarrollo pleno de la persona, la mayoría de los informantes claves manifestaron presentar problemas de salud tanto física como mental provocadas por la discriminación en sus espacios de trabajo o estudio, otros manifestaron afectaciones en el desarrollo de su vida académica así como un completo reto asumirse parte de la diversidad sexual dentro de la universidad de El Salvador.

Tabla 11: TRIANGULACIÓN TEORÍA DIVERSIDAD SEXUAL

Teoría	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Amplio espectro de identidades, expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas, cuerpos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocisexista asentada en el patriarcado esta se podría vincular a las siglas LGBTI (lesbiana, gay, bisexual, persona trans e intersexual) sin embargo reconoce que estas no representan toda la diversidad de identidades, cuerpos y deseos existentes en nuestra sociedad	La amplia gama de áreas o como nos solemos dividir con respecto a gustos, a sentimientos o sentires, como la palabra lo dice, es cómo un amplio espectro que al final solo sirve para seleccionar o dividir para un mejor entendimiento de las demás personas	Es una amplitud de opciones que tenés dentro de la humanidad, así como la humanidad es diversa, también las opciones con quien vos quieres estar son amplias a veces limitadas por la cultura o por algunos patrones, pero creo que la parte biológica predomina más y se impone ante cualquier construcción social que podría haber de esto, es como parte de la naturaleza humana	he vivido toda la transformación que ha venido dándose desde que pensábamos que solo existía la heterosexualidad, luego hablábamos de homosexual y ahí entraban las lesbianas y los gays. Cuando yo hablo de la diversidad estoy hablando de una sociedad diversa donde encontramos todo tipo de personas y ahí entra por su preferencia sexual, su identidad sexual personas con sus discapacidades	Determina como las personas se relacionan con otras personas, cómo expresan sus vivencia - porque la sexualidad va más allá de los genitales y la hormonas- y como estas tienen vínculos sexo-afectivos con otras personas. La diversidad sexual implica el reconocimiento de una sociedad que es múltiple y que en grados de sexualidad esta no es plana, sino que contiene una gran cantidad de personajes, actores diversos.	Abarca todo el conjunto de situaciones, orientaciones sexuales, identidades de género, todo lo que abarca la sexualidad humana este término abarca a las personas heterosexuales no solamente a la población LGBTI si no que tiene que ver con todos aquellos ejes que rodean a la sexualidad de cada persona,

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología, con base a entrevistas a informantes

En el caso de la diversidad sexual, se tomará como punto de partida la propuesta brindada por Irene Escudero Ledesma en su escrito titulado: violencia hacia identidades no heterocisnormativas. Identidades, cuerpos y deseos en resistencia. La autora realiza una explicación del fenómeno sociológico de la violencia hacia cuerpos, identidades y deseos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocisexista en el patriarcado. En su despliegue teórico, ella brinda elementos para el entendimiento de lo que consideramos como diversidad sexual, los cuales se pondrán en contra posición con lo significado por los informantes claves.

Para la autora hablar de diversidad significa una oportunidad de enriquecimiento, que se ve limitado por modelos sociales que tienden únicamente a un modelo de sujeto, el del hombre heterocisnormativo. Para ella, este modelo deja fuera a una serie de identidades y expresiones de género, orientaciones sexuales, sexos que existen dentro de nuestra sociedad y que nos facilitan el poder hablar de una sociedad diversa y tolerante.

Lo anterior tiene coincidencia con lo expresado por el informante 2 quien reconocen la diversidad de la humanidad y las limitaciones que sufre esta por la estructura cultural, también se destaca la similitud con el informante 3, quien habla de una sociedad diversa donde encontramos todo tipo de personas y lo planteado por el informante 4, quien reconoce una sociedad que es múltiple y que en grados de sexualidad no es plana, sino que contiene una gran cantidad de personajes, actores diversos.

Para ir definiendo a este colectivo, la autora reconoce que caracterizar a este grupo se vuelve una cuestión compleja dada su diversidad y pluralidad, pues abarca un amplio espectro de identidades y expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas y cuerpos. Este planteamiento es coincidente con lo manifestado por la informante 1, quien sostiene que la diversidad sexual es la amplia gama de áreas o como nos solemos dividir con respecto a gustos, a sentimientos o sentires, de igual manera coincide con lo expresado por la informante 5, al sostener que esta categoría abarca todo el conjunto de situaciones, orientaciones sexuales, identidades de género, todo lo que abarca la sexualidad humana.

Irene plantea que la diversidad sexual o el colectivo no heterocisnormativo, se podría vincular a las siglas LGTB (lesbianas, gais, bisexuales, trans), sin embargo, reconoce que éstas no pueden asumir mostrar toda la diversidad de identidades, cuerpos y deseos existente en nuestra sociedad, esto es también reconocido por los informantes quienes no se limitan en su significación sino más

bien brinda un significado amplio de la diversidad sexual. Pasando al plano de relaciones sociales, se plantea que se debe de entender la diversidad sexual como formas de relacionarse, de vivir la sexualidad, de posicionarse, de identificarse o de expresarse. Teniendo todos estos elementos, podemos entender que la autora define a la diversidad sexual como: Amplio espectro de identidades, expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas, cuerpos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocisexista asentada en el patriarcado.

Colocándolo en contra posición con lo significado por los informantes claves, se tiene que esta concepción brinda una amplia noción de la diversidad sexual, tal como la conciben los informantes quienes plantean que esta es un espectro de sentires y experiencias relacionadas a la orientación sexual e identidad de género, la definición de la autora nos plantea esta categoría en resistencia a la norma heterosexual y cisgénero, esto es considerado por los informantes quienes reflejan estar conscientes de que se encuentran en una situación de desventaja.

Para la autora, la construcción de resistencia dentro de la concepción de diversidad sexual es importante, debido a que este grupo se encuentra en constantes ataques que buscan demostrarles que su vivencia fuera de la norma es inviable y por tanto deben de corregirse. Esta categoría se define en contraposición a la normalidad, esto es sostenido a lo largo de las entrevistas dada por los informantes quienes consideran que en la Universidad de El Salvador a pesar de ser una institución academia donde privilegia la ciencia y el conocimiento, el pensamiento de la anormalidad y de la patologización no se ha borrado de las personas.

“Tengo la sensación que en el imaginario colectivo todavía no somos normales, allá en los 90’s nos dijeron que nosotros ya no somos enfermos y que ya la homosexualidad no es una enfermedad, pero nos siguen tratando como si lo estuviéramos, porque el imaginario colectivo está allí”¹²

¹² Informante clave 4

Tabla 12: TRIANGULACIÓN TEORÍA VIOLENCIA

Teoría	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Mecanismos de control social que genera acciones que se ejercen sobre las diferentes comunidades o grupos que desde un planteamiento cultural, social, religioso o económico pueden alterar el orden y la paz social, este mecanismo designan quién o quiénes se encuentran dentro de la sociedad y por ende disfrutará de plenos derechos y quién se encontrará fuera, a través de este proceso se le va a negar al diferente la posibilidad de existir, llevando a rechazar su naturaleza de sujeto de derechos, a través de variadas formas.	No brindo significado debido a factores externos que afectaron la entrevista	Es cualquier agresión a la otra persona ya sea simbólica, física, psicológica, cualquier cosa que agrede y no respete ni tus derechos ni tus valores ni tu forma de pensar que lo ataque, eso es violencia. A nivel simbólico es como la más sutil y la que quizás mayor se ejerce a nivel psicológico como es la menos visible.	Es lo contrario a lo pacífico, es toda acción que se ejerce tanto para personas como con objetos que destruye materialmente en el caso de objetos y en el caso de golpes físicos y emocional y psicológicamente. una acción que cambia las actitudes y situación de salud de una persona ya es violencia	Es toda manifestación física, verbal, emocional o psicológica que puede ocasionar un daño a la integridad física o moral de la persona. Hay un montón de violencias, de género, violencia transfóbicas, violencia homofóbica, violencia económica, violencia política, dependerá a quien vaya dirigida y en que espacios	Son todas aquellas acciones que implican el abuso de la fuerza, que se hacen a través de acciones, situaciones, todo aquello que implica el que una persona vulnere los derechos individuales de cada ser humano.

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología, con base a entrevistas a informantes

Irene Ledezma plantea un entendimiento de la violencia hacia personas cuyas identidades, cuerpos y deseos no responden al patrón heterocissexista, destaca que esta violencia tiene expresiones muy diversas que rara vez provocan o entra a formar parte del debate público, quedando relegado a un continuo silencio que vulnera el principio fundamental de universalidad de los Derechos Humanos.

La autora considera que existe un sistema cisheteronormativo que para ejecutar la violencia sobre las personas de la diversidad sexual se sirve de mecanismos de control social los cuales designan quien o quienes se encuentran dentro de la sociedad y disfrutan de plenos derechos. Estos mecanismos se asientan en las

normas y costumbres de la sociedad y se mantienen dentro del imaginario colectivo.

La violencia según Irene Ledezma tiene el fin de hacer que las personas sobre quien se ejerce retomen el camino de la norma, lo que garantizaría un equilibrio social, sin embargo, las personas que resisten a esta norma serán sometidas a múltiples violencias y formas de exclusión a manera de hacerles entender que están poniendo en riesgo la cohesión y la armonía social.

Según Ledezma para tener un mejor entendimiento de esta problemática, es necesario hacer una distinción entre el concepto de agresión y violencia, para el primero ella lo define como un comportamiento adaptativo en el que se emplea el uso de la fuerza física y verbal para enfrentar una amenaza, mientras tanto la violencia implica un comportamiento desadaptativo constituido por una agresión dirigida hacia un punto equivocado, de intensidad desmesurada y en un lugar y momento erróneo. En esta definición juega un papel importante el ambiente o entorno el cual aparece como un factor que ofrece estímulos sociales que provocan respuestas sociales como la violencia.

La autora también nos brinda una postura social de la violencia la cual funciona como mecanismo de regulación de las tensiones de una comunidad, esta es ejercida sobre aquellas personas que no pertenecían o pertenecían muy poco a la comunidad, es decir, personas sin apenas vinculación social. Así se configuraría un grupo, conformado por identidades hegemónicas que representarían los ideales de la comunidad, sobre el que no se ejecutaría la violencia. Aquellas personas que no cumplen con el prototipo de sujeto hegemónico serían el blanco perfecto.

Teniendo en cuenta lo anterior, la violencia se definiría como: las acciones violentas que se ejercen sobre las diferentes comunidades o grupos que, desde un planteamiento cultural, social religioso o económico pueden alterar el orden y la paz social. Construir la idea de la diferencia es la base para la legitimidad de

la violencia. Aquel que la ejerce se ve a sí mismo como protector de la comunidad de aquello que se plantea como la otredad y que pone en riesgo la armonía social.

Contrastando la postura teórica con lo mencionado por las personas informantes claves se puede notar como los postulados de Ledezma tienen un reflejo en la realidad empírica de las personas, sin embargo, en otros aspectos se quedan cortos. Básicamente Todos los informantes relacionan a la violencia con las agresiones que buscan provocar algún tipo de daño sobre la persona que lo sufre. Estas agresiones parten de los principios de diferencia que presentan las personas de la diversidad sexual, por lo que la forma casi ritual de cómo se ejerce tiene relación con lo planteado con Ledezma, sin embargo, no existe una correlación cuando se transita a otros tipos de violencia como la simbólica, donde podríamos decir que el fin es el mismo sin embargo la forma en cómo se ejerce varía.

Al igual que la autora, los informantes plantean que la violencia busca negar la garantía de derechos de las personas o el grupo que los sufre, sin embargo, es de contextualizar los derechos que se ven limitados, tanto la autora como los informantes plantean este hecho de manera general, por lo que se vuelve necesario especificarlo. En el caso de la Universidad de El Salvador, los derechos que se ven fuertemente violentados es el de libertad sexual el cual abarca la posibilidad de la plena expresión del potencial sexual de los individuos, al no poder sumir abiertamente su orientación sexual para evitar sufrir violencia las personas ven coartado este derecho.

De igual manera se ve violentado el derecho a vivir libre de violencia y el derecho a expresión sexual emocional los cuales son importantes para un desarrollo pleno de la persona, esta vulneración se traduce en algunos casos en la vulneración del derecho a una educación y trabajo libre de discriminación, a la suspensión o al despido de los centros educativos o los lugares de trabajo, lo que repercutirá en la calidad de vida de quienes lo sufren.

Si bien lo planteado por Ledezma nos brinda una conceptualización general de la violencia, los informantes manifiestan que esta tiene ciertas características según a quien se ejerce y en qué contexto lo que provoca el surgimiento de diversos tipos de violencia que no son considerados por la autora tal es el caso de la violencia homofóbica que la pueden sufrir hombres gay y mujeres lesbianas y la violencia transfóbica que la pueden sufrir mujeres y hombres trans, así como también la aparición de la violencia política que surge en ciertos momentos dados, lo necesario a plantear acá es que cada una de estas formas de violencias surgidas dependientes de sobre quien se ejerce y en que contextos, son padecidas por las personas de la diversidad sexual, estas violencias se interrelacionan y se están constantemente influenciando según la situación.

3.3. HALLAZGOS RELEVANTES SEGÚN CATEGORÍAS

En este apartado se presentarán los hallazgos que el grupo considera relevantes en la investigación, estos se expondrán por cada una de las categorías que posibilitaron en análisis.

3.3.1. Discriminación

En torno a esta categoría podemos señalar que dentro de la Universidad de El Salvador se producen dos procesos, el primero de ellos es que la discriminación ha sufrido una corrección política que no representa en esencia cambios sustanciales en la mejora de las condiciones de las personas de la diversidad sexual. Ha esta corrección política ha coadyubado la existencia del Centro de Estudios de Género el cual de alguna u otra manera ha tratado de posicionar el tema de la diversidad sexual.

Este espacio tiene relación con organismos e instituciones externas a la Universidad, los cuales exigen dentro de sus actividades el realizar acciones a favor de las personas de la diversidad sexual, esto obliga a adoptar una posición cosmética que cubra la discriminación hacia la diversidad sexual dentro del

campus universitario, lo que dificulta también su identificación ya que la discriminación se vuelve cada vez más sutil.

A nivel público o de discurso se tienen que asumir compromisos institucionales de no discriminación, que pueden dar una falsa sensación de apertura hacia este tema sin embargo la realidad de los estudiantes y de docentes de la diversidad sexual es otra.

A parte de esta corrección política que ha sufrido la discriminación hacia la diversidad sexual en los últimos años, también se ha logrado encontrar que la discriminación provoca un doble esfuerzo en las personas que la sufren. Las personas de la diversidad sexual tienden a realizar un doble esfuerzo debido a que las demás personas consideran que tienen una característica negativa, al ser conscientes de esto buscan compensar con una característica positiva, en el caso los estudiantes buscan sobresalir con sus calificaciones, lo que implica muchas veces también asumir una mayor carga académica o realizar actividades con las que no se sienten cómodos pero que les sumara puntos positivos para ir invisibilizando el estigma que les coloca en una situación de inferioridad.

En el caso de las personas trabajadoras sucede algo muy similar, estos realizan un doble esfuerzo en sus trabajos, tratan de hacer sus funciones de la mejor manera posible porque tienen la sensación que de hacerlo mal sus puestos de trabajo corren mayor peligro o los reproches de alguna manera serán vinculados a su orientación sexual.

En el caso de quienes no asumen abiertamente su orientación sexual, el doble esfuerzo también se aplica en la necesidad constante de mantener ante el resto una idea de ser heterosexual, lo que a la larga les termina afectando en aspectos de salud física y emocional. Este doble esfuerzo producto de la discriminación tiene como fin compensar lo socialmente considerado como defecto o anormalidad, se crea una necesidad de demostrar que, a pesar de ser de la

diversidad sexual, se puede ser tan o más inteligente, igual o más productivo que una persona heterosexual.

Este doble esfuerzo parte de acciones discriminativas que generan en las personas de la diversidad sexual, la necesidad de demostrar ser igual o mejores que una persona heterosexual. Este grupo manifiestan que es muy usual sentir que todos dentro de sus áreas ya sean académicas o laborales esperan que ellos o ellas se equivoquen o hagan algo mal, tienen la sensación de que todos esperan a que fracasen para decirles que es debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Algo más que genera la discriminación dentro de las personas de la diversidad sexual y que está relacionada con el doble esfuerzo es el uso del tiempo. Las personas pertenecientes a este grupo que han decidido emprender procesos de denuncia debido a la discriminación que han sufrido dentro de la Universidad de El Salvador, se han visto en la obligación de hacer uso de su tiempo académico, laboral o de recreación para tratar de que se les garanticen sus derechos.

En el caso de los estudiantes, han sacrificado sus horas de clases, tiempo de descanso y hasta tiempo con sus familias para elaborar cartas de denuncias para las instituciones tanto internas como externas de la Universidad de El Salvador, para estar en procesos de careo, en citas y reuniones para lograr que sus casos de discriminación tengan alguna resolución favorable, esto también implica utilización de recursos económicos, los trabajadores que han intentado realizar denuncias han solicitado tiempo de sus horas laborales, asumiendo descuentos en sus salarios al no saber cómo justificar su ausencia.

3.3.2. Diversidad sexual

En el caso de esta categoría, encontramos que las personas de la diversidad sexual se auto perciben como un grupo que se ve limitado dentro de la Universidad de El Salvador y que debido a pertenecer a este grupo han generado lo que llamamos reactividad, la cual es una serie de acciones y pautas de

comportamiento que han sido modificadas a partir de pertenecer a este grupo y vivir violencia y discriminación y buscan lograr sentirse cómodas o sobreponerse a lo que experimentan dentro de la Universidad.

Dentro de la Universidad las personas que abiertamente vive su identidad de género o su orientación sexual, lo han hecho a costa de luchar contra lo que les pueden decir o hacer; estas personas no se han sentido cómodas naturalmente, sino que han aprendido en el proceso de discriminación que deben ser respetadas, esto genera un problema que las personas heterosexuales no enfrentan y que crea efectos negativos en las personas pertenecientes a la diversidad sexual, el primero de ellos es acostumbrarse a vivir la violencia y discriminación por pertenecer a este grupo, el segundo asumir completamente la responsabilidad de la violencia y discriminación que sufren no deparando en que es causada por relaciones sociales machistas y patriarcales las cuales no les corresponde cargar y buscar darle una solución.

Cargar con el peso de buscar mecanismos para que la violencia y la discriminación no les afecte por ser parte de la diversidad sexual, lleva a las personas de este grupo a experimentar traumas y estrés, entre otras afecciones. De igual manera las personas de la diversidad sexual al preguntarles sobre el significado de esta categoría, varias la relacionaban con palabras como lucha, sufrimiento, dificultad, miedo, rechazo, vulnerable lo cual para ellos y ellas significaba el ser parte de la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador, lo que nos refleja un panorama nada alentador para esta población y que ha marcado sus experiencias dentro del campus universitario.

3.3.3. Violencia

Dentro de esta categoría podemos encontrar una serie de hallazgos, el primero de ellos es que la violencia hacia las personas de la diversidad sexual dentro de la sede central de la Universidad de El Salvador es un espectro que transita desde la violencia simbólica hasta la violencia física, con mayor o menor

intensidad según orientación sexual e identidad y expresión de género, en el caso de los hombres gay o bisexuales con expresión de género bien masculinizada, la violencia es casi imperceptible, en el caso de aquellos hombres gay que su expresión de género es más femenina, la violencia tiende a ser mayor, lo que deja en evidencia la internalización de la misoginia dentro de la Universidad de El Salvador, donde el desprecio hacia lo femenino es más marcado.

Las mujeres trans son las más afectadas en este aspectos ya que son quienes han experimentado la violencia física dentro de la Universidad de El Salvador, violencia que no manifiestan haber experimentado otras orientaciones e identidades de género, de igual manera es este grupo quienes sufren dos formas particulares de violencia, la primera de ellas denominada misgendering la cual implica errar el género de la persona y no reconocerla como mujer, ya que se le trata con el género con el cual no se siente identificada, el otro tipo de violencia es el deadname que es literalmente muerte al nombre, es un tipo de violencia que implica utilizar el nombre según documento de identidad de la persona aunque está no se identifique con dicho nombre.

Estas dos violencias vividas principalmente por las mujeres tras dentro de la Universidad de El Salvador, son dos tipos de violencias que están institucionalizadas ya que en todos los espacios dentro del campus universitario se les trata como masculinos y con el nombre que no se identifican, esto es evidente dentro de los salones de clases cuando se pasa la asistencia la cual se hace según documento de identidad, o en trámites administrativos donde se le requiere la utilización del documento único estudiantil (DUE) el cual aparece con el nombre con el que la persona no se identifica.

Si bien El Salvador no cuenta con una ley de identidad de género que garantice el reconocimiento de la identidad auto-percibida de las personas trans, la Universidad de El Salvador tiene las facultades legales suficientes para dentro del campus universitario reconocer y legitimar la identidad de género de las

personas trans, sin embargo no se ha realizado debido a que este no es un tema prioritario y no existe la suficiente voluntad política para hacerlo y se prefiere seguir perpetuando este tipo de violencia que afecta de manera psicológica a las personas transgénero y vulnera sus derechos.

De igual manera se encontró que dentro de la Universidad de El Salvador, existe una red clientelar que impide el progreso de denuncias de violencia que han vivido las personas de la diversidad sexual dentro de la sede central, esta red clientelar está fuertemente cohesionada y ha logrado ubicar a personas vulneradoras de derechos en posiciones claves que impiden llevar a culmen una denuncia por violencia o discriminación, esto afecta tanto a estudiantes como a trabajadores, si bien la ley existente dentro de la Universidad de El Salvador es limitada en su accionar en referencia a estos temas, en el caso de las personas de la Diversidad Sexual su acceso a un debido proceso se ve coartado por el funcionamiento de la red clientelar que bloquea todo proceso de esta índole, así lo han denunciado varias personas que han sufrido violencia tanto en sus espacios de estudio como en los de su trabajo.

3.3.4. Estigma

Dentro de la forma en cómo opera la discriminación en la Universidad de El Salvador, podemos notar que el estigma hacia las personas de la diversidad sexual juega un rol importante. En nuestra sociedad se reproduce la idea de que las personas en esencia son heterosexuales y cisgénero, un pensamiento que se ha venido sosteniendo desde hace mucho tiempo y que crea un arquetipo de masculinidad y feminidad al que todos debemos aspirar.

En la medida que las personas de la diversidad sexual no representan ese constructo social, estas se van volviendo extrañas al grupo, se dejan de ver como una persona total y corriente para reducirlo a un ser que se debe menospreciar ya que su diferencia los hace ser indeseados, ha esto se le caracteriza como el proceso de estigmatización de las personas de la diversidad sexual.

El estigma en este caso es una marca social que se coloca sobre las personas para notar sus diferencia con respecto al resto, este proceso dentro de la Universidad de El Salvador se ve marcado por prácticas discriminativas y violentas que se han normalizado, como chistes, burlas y bromas respecto a la sexualidad de las personas, así como las relaciones desiguales de poder existentes que se dan en los diferentes espacios tanto académicos como laborales, hay que hacer notar que las personas de la diversidad sexual no representan un grupo homogéneo con características similares, por lo que hay algunas que son más notables que otras, en el caso de las personas gays, lesbianas y bisexuales, tradicionalmente su estigma es menos visible o notable, es a lo que E. Goffman llamaría desacreditable, por su parte las personas transgénero o transexuales, sus características son mucho más visibles, lo que el autor denominaría desacreditados.

Según el tipo de estigma, los niveles de discriminación y violencia aumentan o disminuyen y eso se ve bien reflejado en la Universidad de El Salvador donde los niveles de violencia y discriminación dependen de que tan capaz sea la persona de disimular su estigma para pasar desapercibido, ciertamente esto es más fácil en el caso de lesbianas, gays y bisexuales, pero en las personas trans, esto es prácticamente imposible. Lo anterior representa un problema para las personas de la diversidad sexual, ya que ellos no pueden desarrollar una identidad completa dentro de la Universidad de El Salvador debido a que se performatizan de heterosexuales para pasar desapercibidos y no sufrir discriminación, lo que muchos han manifestado les genera estrés ansiedad y agotamiento.

Debido a esta performatividad generan una identidad social virtual dentro del campus universitario, tomando para sí, atributos que la sociedad considera como normales, el precio de quienes asumen su identidad real dentro de la universidad de El Salvador es la discriminación y se enfrentan a más obstáculos dentro de su vida académica y laboral.

Algo que no se toma muchas veces en consideración es que la dinámica estigmatización también funciona para legitimar la normalidad e identificar la otredad, al momento de conversar con los informantes, estos manifestaron que si bien dentro de la Universidad de El Salvador existen personas de la diversidad sexual que están en posiciones relativamente de poder, estas no tienen relaciones igualitarias con sus pares debido a su estigma, para ellos esto refleja que el hecho que estas personas de la diversidad sexual estén en ese espacio hace que las personas heterosexuales se legitimen y legitimen sus valores y creencias como normales estableciendo una relación desigual de poder entre quienes cumple con la norma social y quienes tiene el estigma desacreditable o desacreditado.

Lo anterior develación la forma de ejercer el poder mediante las relaciones sociales dentro de la Universidad de El Salvador y es un mensaje que se manda a nivel simbólico para todas las personas especialmente para quienes son parte de la diversidad sexual y pertenecen al sector administrativo.

3.4. CONSIDERACIONES Y PERSPECTIVA DE INVESTIGADORES DESDE LA SOCIOLOGÍA

3.4.1. Consideraciones

Durante el desarrollo de la investigación, se ha dado cuenta de que la discriminación y la violencia hacia las personas de la diversidad sexual, dentro de la sede central de la Universidad de El Salvador, es una problemática que afecta a nivel educativo como laboral que compromete la salud física y psicológica de las personas que la sufren.

Lo anterior demanda que dentro de la Universidad de El Salvador se tomen cartas en el asunto ya que se están produciendo una serie de vulneraciones de derechos humanos a las personas miembros de esta comunidad, lo que cuestiona el cumplimiento de los valores internos que promueve la Universidad como centro de estudios.

Se ha planteado que los orígenes y causas de la discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual, son variados, por lo que se exige que se le dé un abordaje particular a cada una de ellas y que se promuevan acciones afirmativas que coloque a este grupo en situación de vulnerabilidad en una posición igual al resto, ya que es la diferenciación negativa que sufre este grupo lo que hace que dentro del espacio universitario sea considerado personas con menor valor.

Las acciones afirmativas tienen que ir encaminadas a trabajar con todos los sectores que componen la comunidad universitaria, principalmente aquellos quienes juegan un papel importante en la garantía de una Universidad libre de discriminación. De igual manera se considera necesario que se trabaje con especial énfasis con las personas de la diversidad sexuales quienes necesitan de reconocimiento y empoderamiento sobre su orientación sexual e identidad de género, generalmente no se toma en consideraciones los aspectos psicológicos de este grupo quienes debido a la discriminación se ven mayormente afectados en esta área, por lo que se vuelve prioritario que la Universidad de El Salvador se vuelva un ente capaz de atender estas situaciones con los recursos que ya cuentan como bienestar universitario, defensoría de derechos estudiantil, etc.

Uno de las mayores dificultades que se identificó dentro de la Universidad de El Salvador, es la profunda red de clientelismo y complicidad de la discriminación y violencia, esta estructura que opera dentro del campus Universitario, ha imposibilitado que las personas de la Diversidad Sexual que han querido sentar precedentes en torno al cumplimiento de sus derechos, no tengan respuesta favorable lo que perpetua un ciclo de impunidad y genera una sensación de vulnerabilidad y frustración en las personas que sufren violencia y discriminación, debido a la injusticia y a la propia violencia la cual se vuelve sistemática dentro del campus universitario.

3.4.2. Perspectivas

Como investigadores consideramos que la problemática de la discriminación hacia poblaciones en situación de vulnerabilidad como es el caso de las personas de la diversidad sexual, tienen un potencial epistemológico que contribuye a la generación de conocimiento particular en El Salvador y más específicamente dentro de la Universidad de El Salvador, un conocimiento que parte de las propias vivencias de las personas y que confronta a las construcciones teóricas existentes en este tema producida en otras latitudes.

Por ello se vuelve imperante que dentro de la Universidad de El Salvador se promuevan campos de estudios relacionados a la temática de género y sexualidad especialmente en las ciencias sociales, con una visión y principio de darle voz a los grupos que generalmente son invisibilizados y que para ello se vuelve fundamental la aplicación de métodos y técnicas que tengan un acercamiento cálido con los sujetos de estudio y la problemática y que sea sensible a sentir de estos.

Es necesario reconocer de igual manera que para el estudio de estos grupos vulnerables o grupos tradicionalmente no representados, es necesario un abordaje metodológico especial como por ejemplo la propuesta de abordaje de poblaciones escondidas que plantean algunos metodólogos y metodólogas (Cárdenas Castro & Yáñez , 2012), (Ortíz, Galván, & Rodríguez, 2020), (Lorenzo Ortega & Sonego, 2017) que trabajan fuertemente en este tema ya que abordar categorías como orientación sexual, identidad y/o expresión de género, violencia y discriminación plantean un reto para la localización de sujetos de estudios que estén dispuestos a hablar de las problemáticas que enfrentan ya que generalmente esto podría colocarlas en mayor situación de vulneración al dar un abordaje no adecuado, por lo que es pertinente que la Escuela de Ciencias Sociales y la Universidad de El Salvador misma, se planteen la introducción de estas formas de investigar dentro de su currícula.

Se espera que los insumos presentados con esta investigación sirvan como aportes para cambiar la situación de discriminación y violencia que viven las personas de la Diversidad Sexual dentro del campus Universitario, ya que el conocimiento sin un aporte sustancial en la transformación se vuelve letra muerta, por ello se espera que lo presentado sirva tanto a estudiantes como docentes o personal administrativo como evidencia de la vulneración existente de sus derechos y puedan exigir una transformación.

De igual manera que sirva para investigadores y otras personas interesadas en conocer un poco de la realidad que se vive dentro de la Universidad de El Salvador respecto a esta problemática, y de las necesidades de avance que necesita la educación superior misma en materia de Derechos Humanos de las minorías, porque pensar que a la Universidad solo se llega a estudiar y a trabajar obviando las relaciones de poder asimétricas y la desigualdad producto de las relaciones sociales existente, es un pensamiento de inercia con el que las ciencias sociales deben de luchar.

ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR DURANTE LA MARCHA DEL ORGULLO LGBTI 2014



Fuente: Vi Rivera, "Legado universitario... gracias Emerson", Generación de hombres trans de El Salvador -HT503, 27 febrero, 2015. <http://ht503.blogspot.com/2015/02/>

CAPITULO N° 4

CONSTRUYENDO ESPACIOS DE INCIDENCIA SOCIOCULTURAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, PARA LA CREACIÓN DE UNA EDUCACIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA MÁS INCLUSIVA

PRESENTACIÓN

CONSIDERACIONES

- 4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO
- 4.2. CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO
- 4.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO
- 4.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS
- 4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO
- 4.6. PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO
- 4.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- 4.8. MARCO LÓGICO
- 4.9. RECOMENDACIONES

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



**CONSTRUYENDO ESPACIOS DE INCIDENCIA SOCIOCULTURAL SOBRE
DIVERSIDAD SEXUAL, PARA LA CREACIÓN DE UNA EDUCACIÓN
PÚBLICA UNIVERSITARIA MÁS INCLUSIVA**

PRESENTADO POR

AYALA CARRANZA KATHERINE DAYANA
HERNÁNDEZ BONILLA KARLA VANESSA
MONTANO PÉREZ GONZALO EDUARDO

PROPUESTA DE PROYECTO DIRIGIDO A DOCENTES, PERSONAS
ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES PERTENECIENTES A LA DIVERSIDAD
SEXUAL DENTRO DEL CAMPUS UNIVERSITARIO CENTRAL DE LA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, APORTE DE EGRESADOS DE LA
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA COMO REQUISITO DE GRADUCACIÓN

Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García
DOCENTE ASESORA

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO

ENERO 2021
CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA
SAN SALVADOR, EL SALVADOR

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	109
CONSIDERACIONES	110
4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO	112
4.1.1. NOMBRE DEL PROYECTO	112
4.1.2. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO	112
4.1.3. TIPO DE PROYECTO	112
4.1.4. COMPONENTE DEL PROYECTO	112
4.1.5. COBERTURA DEL PROYECTO	112
4.1.6. DIRIGIDO A INSTITUCIÓN.....	112
4.1.7. COLABORADORES	112
4.1.8. COSTO DEL PROYECTO.....	112
4.1.9. PRESENTADO POR.....	112
4.2. CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO	113
4.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	113
4.2.4. ACCIONES DEL PROYECTO.....	114
4.2.4. FASE PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.....	117
4.2.5. BENEFICIOS Y BENEFICIARIOS	120
4.3. JUSTIFICACIÓN	120
4.3.1.. IMPORTANCIA	120
4.3.2.. RELEVANCIA	120
4.3.3.. FACTIBILIDAD	121
4.3.4. APOORTE	121
4.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	122
4.4.1. OBJETIVO GEENRAL.....	122
4.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	122
4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	122
4.6. PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO	123
4.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	123
4.6.2. RECURSOS MATERIALES.....	123
4.6.3. RECURSOS FINANCIEROS	123
4.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	124
4.7.1. SEGUIMIENTO	124
4.7.2. EVALUACIÓN	125
4.8. MARCO LÓGICO	126
4.9. RECOMENDACIONES	127

CAPITULO N° 4

4. CONSTRUYENDO ESPACIOS DE INCIDENCIA SOCIOCULTURAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, PARA LA CREACIÓN DE UNA EDUCACIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA MÁS INCLUSIVA.

PRESENTACIÓN

La presente propuesta de perfil de proyecto se ha formulado de acuerdo con los hallazgos obtenidos en la investigación “ **Discriminación hacia los miembros de la Diversidad Sexual de la comunidad universitaria en la Sede Central de la Universidad de El Salvador, 2020**”. Destacando que los hallazgos han servido como insumos para la elaboración de este ya que es necesario que sea el grupo mayormente beneficiario el que se empodere de la problemática y brinde propuesta de alternativas para cambiarlo.

La discriminación hacia miembros de la diversidad sexual actualmente sigue presentándose en los espacios o escenarios menos pensado, los cuales comprenden lo educativo y laboral, lo cual se extiende a los, cubículos, salones de clases, pasillos, baños, comedores y espacios al aire libre, siendo este un fenómeno que genera exclusión, abusos, chistes, burlas, lo que genera un fenómeno sociocultural importante de comprender y de visibilizar. A raíz de lo anterior se propone el proyecto, “**Construyendo espacios de incidencia sociocultural sobre diversidad sexual, para la creación de una educación pública universitaria más inclusiva**”

Esta propuesta de proyecto contiene en el primer apartado el cual consiste en la identificación del perfil del proyecto, con su nombre, la localización, tipo de proyecto, componente, cobertura, población objeto, duración, y costo.

El segundo apartado describe elementos de la caracterización del proyecto, mencionando brevemente, en qué consiste la propuesta y aquellas acciones

estratégicas a desarrollar, de igual manera se describen las fases: planificación, organización o realización de todas las actividades. El tercer apartado es la justificación la cual ha sido elaborada teniendo en cuenta la importancia, relevancia, factibilidad, y aporte que pueda dar la institución donde se genera dicha problemática.

Como cuarto apartado están los objetivos generales y específicos del proyecto, los cuales marcan un camino a seguir en el proceso de resultados, luego en el quinto apartado se habla sobre la gestión y administración, y con respecto al presupuesto del proyecto este estará en el apartado número seis, otro elemento importante en el diseño de este proyecto es el seguimiento y evaluación el cual lo encontramos en el apartado siete, finalizando con el marco lógico y algunas recomendaciones que serán desarrolladas en el apartado ocho y nueve.

CONSIDERACIONES

Es importante destacar que la propuesta de Perfil de Proyecto posee un valor social agregado, que hace referencia a validar el carácter sociocultural y la importancia de comprender las relaciones sociales dentro del campus universitario. Se ha diseñado esta propuesta, considerando que existen afectaciones en un escenario formativo y laboral, donde deberían de prevalecer el respeto por la diversidad.

Esta propuesta de proyecto busca contribuir a la construcción de espacios libres de violencia y discriminación hacia la diversidad sexual, la problemática investigada ha brindado datos reveladores y preocupantes de una serie de acciones y vivencias cargadas de estigmatización, prejuicios, burlas, y distintos tipos de violencia que marcan el diario vivir de quienes pertenecen a la diversidad sexual dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador.

Por tanto, se puede hablar de una realidad de prácticas discriminativas donde hace falta apostarle principalmente a la concientización y a un mecanismo de empoderamiento y de inclusión de la diversidad sexual, donde se trabaje la parte individual y colectiva de todos los sectores que forman la comunidad Universitaria. Trabajar los niveles: Educativo, laboral, político, jurídico, por medio de un proceso de incidencia donde se hable de naturalizar la diversidad sexual y se incorpore una educación integral en sexualidad.

Por lo anterior surge esta propuesta con el fin de dar un aporte para la construcción de mejores condiciones académicas y laborales para las personas de la diversidad sexual de la sede central de la Universidad de El Salvador.

4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO

- 4.1.1. Nombre del proyecto : “Construyendo espacios de incidencia sociocultural sobre diversidad sexual para la creación de una educación pública Universitaria más inclusiva”
- 4.1.2. Localización del proyecto : Sede Central de la Universidad de El Salvador
- 4.1.3. Tipo de proyecto : Sociocultural
- 4.1.4. Componente del proyecto : Construcción de espacios libres de violencia y discriminación
- 4.1.5. Cobertura del proyecto : Docentes, Personal Administrativo, Personal de Servicio y Estudiantes pertenecientes a la diversidad sexual dentro del campus universitario, a desarrollarse en un periodo de 12 meses.
- 4.1.6. Dirigido a institución : Sede Central de la Universidad de El Salvador
- 4.1.7. Colaboradores para ejecución : AMATE El Salvador, COMCAVIS Trans, Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador.
- 4.1.8. Costo del proyecto : **\$8,661.25**
- 4.1.9. Presentado por : Ayala Carranza Katherine Dayana, Hernández Bonilla Karla Vanessa, Gonzalo Eduardo Montano Pérez

4.2. CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO

4.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La propuesta de proyecto titulado: “Construyendo espacios de incidencia sociocultural sobre diversidad sexual, para la creación de una educación pública universitaria más inclusiva”, es una iniciativa que se implementará en 3 fases: la primera será de capacitación y sensibilización en materia de género, diversidad sexual y derechos humanos a los diferentes sectores que conforman la comunidad universitaria de la sede central de la Universidad de El Salvador.

La segunda fase está dirigida a gestión del conocimiento, la cual pretende aportar a la discusión sobre mecanismos de mayor inclusión dentro del campus universitario los cuales tienen que ver con reformas y la construcción de una política de inclusión y no discriminación hacia las personas pertenecientes a la diversidad sexual, y como tercera fase: “conozco mis espacios” el cual es una acción que busca declarar espacios libres de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Cada fase del presente proyecto tiene como propósito aportar a la construcción de una educación pública universitaria más inclusiva donde la participación y compromiso de los actores juega un papel importante para determinar los resultados. Esta es una propuesta que busca atender el área educativa y laboral dentro de la sede central de la Universidad de El Salvador, en la cual se iniciara un proceso de participación e incidencia con los actores, y de sana convivencia dentro del campus.

El propósito final de esta iniciativa es mejorar las condiciones educativas y laborales para todos los miembros de la diversidad sexual, atendiendo específicamente aquellos hechos de discriminación y violencia en los cuales el personal docente, administrativos, servicios y de estudiantes, se ven vulnerados.

4.2.3. ACCIONES ESTRATEGICAS DEL PROYECTO

1.2.4. Componente de educación y sensibilización

La realización de este componente tendría una duración de 5 semanas para el desarrollo de cada sesión, tiempo en el cual se ejecutarán los talleres de capacitación y sensibilización dirigidos a todas las instituciones vinculadas a la problemática, y a todos los sectores. Cada taller estará abierto a la participación de todas las personas, con una metodología participativa desarrollando 3 sesiones para cada taller.

La planificación de las actividades de cada taller deberá ser asumida por la comisión gestora del proyecto, la cual se espera haya participación de los distintos sectores que componen la Universidad, así como también de las organizaciones colaboradoras identificadas.

2.2.4. Componente de gestión del conocimiento

Este comprenderá la conformación de los comités o equipos del proyecto, en esta etapa se deben realizar aquellas actividades o acciones estratégicas, las cuales deben diseñarse desde la comisión gestora de proyecto, la cual encaminara dichas acciones a transformaciones concretas de la realidad. Se establecerán alianzas para el trabajo conjunto de otras instituciones dentro de la Universidad de El Salvador, como Bienestar universitario, el Centro de Estudios de Género y Defensoría de Derechos Estudiantiles.

3.2.4. Conozco mis espacios

Se realizará la identificación de espacios libres de violencia y discriminación hacia la diversidad sexual. A través de colectivos organizados dentro de la Universidad, así como alianzas con diversas Facultades para que incorporen en sus agendas y diálogos, las problemáticas que viven las personas de la diversidad sexual en sus Facultades, por lo que la participación de los miembros de la diversidad sexual e Instituciones y autoridades es parte importante.

Tabla 13. COMPONENTES Y ACCIONES ESTRATEGICAS DEL PROYECTO

FASE 1 DEL PROYECTO	INSTITUCIONES	SESIONES DE LOS TALLERES	OBJETIVOS	FACILITADORES
Capacitación y sensibilización	-Asamblea general universitaria. -Consejo superior Universitario. -Rectoría. -secretaría de proyección social - secretaria de comunicaciones -secretaría de bienestar Universitario. -Centro de estudios de género.	Uno: "compartiendo valores y Reconociendo derechos" Dos: "Aprendiendo sobre género, y empoderamiento individual" Tres: "Educándonos sobre diversidad sexual y reconociendo prejuicios y estereotipos "	Armonizar valores e Incidir en el cumplimiento de Derechos Humanos en torno a la educación Desarrollar contenidos para reconocer diferencias culturales más que biológicas Reflexionar sobre la diversidad, y prevenir la configuración de la discriminación. Brindar herramientas conceptuales y metodológicas para un abordaje de la diversidad sexual en el ámbito educativo.	Psicólogo/a, sociólogo/a, antropólogo/a Trabajador social, Abogado/a, Activista de alguna organización
	SECTORES	SESIONES	OBJETIVOS	
	DOCENTES	Uno: "compartiendo valores y Reconociendo derechos" Dos: "Aprendiendo sobre género y empoderamiento individual" Tres: "Educándonos sobre diversidad sexual y reconociendo prejuicios y estereotipos		Psicólogo/a, sociólogo/a, antropólogo/a Trabajador social, Abogado/a, Activista de alguna organización
	ADMINISTRATIVOS	Uno: "compartiendo valores y Reconociendo derechos" Dos: "Aprendiendo sobre género y empoderamiento individual" Tres: "Educándonos sobre diversidad sexual y reconociendo prejuicios y estereotipos	Armonizar valores e Incidir en el cumplimiento de Derechos Humanos en torno a la educación Desarrollar contenidos para reconocer diferencias culturales más que biológicas Reflexionar sobre la diversidad, y prevenir la configuración de la discriminación. Brindar herramientas conceptuales y metodológicas para un abordaje de la diversidad sexual en el ámbito educativo.	Psicólogo/a, sociólogo/a, antropólogo/a Trabajador social, Abogado/a, Activista de alguna organización
	SERVICIOS	Uno: "compartiendo valores y Reconociendo derechos" Dos: "Aprendiendo sobre género y empoderamiento individual" Tres: "Educándonos sobre diversidad sexual y reconociendo prejuicios y estereotipos		Psicólogo/a, sociólogo/a, antropólogo/a Trabajador social, Abogado/a, Activista de alguna organización
	ESTUDIANTES	Uno: "compartiendo valores y Reconociendo derechos" Dos: "Aprendiendo sobre género y empoderamiento individual" Tres: "Educándonos sobre diversidad sexual y reconociendo prejuicios y estereotipos		Psicólogo/a, sociólogo/a, antropólogo/a Trabajador social, Abogado/a, Activista de alguna organización

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología

DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FASE 2 DEL PROYECTO	INSTITUCIONES INVOLUCRADOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS	TIEMPO
Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> -Asamblea General Universitaria. -Consejo Superior Universitario. -Rectoría. -Secretaría de Proyección Social -Secretaría de Comunicaciones -directores de escuelas - Centro de estudios de género -Bienestar universitario -Defensoría de derechos estudiantiles 	<ul style="list-style-type: none"> -Propuesta de Elaboración de una política de inclusión y no discriminación para personas de la diversidad sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar a los miembros de la diversidad sexual marcos legales y acciones que protejan su integridad y educación superior con calidad y respeto. - Crear política de no para lograr crear un ambiente inclusivo en todo el Campus Universitario. - Dar seguimiento a los cambios estratégicos propuestos para lograr alcanzar el objetivo de una Universidad inclusiva y sin discriminación hacia la Diversidad Sexual. 	El tiempo establecido es desde el inicio del proyecto y la duración de este.
	<ul style="list-style-type: none"> -Secretaría de Bienestar Universitario. -Defensoría de derechos estudiantiles 	<ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de protocolo de atención psicológica y seguimiento. -Elaboración de programa sobre salud sexual y reproductiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar los medios para brindar una atención especializada psicológica en casos de violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. - Abrir espacios de apoyo y seguimiento para los miembros de la diversidad sexual dentro de la Universidad. - Dar conocimiento y seguimiento en salud sexual a los miembros de la Diversidad Sexual. 	El tiempo establecido es desde el inicio del proyecto y la duración de este.
	<ul style="list-style-type: none"> -Secretaría de Comunicaciones -Centro de estudios de género. 	<ul style="list-style-type: none"> -Apertura de espacios libres de discriminación y violencia -Campañas de comunicación. -Apertura de círculos de convivencia. -Dar acceso a materiales sin estereotipos, así como información específica sobre orientación sexual, identidad de género y expresión de género en campañas educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar con lo aprendido en la etapa 1 del proyecto campañas de comunicación sobre respeto, no discriminación, e inclusión dentro de la Sede Central Universitaria y en las distintas plataformas virtuales de esta misma. - Lograr crear difusión masiva de historias, vivencias, inclusión, no discriminación en todos los sectores involucrados. - Crear espacios libres de violencia con volantes informativos y con ambientes libres de discriminación dentro del campus Universitario en todos sus sectores e Instituciones. 	El tiempo establecido es desde el inicio del proyecto y la duración de este.

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología

FASE 3 DEL PROYECTO	INSTITUCIONES Y SECTORES INVOLUCRADAS	ACCIONES ESTRATEGICAS	OBJETIVOS	TIEMPO
“Conozco mis espacios”	<ul style="list-style-type: none"> - Junta directiva de las diferentes Facultades - directores y Directoras de Escuelas - Centro de estudios de Género 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar en las diferentes Facultades y Escuelas dentro de la Universidad de El Salvador, alianzas y espacios de diálogos para plantear las problemáticas que viven las personas de la diversidad sexual en esos espacios y plantear propuestas para mejorar su situación en el campus universitario. - Crear espacios libres de discriminación por motivos de orientación sexual identidad y/o expresión de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar un ambiente de igualdad y cero discriminaciones en las Facultades de la Universidad de El Salvador. - Involucrar a todas las Instituciones para el cumplimiento total de las acciones estratégicas establecidas. - Realizar espacios de diálogo con las autoridades de las Facultades para crear mecanismos que ayuden a las personas de la diversidad sexual. 	El tiempo establecido es desde el inicio del proyecto y la duración de este.

Fuente: Elaborado por investigadores en Proceso de Grado de Licenciatura en Sociología

4.2.4. FASE PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

Como referencia para la descripción de las fases que comprenden dicho proyecto se consultó el Manual de Ciclo, Gestión y Control de Proyectos elaborado por el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación económica y social, ILPES, el cual establece tres fases del proyecto las cuales son: La fase de planificación, La fase de ejecución y por último La fase de evaluación. Estas además definen el rumbo de las acciones a tomar para la propuesta.

1.2.5. Fase de planificación

La primera fase comprende el diseño de las alternativas del proyecto, también la planificación de las distintas actividades, y su respectiva validación del proyecto la cual debe ser revisada por las instituciones involucradas, así como cooperantes del proyecto, el proceso de Gestión de recursos y asignación de facilitadores de cada sesión de los talleres, la evaluación previa o ex antes del proyecto la cual sirve como marco de referencia. El tiempo asignado para la primera fase debe ser de tres a cuatro semanas.

2.2.5. Fase de ejecución

En la ejecución de la primera fase del proyecto se realizará una convocatoria general de participación para todos los sectores de la Comunidad Universitaria, una coordinación y logística para el cumplimiento de los talleres, el desarrollo de todos los talleres, una evaluación y presentación de avances de cada sesión con el objetivo sistematizar resultados por grupos de trabajo; el tiempo para esta segunda fase será de 6 meses.

La fase dos y tres del proyecto se desarrollara con la participación de todos los involucrados durante el desarrollo de la fase uno, esto con el propósito de proporcionar conocimiento nuevo sobre diversidad sexual y tomar medidas para lograr cambios significativos dentro de la Universidad y la implementación de proyectos de inclusión y mesas de diálogo donde se espera se sostengan propuestas para las personas pertenecientes a la diversidad sexual en sus distintos ámbitos, laborales y de estudios. Esto se llevará a cabo en un periodo

de 8 meses duración del proyecto, pero puede alargarse el plazo según los resultados obtenidos en esa estimación.

3.2.5. Evaluación

La tercera fase del proyecto será desarrollada una vez finalizado el proyecto, el cual contiene una elaboración de informes de resultados y que también revelara el nivel de impacto alcanzado. Esta puede ser aplicada después de un año de finalizado el proyecto o tres años después.

4.2.5. BENEFICIOS Y BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Impulsar la construcción de espacios educativos y laborales más inclusivos dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador; en los cuales prevalezcan los principios de igualdad y no discriminación para miembros de la diversidad sexual que históricamente han sido invisibilizados, siendo este principal beneficio para la comunidad universitaria contribuyendo a la educación inclusiva.

Las personas beneficiarias en dicho proyecto serán las personas de la diversidad sexual de la Sede Central de la Universidad de El Salvador en sus distintos ámbitos laborales y educativos siendo estos los beneficiarios directos de todos los cambios que se plantean obtener a lo largo del desarrollo del proyecto.

Como beneficiarios indirectos están la Comunidad Universitaria en general ya que lo aprendido se espera cambie las pautas de comportamientos y acciones discriminativas y violentas por prácticas de inclusión.

4.3. JUSTIFICACIÓN

4.3.1. IMPORTANCIA

La importancia de esta propuesta está dirigida a mejorar las condiciones educativas y laborales dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador, brindando a la comunidad de la diversidad sexual un entorno de respeto e inclusividad dentro de esta.

4.3.2. RELEVANCIA

La relevancia consiste en que esta propuesta proyecto sentara las bases para una incidencia cultural y educativa inclusiva sobre diversidad sexual, enfocándonos en una participación completa de todos los sectores y apostándole

a un proceso de sensibilización, normalización y empoderamiento de quienes son parte de la diversidad sexual.

4.3.3. FACTIBILIDAD

El proyecto cuenta con una amplia Factibilidad debido a que se tiene una relación bastante buena con las organizaciones de sociedad civil encargadas de la defensa de los derechos de las personas de la diversidad sexual, lo que contribuye a que la presentación de este proyecto pueda ser bien recibida para su financiamiento y acompañamiento.

De igual manera se cuenta con buena relación con el director del Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador, a quien ya se le ha mencionado dicha iniciativa y ha manifestado estar bastante interesado en el trabajo en conjunto en materia de capacitación sobre todo a sector docente administrativo. Por otra parte, el grupo coordinador cuenta con amplios conocimientos respecto a la problemática, experiencia en el desarrollo y ejecución de proyectos sociales, así como también contactos y redes dentro de la Universidad de El Salvador quienes pueden sumarse al esfuerzo de llevar a cabo el proyecto.

4.3.4. APORTE

El aporte que esta propuesta pueda dar es ser principalmente una herramienta que contribuya a la erradicación de la discriminación en los espacios educativos, fomentando nuevos procesos de comunicación entre docentes y alumnos. Un aporte también es la transformación social de una problemática, que pueda darse a partir de la ejecución de esta propuesta, consintiendo está en una transformación no solo de espacios sino también de formas de pensamiento.

4.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

4.4.1. OBJETIVO GENERAL

Incidir en la comunidad universitaria para que, a través de un proceso de sensibilización y creación de espacios más incluyentes, se pueda construir una educación más inclusiva.

4.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

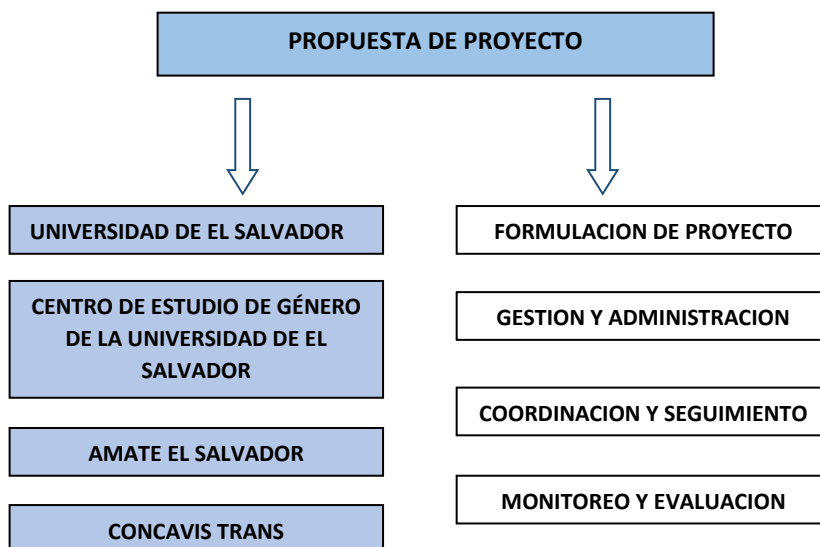
Concientizar y sensibilizar a la población universitaria en materia de género, derechos humanos y diversidad sexual con el fin de cambiar prácticas de exclusión y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Desarrollar procesos de incidencia que generen la creación de políticas de inclusión y no discriminación hacia las personas de la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador, así como protocolos de atención para las personas que han sufrido actos discriminatorios.

Establecer alianzas dentro de las diferentes Facultades dentro de la Universidad de El Salvador en las que se puedan dialogar y crear propuestas que mejoren las condiciones de las personas de la diversidad sexual en el campus universitario.

4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

La gestión y administración del proyecto estará a cargo principalmente por la Comisión gestora de Proyecto, la cual estará integrada por todas las instituciones involucradas en la problemática y también las organizaciones de sociedad civil quienes serán co-ejecutoras, por cada sector se espera que se envíen representantes a este espacio el cual será principalmente de toma de decisiones respecto al proyecto.



4.6. PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO

4.6.1. RECURSOS HUMANOS

Como capital humano para la ejecución del proyecto se necesitará la participación de las distintas autoridades de la universidad de El Salvador, incluyendo a las personas que conforman los distintos sectores, Docentes, Personal Administrativo y de servicios y Estudiantes, también facilitadores y coordinadores de talleres.

4.6.2. RECURSOS MATERIALES Y EQUIPO

Buscando la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las sesiones a desarrollar en el proyecto se debe contar con ciertos materiales didácticos y tecnológicos descritos en el cuadro de propuesta para la ejecución del proyecto.

4.6.3. RECURSOS FINANCIEROS

Estos deberán ser asumidos por las instituciones a cargo con el fin de dar una cobertura que garantice el cumplimiento de objetivos

PROPUESTO PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO

CANTIDAD	UNIDAD	DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	TOTAL, GENERAL
RECURSO HUMANO					
100	8 meses	Personal de las distintas instituciones Docentes Personal Administrativo Estudiantes	-	-	
2 por sesión	Sesión	Facilitadores	\$150	\$2,250	
1	Sesión	Coordinadores	\$45	\$675	
					\$2,925
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS					
20	c/u	Folder	\$0.25	\$5.00	
2	Caja	Faster	\$3.50	\$7.00	
2	Caja	Lapiceros	\$2.50	\$5.00	
2	Resma	Papel Bond	\$3.50	\$7.00	
2	Resma	Páginas de colores	\$5.00	\$10.00	
2	Resma	Papel de Colores	\$5.00	\$10.00	
4	Caja	Plumones	\$2.25.	\$9.00	
4	Caja	Marcadores	\$2.50	\$10.00	
6 horas	Día	Uso de computadora (digitación e impresión)	\$0.50	\$3.00	
85 paginas	Informes	Impresora HP (impresiones)	\$0.05	\$21.25	
3	c/u	Memoria USB	\$8.00	\$24.00	
					\$111.25
Otros					
100	c/u	Refrigerios	\$3.00	\$4,500	\$4500
15	c/u	Transporte	\$75	\$1,125	\$1,125
Imprevistos				\$150	\$150
					\$8,661.25
TOTAL					

Fuente: Elaborado por estudiantes de la carrera Licenciatura en Sociología para propuesta para la ejecución del proyecto, noviembre 2020.

4.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.7.1. SEGUIMIENTO

Este proceso se desarrollará con la ayuda de una comisión de seguimiento que estará en cada fase del proyecto; con mayor énfasis un año después de su ejecución. Teniendo como propósito monitorear el impacto que tuvo el proyecto

en cada uno de los sectores implicados los cuales son docentes, personal administrativo, servicios y estudiantes.

El monitoreo servirá para determinar el impacto o retroceso de los implicados. Este tendrá como propósito reconocer los avances que lograron conseguir desde el inicio del proyecto, la prevalencia o cambios en cada una de las fases en las prácticas socioculturales sobre diversidad sexual y las nuevas dinámicas que se desarrollan en la comunidad Universitaria con todos los sectores intervenidos en el proyecto.

4.7.2. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará en cada fase del proyecto en sus diferentes modalidades: Previa, Intermedia y Posterior.

También se contará con la evaluación ex post, donde se llevará a cabo cuando haya finalizado el proyecto y una segunda evaluación que será de impacto del proyecto; los encargados de determinar esta evaluación serán los nombrados por los financistas del proyecto.

4.8. MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

RESUMEN DE OBJETIVOS/ACTIVIDADES	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	FUENTES O MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTAS PREMISAS IMPORTANTES
(FIN) Aportar a la construcción de espacios y practicas socioculturales libres de discriminación y violencia, para mejorar las condiciones educativas y laborales de los miembros de la diversidad Sexual	Visibilización y participación de distintos miembros de la diversidad sexual en actividades recreativas y formativas en los espacios Universitarios. Miembros de la diversidad sexual dentro de la Universidad se encuentran organizados.	Cartas de entendimiento entre las diferentes instituciones involucradas en la problemática. Fotografías	Aprobación y financiamiento del proyecto. Involucramiento completo de todas las instituciones o secretarías de la universidad de El Salvador. Participación de instituciones del gobierno.
Propósito Incidir en la comunidad universitaria para que a través del desarrollo de los talleres socioeducativos se pueda construir nuevas formas de pensamiento, y espacios más incluyentes de la diversidad sexual.	Lograr un 100% de participación de todos los sectores en los talleres socioeducativos del proyecto. Miembros de la diversidad sexual en un 75% si identifican buenas prácticas, vivencias y procesos de aprendizaje dentro de la comunidad universitaria.	Listas de asistencia a los talleres de todos los sectores participantes. Aplicación de entrevistas e observaciones en el entorno universitario.	Organizaciones estudiantiles apoyen el desarrollo de las sesiones de cada taller. Docentes, administrativos, de servicios y estudiantes más sensibilizados y empoderados apoyen la participación de más personas en los talleres. Abandono de docentes, estudiantes, administrativos, de servicios de las jornadas del taller.
Resultados del proyecto objetivos específicos o intermedios. Educación y sensibilización Gestión del conocimiento y socialización Conozco mis espacios	Elaborar informes que detallen las experiencias vividas en los distintos talleres. Distintos participantes promueven los valores de respeto y no discriminación hacia la diversidad. Promoción y desarrollo de todos los talleres.	Informes de monitoreo y evaluación del proceso de los talleres. Entrevistas y observaciones que reflejen avances en la prevención de la discriminación y violencia. Participación constante en las sesiones.	Miembros de la comunidad universitaria concientizados en materia de derechos humanos, inclusión y diversidad sexual, que disminuya los niveles de violencia y discriminación hacia este sector.
Actividades Gestión de Recursos y de facilitadores para el desarrollo de los talleres de capacitación y sensibilización. Asignación de grupos de trabajo con cada sector (docentes, administrativos, servicios y estudiantes) Formación de comité del proyecto para dirigir las acciones estratégicas de la fase 2. Programación de mesas de diálogo con instituciones vinculadas a la problemática para establecer alianzas. Identificación y declaración de espacios libres de violencia y discriminación	Lograr en un 75% la asignación de recursos para todas las etapas del proyecto. Utilizar 100% todos los materiales didácticos y tecnológicos asignados cada sesión. Cumplir en un 80% con los tiempos asignados para cada reunión, o mesa de dialogo con el comité del proyecto.	Cartas o facturas de la gestión. Actas de las jornadas o reuniones para cada taller. Fotografías. Inscripción de los participantes a cada taller. Informes de reuniones, y mesas de dialogo. Fotografías.	Desarrollo de todos los talleres en los tiempos programados. Involucramiento de todas las instituciones, sectores, secretarías que componen la universidad. Convivencias de miembros de la diversidad sexual en espacios libres de violencia y discriminación.

Fuente: Elaborado por estudiantes de la carrera Licenciatura en Sociología para propuesta de proyecto, noviembre 2020.

4.9. RECOMENDACIONES

4.9.1. A la Universidad de El Salvador

Se recomienda potenciar más los procesos de investigación cualitativa para construir nuevas formas de pensamiento que vayan en sintonía con los actores y su realidad, por ello también a implementar el presente proyecto para atender la problemática de la discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual, impulsando también más investigación en temas relacionados con la diversidad sexual.

Además, al ser una Institución de transformación e incidencia en la generación, desarrollo y seguimiento de políticas internas universitarias más incluyentes. Pero también a entablar distintas alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil, no gubernamentales y de gobierno.

Se recomienda visibilizar y actuar de manera pronto en medidas para que la desigualdad en cuanto a género dentro de la Universidad se erradique y así convertirse en un referente importante para demás Universidades y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

4.9.2. A las instituciones vinculadas a la problemática

Se les recomienda trabajar en el diseño de políticas internas universitarias más incluyentes y en las distintas estrategias de prevención de la discriminación y violencia, con el objetivo de tener mayores resultados como Universidad.

Se recomienda a las Instituciones, Autoridades y Organizaciones que defienden los derechos de la diversidad sexual, a hacer actos de visibilización significativos como izar la bandera en fechas de conmemoración y difundir actor de relevancia para que la comunidad Universitaria vea las medidas y acciones que se están tomando.

También a la creación de protocolos de denuncia y seguimiento a casos de discriminación y violencia basados en su orientación sexual, identidad y expresión

de género dentro de la Universidad de El Salvador, esto encontrándose en distintos puntos para lograr un mayor alcance y resolución de conflictos.

4.9.3. A las distintas organizaciones estudiantiles

A ser actores de incidencia y transformación en todos los espacios universitarios, buscando unificar el trabajo de la Universidad de El Salvador en conjunto con todos los sectores.

Promover la organización de las personas de la diversidad sexual para lograr una sensibilización y reconocimiento de derechos.

Propiciar información de fácil acceso a todo aquel perteneciente a la diversidad sexual de antiguo y nuevo ingreso, con el fin de difundir información de apoyo, conocimiento de leyes dentro del campus Universitario y en sus distintas Facultades.

4.9.4. A la comunidad de la diversidad sexual

Se le recomienda a seguir trabajando con las distintas Instituciones en la visibilización y sensibilización de la diversidad para lograr incidir en los procesos de socialización y tener mejores escenarios educativos y laborales, siendo con ello actores que propicien el respeto y el cumplimiento de derechos LGBTI.

Se recomienda la participación activa en talleres, charlas, conversatorios sobre derechos y empoderamiento para los miembros de la diversidad sexual y saber enfrentar las distintas situaciones que se puedan vivir según su ambiente, laboral o educativo.

ANEXOS DEL INFORME FINAL

1. DESARROLLO DE UNA GUIA DE ENTREVISTA
2. GLOSARIO DE TERMINOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL
3. FOTOGRAFIA DE EJECUCIÓN DE NATIVOS HOMOSEXUALES AMERICANOS

ANEXO 1.

DESARROLLO DE UNA GUIA DE ENTREVISTA



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y
HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



GUIA DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES

Objetivo: Analizar la discriminación que se da mediante la interacción social hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la Sede Central de la Universidad de El Salvador, aplicando criterios, principios y técnicas del método inductivo a manera que se propicie un cambio en la actitud de los actores involucrados en esta problemática.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de finalización: _____
 Nombre/seudónimo: _____
 Identidad de género: _____ Orientación sexual: _____ Edad: _____
 Escolaridad: _____

A. DIVERSIDAD SEXUAL

1. ¿Qué entiendes por diversidad sexual?
- 1.1. ¿Qué es la orientación sexual?
- 1.2. ¿Qué es la identidad de género?
- 1.3. ¿Qué significa para ti ser parte de la diversidad sexual?
- 1.4. ¿Qué se siente ser de la diversidad sexual en la Sede Central de la Universidad de El Salvador? ¿Por qué?
- 1.5. ¿Qué prácticas y creencias se dan en la Universidad de El Salvador respecto a la diversidad sexual?
- 1.6. ¿Para quienes considera que es más fácil asumirse parte de la diversidad sexual en la Universidad de El Salvador? ¿Por qué?

B. DISCRIMINACIÓN

2. Dentro de la Universidad de El Salvador ¿tus compañeros de trabajo/estudio saben que eres parte de la diversidad sexual? ¿Por qué no? ¿cómo se enteraron?
- 2.1. ¿Cómo te sientes que ellos sepan/ no sepan que eres parte de la diversidad sexual?
- 2.2. ¿En qué año entraste a la Universidad de El Salvador?
- 2.3. ¿Cómo era ser parte de la diversidad sexual en ese momento?
- 2.4. ¿En la actualidad cómo es ser parte de la diversidad sexual?
- 2.5. ¿Qué entiendes por discriminación? ¿por discriminación laboral/académica?
- 2.6. ¿Cómo se ejerce la discriminación en la Sede Central de la Universidad de El Salvador?

- 2.7. ¿Alguna vez has sufrido discriminación? ¿Podrías decirnos cómo sucedió?
- 2.8. ¿Cómo se sintió al ser discriminado?
- 2.9. ¿Cómo interpretas esos hechos de discriminación que ha vivido? ¿Cree que tienen un fin? ¿Cuál fin cree que es?
- 2.10. ¿Qué efectos causa la discriminación en las personas? ¿En usted qué efectos ha causado?
- 2.11. ¿Cómo usted reaccionó a la discriminación? ¿Cambio algunas pautas de comportamiento?, ¿Utilizó mecanismos de autodefensa?
- 2.12. ¿Qué factores crees que llevan a las personas a discriminar?
- 2.13. ¿Quiénes son los que más discriminan en la Sede central de la Universidad de El Salvador? ¿Por qué? ¿Cómo discriminan estas personas?
- 2.14. Dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador ¿En qué espacios crees que se da más la discriminación? ¿por qué?
- 2.15. Desde su sector ¿Cuáles son las practicas mediante las cuales se da la discriminación?

C. VIOLENCIA

3. ¿Qué entiende por violencia?
- 3.1. ¿Qué tipos de violencia usted conoce? ¿Podría describirlos?
- 3.1. ¿Ha sufrido violencia en la Sede Central de la Universidad de El Salvador por ser parte de la diversidad sexual? ¿Cómo sucedió?
- 3.2. ¿Cómo interpreta ese hecho de violencia? ¿Cuál cree que era el fin?
- 3.3. ¿Cómo usted reaccionó ante el hecho de violencia?
- 3.4. ¿Cómo ha afectado esta violencia a su vida, personal, estudiantil, laboral?

D. PROPUESTA

- 4.1. ¿Cree que ha mejorado la situación de violencia y discriminación para las personas de la diversidad sexual? ¿por qué?
- 4.2. ¿Qué ha hecho la Universidad de El Salvador para mejorar la situación de violencia y discriminación para la diversidad sexual?
- 4.3. ¿Qué propuestas sugiere usted para evitar la violencia y discriminación para la diversidad sexual en la Universidad de El Salvador?
- 4.4. ¿Qué dificultades considera usted que existe en la Sede Central de la Universidad de El Salvador para erradicar la violencia y discriminación para la diversidad sexual?
- 4.5. ¿Qué harías tu para solucionar el problema de la violencia y discriminación hacia la diversidad sexual en tu espacio de estudio/trabajo?

ANEXO 2.

GLOSARIO DE TERMINOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL

Glosario de términos sobre diversidad sexual

**Elaborado por: Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y genérica – AMATE
El Salvador, 2019**

A continuación, se presenta una breve lista de los términos básicos para estudiar la diversidad sexual y genérica. Nótese que este glosario no es exhaustivo y sólo pretende aclarar algunos conceptos que pueden ser novedosos/confusos para algunas personas¹³:

Asexual	Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación ¹⁴
Andrógina(o)	Es un término que se define como la combinación de características tanto femeninas como masculinas en un solo individuo. Dicho término se deriva de las raíces griegas <i>andró</i> , que significa “hombre” y <i>gyn</i> que significa “mujer”. Se designa como andrógino a aquel individuo que debido a su apariencia física mantiene cierta ambigüedad respecto de su sexo. La androginia es una expresión de género por lo cual un individuo voluntaria o involuntariamente no demuestra claramente si es hombre o mujer, aunque sí se autoidentifique como uno u otro.
Binarismo de género:	Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres (biológicamente: machos de la especie humana) y como mujeres (biológicamente: hembras de la especie humana), y sobre los cuales se ha sustentado la

¹³ Definiciones extraídas de: Principios de Yogyakarta. Disponible en «<http://www.yogyakartaprinciples.org/>»; RAINBOW Glosario de términos LGBTI. Disponible en «<http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>»; No tengo miedo. Glosario LGBTI. Disponible en «<http://descarga.notengomiedo.pe/archivo/Glosario.pdf>»

¹⁴ Cfr. Red para la Educación y la Visibilidad de la Asexualidad, “Sobre asexualidad”

discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.¹⁵

Bisexual	Son aquellas personas que se sienten atraídas por personas de ambos sexos/géneros. Esta categoría tiene a su base el binarismo de género.
Características sexuales	Se refiere a las características físicas o biológicas, cromosómicas, gonadales, hormonales y anatómicas de una persona, que incluyen características innatas, tales como los órganos sexuales y genitales, y/o estructuras cromosómicas y hormonales, así como características secundarias, tales como la masa muscular, la distribución del pelo, los pechos o mamas. ¹⁶
Cisnormatividad	Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable; esto es, que aquellas personas que nacieron como hombres a quienes se les asignó el género masculino al nacer siempre se identificarán y asumirán como hombres, y que aquellas que nacieron como mujeres a quienes se les asignó el género femenino al nacer lo harán como mujeres.
Cissexual	Es un término que se utiliza para describir a los individuos que tienen una concordancia <i>convencional</i> entre su sexo biológico y su identidad sexual.
Cisgénero	Se utiliza para describir a las y los individuos cuya identidad de género es convencionalmente concordante con su sexo biológico.
Derechos Humanos:	Son condiciones instrumentales que permiten la realización de las personas. Estas condiciones se derivan del estado de una persona y de sus relaciones con respecto a otras. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o

¹⁵ Cfr. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América Latina, op. cit. Véase también Malena Costa, “Distintas consideraciones sobre el Binarismo Sexo/Género”, en Aparte Revista de Filosofía

¹⁶ Cfr. Artículo 2 de la Ley de identidad de género, expresión de género y características sexuales de Malta

étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición, y son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.¹⁷

Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo¹⁸

Diversidad Sexual y genérica

Es un término sombrilla que se usa para referirse a todas las variantes de orientación sexual, identidad/expresión de género y características sexuales más allá del binomio heterosexual-cisgénero. Otras formas de hacer referencia a este concepto son “diversidad sexual” o “diversidad sexo genérica”.

Expresión de Género

Manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. La expresión de género es independiente del sexo biológico, la identidad de género y la orientación sexual de una persona. Por ejemplo, una mujer puede tener una expresión de género socialmente tipificada como masculina sin que esto implique que sea lesbiana o que tenga una identidad de género trans.

¹⁷ Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficinas del Alto comisionado

¹⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México

Gay	Se utiliza para hacer referencia a un hombre que siente atracción física, emocional, intelectual y sexual hacia otros hombres.
Género	Es la construcción social de lo que significa ser mujer u hombre en una cultura y época determinadas. Hace también referencia a todas aquellas estructuras relacionales entre hombres y mujeres, incluyendo componentes psicológicos, sociales y culturales que se constituyen en un rol y comportamiento particular asignado a cada género, supuestamente partiendo de una diferencia sexual biológica.
Género no binario	Es una identidad de género que rompe con la dicotomía masculino/femenino del sistema sexo-género. Son personas que no se identifican ni como hombres, ni como mujeres, sino como un tercer género.
Heteronormatividad	Heteronormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente.
Heterosexismo	Ideología y sistema de organización cultural de las relaciones socio sexuales y afectivas que consideran que la heterosexualidad monógama y reproductiva es la única natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable, negando, descalificando, discriminando y violentando otras orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género.
Heterosexual	Son aquellas personas que se sienten atraídas emocional, física, intelectual y sexualmente por personas del sexo/género contrario.
Identidad de género	Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función

corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones del género.

- Identidad Sexual** Es la suma de las dimensiones biológicas y de conciencia de un individuo que le permiten reconocer su pertenencia a un sexo u otro, es decir, ser varón, hembra o intersexual, independientemente de su identidad de género (sentirse como hombre, mujer o no-binario) o su orientación sexual. Este concepto está en estrecha relación con la identidad de género, hasta el punto de que con frecuencia suelen usarse como sinónimos.
- Interseccionalidad** La interseccionalidad es una teoría feminista y herramienta para el análisis que tiene como premisa que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea.¹⁹
- Intersexual** Hace referencia a los individuos cuyos cuerpos poseen anatómicamente órganos genitales y/o gónadas tanto de varón como de hembra en grados distintos, que pueden o no derivar en otras características sexuales secundarias (crecimiento de mamas, tono de voz, vello corporal, etc.). Es uno de los 3 tipos de sexo biológico, junto a varón y hembra.
- Lesbiana** Se utiliza para hacer referencia a una mujer que siente atracción física, emocional, intelectual y sexual hacia otras mujeres.
- LGBTI** Acrónimo de uso político y oficial para hacer referencia al colectivo de personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. En algunos países se han acuñado algunas variaciones a este acrónimo, por ejemplo, LGBT (no incluye la Intersexualidad); LGBTI+ (incluye el + para visibilizar el resto de la diversidad sexual y genérica); LGBTIQ (incluye la Q de queer), etc.

¹⁹ Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica.

LGBTI-fobias	Hace referencia a la lesbofobia (aversión a las mujeres lesbianas), homofobia (aversión a los hombres gay), bifobia (aversión a las personas bisexuales), transfobia (aversión a las personas trans), e intersexfobia (aversión a las personas intersexuales). La aversión también es extensiva a todo aquello usualmente asociado con esta población (movimiento social, expresiones culturales, memoria histórica, etc.).
Movimiento LGBTI	Es un movimiento social y político que lucha en contra de la discriminación y por los derechos humanos de personas sexual y genéricamente diversas. Aunque la historia de este movimiento es más antigua, el concepto LGTB se popularizó especialmente a partir de la década de 1990.
Orientación Sexual	Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
Pansexualidad	Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ella.
Población Trans	La población compuesta por hombres y mujeres transexuales y transgénero. Una mujer trans es alguien que nació varón, pero se identifica y vive como mujer. Un hombre trans es alguien que nació hembra, pero se identifica y vive como hombre.
Queer	Es más que una teoría o una identidad estática. Queer es una propuesta política de resignificación del cuerpo, el género y la sexualidad como territorios en disputa frente al sistema capitalista y heteropatriarcal. Queer es el total rechazo al régimen de lo binario.
Transexual	Es una persona que posee una identidad sexual y de género convencionalmente discordante con la de su sexo biológico, por lo que siente un fuerte rechazo por sus genitales y

características sexuales secundarias, frente a lo que aspiran a sobrellevar procedimientos médicos y quirúrgicos que readecúen sus genitales y otros rasgos sexuales secundarios a su identidad sexual y de género.

Transgénero

Es una persona que posee una identidad y/o expresión de género convencionalmente distinta(s) a la de su sexo biológico, pero a diferencia de las personas transexuales, no sienten un rechazo a sus genitales como para aspirar a una cirugía de reasignación de sexo, bastándoles vivir y actuar de acuerdo con su identidad de género y tal vez modificar sus rasgos sexuales secundarios en mayor o menor medida.

Travesti

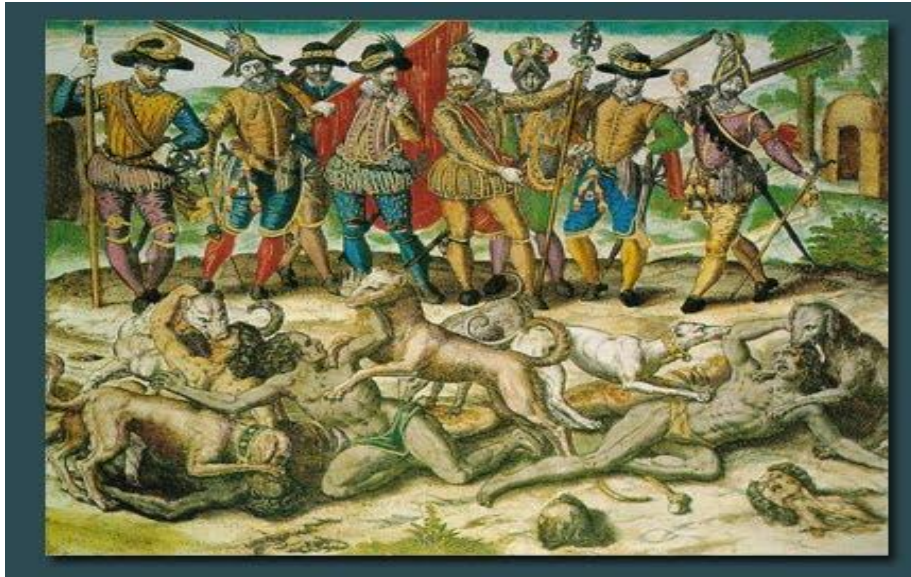
Hace referencia al acto de ponerse vestimenta y accesorios convencionalmente asignados al género opuesto al suyo propio. El travestismo es una expresión del género y no está ligada a la identidad de género, ni a la orientación sexual de la persona. Por ejemplo, un hombre puede gustar de usar vestidos o ropa interior femenina, sin que esto signifique que se identifique como mujer o que sea gay.

Por otro lado, una mujer trans que viste ropa femenina, no es una persona travesti, puesto que lo que hace es que su expresión del género coincida, según es la convención social, con su identidad de género.

ANEXO 3.

FOTOGRAFIA DE EJECUCIÓN DE HOMOSEXUALES NATIVOS AMERICANOS

Vasco Núñez de Balboa ejecutando a nativos americanos homosexuales, escena grabada por Johann Theodor de Bryen en 1592,



Fuente: Grabados antiguos otra visión del mundo, Visión-antigua.Blogspot.com

BIBLIOGRAFÍA

1. LIBROS

Escalona, B. R. (2014). *Investigación Cualitativa: Fundamentos y Praxis*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL)

Foucault, M. (2008). *Historia de la sexualidad. I La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI. (Versión original: 1976).

Goffman, E. (1970). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.

Lara Martínez, R. (2012). *Indígena, cuerpo y sexualidad en la literatura salvadoreña*. San Salvador: Universidad Don Bosco.

López Vigil, J. I. (2006). *Las mil y una historias de Radio Venceremos*. San Salvador: UCA Editores.

Olabuénaga, J. I. (2007,). *Metodología de la Investigación Cualitativa*, 4 Edición. España: Universidad de Deusto, Bilbao.

Zepeda, J. R. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. Ciudad de México: Colección Estudios.

2. RESVISTAS

Cárdenas Castro, M., & Yáñez, S. (2012). *Nuevas formas de muestreo para minorías y poblaciones ocultas muestras por encuestado conducido en una población de inmigrantes sudamericanos*. Dialnet, 571-578.

Gómez Arévalo, A. P. (2015). *Del cuiloni al homosexual: sexualidades masculinas disidentes en El Salvador entre 1932 - 1992*. Revista de Estudios Culturales de la Universidad Federal Pernambuco, 119-137.

Gómez Arévalo, A. P. (2016). *Del orgullo gay a la Diversidad Sexual: organización de identidades sexuales disidentes en El Salvador*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, 99 - 116.

Guilhem, O. (1992). *Conquistadores y misioneros frente al pecado nefando*. Dirección de Estudios Históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia Número 28 México D.F, 47 - 64.

Lorenzo Ortega, R., & Sonego, M. (2017). *Métodos indirectos para la estimación de poblaciones ocultas*. Scielo

Ledesma, I. E. (2015). *Violencia hacia identidades no heterocisnormativas. identidades, cuerpos y deseos en resistencia*. Valladolid: Universidad de Barcelona.

Ortíz, A., Galván, J., & Rodríguez, E. (2020). *Estudio de poblaciones ocultas*. Instituto Nacional de psiquiatría - ramón de la Fuente Muñiz.

3. TESIS

Erazo Ramírez, Y. M., & Reyes Henríquez, M. d. (2016). *Discriminación hacia la Comunidad LGTBI de la Escuela de Ciencias Sociales (Facultad CC y HH, UES, 2016)*. San Salvador: Universidad de El Salvador.

Escamilla Flores, A. G., Guevara Landaverde, K. M., & Sandoval Guerra, L. V. (2018). *Discriminación y exclusión social hacia personas transgénero de La Asociación Colectivo Alejandría El Salvador*. Ciudad Universitaria: Universidad de El Salvador.

López Barraza, L. E., & Jiménez Campos, R. A. (2015). *“Violencia en la población de Lesbianas, Gay, Bisexual y Trans de la Asociación Diversidad Sexual de la Universidad de El Salvador.* Ciudad Universitaria: Universidad de El Salvador.

Velásquez Palacios, M. L. (2012). *Diversidad de una realidad: Discriminación hacia la población trans, San Salvador.* Ciudad Universitaria: Universidad de El Salvador.

4. INFORMES

Zapata Ventura, J. R. (2019). *Sin derechos igualitarios: El acceso desigual a la seguridad social en el área metropolitana de San Salvador, 2019.* San Salvador: Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica - AMATE El Salvador.

Zapata Ventura, J. R., & Estrada Molina, J. R. (2017). *La Exclusión Laboral de las Personas Transexuales y Transgénero en el municipio de San Salvador.* San Salvador: Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica - AMATE El Salvador.

5. REGLAMENTOS

Asamblea General Universitaria De la Universidad de El Salvador. (Acuerdo N° 106/2011-2013 (V)). *Reglamento De La Gestión Académico – Administrativo de la Universidad de El Salvador.* Ciudad Universitaria: Publicado en el Diario Oficial.

Asamblea General Universitaria, de la Universidad de El Salvador. (Acuerdo N° 009/2015-2017). *Reformas al Reglamento de la Gestión Académico – Administrativo de la Universidad de El Salvador.* Ciudad Universitaria: Publicado en el Diario Oficial N° 213, Tomo N° 416. Rep.

Junta Directiva de la Facultad de Ciencias y Humanidades, (cuerdo N° 103728/2014 (102011-10/2015). V26). *Reglamento Específico de Procesos de Graduación de la Facultad de Ciencias y Humanidades. Universidad de El Salvador.* Ciudad Universitaria

6. INSTRUCTIVOS

Cornejo, M. d. (s.f.). *Instructivos, Guías y Formatos de la Escuela de Ciencias Sociales para el Proceso de Graduación.*

4. SITIOS DE INTERNET

Asamblea Legislativa de El Salvador. (2015 de septiembre de 2015). *Agravan penas a delitos motivados por discriminación racial, étnica, política, de género o por orientación sexual.* Obtenido de Asamblea Legislativa Portal de Transparencia: <https://www.asamblea.gob.sv/node/1366>

Asamblea Legislativa de El Salvador. (13 de mayo de 2019). *A estudio anteproyecto de Ley de Identidad de Género*. Obtenido de Asamblea Legislativa de El Salvador: <https://www.asamblea.gob.sv/node/8874>

Chávez Courtrigh, N., & Feder, L. (7 de marzo de 2016). *Lo que les pasó a las mujeres trans desaparecidas en El Salvador*. Obtenido de Diario Digital Contra Punto: <http://www.contrapunto.com.sv/archivo2016/reportajes/lo-que-les-paso-a-las-mujeres-trans-desaparecidas-en-el-salvador>

Chávez Courtright, N. (24 de junio de 2016). *La cronología del movimiento LGBTQ en San Salvador*. Obtenido de Revista Factum: <http://revistafactum.com/la-cronologia-del-movimiento-lgtb-salvador>

Cidón Kiernan, M. (26 de junio de 2017). *No hay condenas por crímenes de odio contra comunidad LGTBI*. Obtenido de Revista Factum: <https://www.revistafactum.com/estado-no-avanza-en-las-condenas-por-crimenes-de-odio/>

Diario de un Gay Guanaco. (20 de enero de 2008). *Entrevista con el fundador de Oráculos, la primera disco gay del país*. Obtenido de <http://diariodeungayguanaco.blogspot.com/2008/01/entrevista-con-el-fundador-de-orculos.html>

elsalvadorG.com. (2014). *PDDH y ONU se pronuncian contra los Crímenes por odio en El Salvador*. Obtenido de elsalvadorG.com: <http://www.elsalvadorg.com/portal/content/view/494/7/>

Gómez Arévalo, A. P. (12 de diciembre de 2016). *Resistencia en el mundo que crean los machos*. Obtenido del faro: https://elfaro.net/es/201612/ef_academico/19671/Resistencia-en-el-mundo-que-crean-los-machos.htm

Gómez Arévalo, A. P., & Menjívar, R. (15 de julio de 2019). *La Pedrina: una mujer trans en la historia de Santa Ana*. Obtenido de Revista Gato encerrado: <https://gatoencerrado.news/2019/07/15/la-pedrina-una-mujer-trans-en-la-historia-de-santa-ana/>

Guzmán, V. (4 de noviembre de 2019). *Federación LGBTI cuestiona el desamparo a la diversidad sexual en el nuevo gobierno*. Obtenido de El Faro: https://elfaro.net/es/201911/el_salvador/23760/Federaci%C3%B3n-LGBTI-cuestiona-el-desamparo-a-la-diversidad-sexual-en-el-nuevo-gobierno.htm

Universidad de El Salvador. (19 de septiembre de 2020). *Acerca de la UES*. Obtenido de Universidad de El Salvador Nuestra Universidad: <https://www.ues.edu.sv/nuestra-universidad>

SEGUNDA PARTE

DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DE PROCESO DE GRADO, 2020

- 1. PLAN DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN DEL PROCESO DE GRADO, 2020**
- 2. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020**
- 3. RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y TRIBUNAL CALIFICADOR**

PLAN DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN DE PROCESO DE
GRADO,2020

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



PLAN DE TRABAJO: DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020

PRESENTADO POR

**AYALA CARRANZA KATHERINE DAYANA
HERNÁNDEZ BONILLA KARLA VANESSA
MONTANO PÉREZ GONZALO EDUARDO**

CARNÉT

**AC14071
HB14010
MP13058**

PLANIFICACIÓN ELABORADA POR ESTUDIANTES EGRESADOS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA, PARA LA UNIDAD DE PROCESOS DE GRADO CICLO I Y II 2020

**Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García
DOCENTE ASESORA**

**Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO**

**LUNES 29 FEBRERO 2020
CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA
SAN SALVADOR EL SALVADOR**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	147
1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE GRADO	148
1.1. ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE GRADO	148
1.2. SOBRE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	150
2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	151
2.1. OBJETIVOS GENERALES	151
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	152
3. ACTIVIDADES Y METAS	153
3.1. ACTIVIDADES	153
3.2. METAS	154
4. ESTRATEGIAS DE TRABAJO	154
4.1. ESTRATEGIA PARA LA ORGANIZACIÓN	154
4.2. ESTRATEGIA PARA LA SELECCIÓN	155
4.3. ESTRATEGIA PARA LAS ENTREVISTAS	155
4.4. ESTRATEGIAS PARA LAS VISITAS	155
4.14. ESTRATEGIA PARA PRESENTAR INFORME	157
5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y DE GRUPO	157
5.1. POLÍTICAS INSTITUCIONALES	157
5.2. POLÍTICAS DE GRUPO.....	158
6. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS	159
6.1. RECURSOS HUMANOS.....	159
6.2. RECURSOS MATERIALES.....	159
6.3. RECURSOS FINANCIEROS	160
6.4. RECURSOS TIEMPO	160
7. MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	161
7.1. CONTROL.....	161
7.2. SEGUIMIENTO	161
7.3. EVALUACIÓN FORMATIVA	161
7.4. EVALUACIÓN SUMATIVA	162
ANEXOS	163
BIBLIOGRAFÍA	168

INTRODUCCIÓN

La siguiente planificación fue elaborada por un grupo de tres estudiantes egresados de la Escuela de Ciencias Sociales “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”, en la Facultad de Ciencias y Humanidades, de la Universidad de El Salvador, inscritos en el proceso de grado del ciclo I-II del 2020, como uno de los requisitos del “Reglamento General de Procesos de Graduación de la Universidad de El Salvador” para optar al grado de Licenciadas(os) en Sociología. La planificación se titula: Plan de Trabajo en Procesos de Grado 2020, donde se journaliza las actividades que se realizarán durante la investigación. El objetivo que se pretende es determinar las etapas y fases durante todo el proceso de grado de inicio y finalización para culminar la investigación titulada “Discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador, 2020” y así lograr los objetivos y metas.

El contenido de este documento comprende lo siguiente: 1. Descripción del proceso de grado; 2. Objetivos Generales y Específicos, son la línea a seguir, de lo que se quiere lograr en la investigación, 3. Actividades y Metas, son los diferentes productos y procesos a realizar en una fecha estipulada para cumplir con los objetivos de la investigación, 4. Estrategias de trabajo para la investigación, son las medidas a seguir para cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos estipulados, 5. Políticas institucionales y Grupo de investigación, se trata de un reglamento interpuesto por la Universidad y el grupo investigador, para respetar y ejecutar con responsabilidad todo el proceso de la investigación, 6. Recursos Humanos, Material-financiero y Tiempo, 7. Mecanismos de Control y Evaluación para lograr óptimos resultados. Se estima llevar un control de todo proceso que se realizará con el fin de presentar información verídica al finalizar el proceso de la investigación.

La metodología utilizada en la elaboración del presente documento fue: la aplicación y seguimiento al formato del Plan de trabajo de investigación, Reglamento de proceso de Grado, Asesoría del docente y Coordinador de Procesos de Grado.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE GRADO

1.1. ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE GRADO

1.1.1. Modalidad de trabajo del proceso de grado

El proceso de grado será realizando bajo la participación individual, su organización está conformada por tres estudiantes egresados de la carrera de Licenciatura en Sociología, las funciones del grupo investigador consisten en cumplir el reglamento Universitario y el reglamento de la Escuela de Ciencias Sociales. Los facilitadores deberán proporcionar las normativas del proceso de grado.

1.1.2. Etapas y sus componentes del proceso de grado

Las actividades a realizarse durante el proceso de grado son: Planificación de la investigación, Ejecución, presentación y evaluación del informe final realizando en cada una de las etapas plan de trabajo y protocolo de investigación los cuales se desarrollarán en las primeras semanas del mes de febrero.

En la etapa de ejecución se llevará a cabo en las primeras tres semanas del mes de abril y se realizará el trabajo de campo y los instrumentos de recolección de datos, en el mes de mayo se realizará el procesamiento y clasificación de la información. Para la etapa final se desarrollará durante el mes de agosto y se realizará la presentación y defensa ante el tribunal calificador.

1.1.3. Personal responsable y funciones de la administración del proceso

1. Coordinador del proceso de grado

Será el responsable de la organización y planificación del proceso de graduación, coordinará la atención a los estudiantes, así como a los docentes. Directores necesarios para la ejecución de cada proceso.

2. Docente asesora de la investigación

Es responsable de coordinar y evaluar el trabajo de grado en todos sus componentes, bajo la supervisión de un coordinador general

3. Estudiantes Egregados

Coordinador: Gonzalo Eduardo Montano Pérez

Secretaria: Karla Vanessa Hernández Bonilla

Tesorera: Katherine Dayana Ayala Carranza

4. Tribunal calificador del informe final

Es atribución del tribunal calificador evaluar los productos obtenidos en la ejecución o desarrollo de la investigación y la exposición y defensa del informe final de la investigación

5. Tiempo de ejecución del proceso de grado

La presente investigación se ejecutará en siete meses, iniciando el 1 de febrero y finalizando el 30 de septiembre del año 2020.

6. Instrumentos normativos y sus objetivos

7. Reglamentos de la gestión Académico – Administrativo de la Universidad de El Salvador

El objetivo de este reglamento es normar y desarrollar las disposiciones generales sobre la gestión, organización, administración y funcionamiento académico de la Universidad de El Salvador, así como los procedimientos,

medidas y resoluciones académicas y administrativas necesarias para la buena marcha de la misma.

Reglamento específico de Proceso de Graduación de la Facultad de Ciencias y Humanidades

El objetivo del reglamento es normar las actividades del trabajo de grado como producto de una investigación que deberán cumplir los estudiantes de la Facultad de Ciencias y Humanidades que han alcanzado la calidad de egresados.

Instructivo de la Escuela de Ciencias Sociales

El propósito fundamental de este instructivo consiste en estandarizar procedimientos, y por el otro el de dar a conocer criterios para la ejecución de la presentación final de su informe de investigación para revisar su contenido, exposición y evaluación del mismo ante el jurado calificador.

1.2 SOBRE EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Título de la investigación

Discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador, 2020

1.2.2. Enunciado de la problemática de estudio

La investigación estará centrada en comprender el funcionamiento de la discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador, buscando captar el significado que las personas le dan a esta e interpretando los diversos procesos dentro de la interacción social entre individuos pertenecientes a la comunidad universitaria, rescatando principalmente la experiencia y sentimientos de estudiantes, docentes, trabajadores, administrativos y de servicio quienes han sido sujetos olvidados dentro de las diferentes investigaciones que se han realizado entorno a la discriminación en la Universidad de El Salvador.

1.2.3 Tipo y naturaleza de la investigación

Se realizará una investigación de carácter inductivo con análisis cualitativo de tipo descriptiva.

1.2.4 El Método de la investigación

El método a utilizar para la presente investigación será el método inductivo con análisis cualitativo el cual utiliza un proceso interpretativo con el fin de comprender la realidad a partir de experiencias inmediatas de los sujetos lo que nos permite entender mejor la situación de la discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador, 2020.

1.2.5 Las técnicas de la investigación

Para el proceso de recolección de información, se utilizarán las técnicas de observación selectiva no participante con el fin de captar las interacciones sociales en la que participan los sujetos. De igual manera se hará uso de la entrevista enfocada y no estructurada dirigidas a comprender la temática a estudiar.

1.2.6 Tiempo y proceso del objeto de estudio

La presente investigación se ejecutará en siete meses, iniciando el 1 de febrero y finalizando el 30 de septiembre del año 2020 por lo cual se sitúa en el presente.

2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

Comprender el funcionamiento de la discriminación que se da mediante la interacción social hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador a manera que se propicie un cambio en la situación de los actores involucrados en esta problemática.

Desarrollar una investigación cualitativa con base en el método inductivo con el interés de captar las experiencias de discriminación de personas de la diversidad sexual de la sede central de la Universidad de El Salvador.

Seleccionar las técnicas cualitativas idóneas para la recolección de información en la investigación sobre la discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Elaborar un perfil de la investigación sobre el problema a investigar en el proceso de grado referente a la discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador.

Seleccionar las fuentes literarias (secundarias) relacionadas con la normativa universitaria, la metodología y la temática relacionadas con el proceso de grado y el problema a investigar.

Presentar ante el Jurado Calificador en forma oral y escrita los resultados de la ejecución de la investigación en el informe final de la investigación.

Abordar el objeto de estudio “Discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador”, partiendo de los criterios y principios del Método Inductivo de tipo cualitativo que nos permita la recolección y el procesamiento de la información.

Desarrollar una investigación cualitativa con el interés de comprender el funcionamiento de la discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador.

Diseñar un protocolo de investigación aplicando las cinco fases propuestas por J.L Ruiz Olabuenaga de la Metodología Inductiva Cualitativa en la problemática “Discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador”, 2020.

Seleccionar a los informantes claves y las Técnicas Cualitativas para la problemática Discriminación hacia la diversidad sexual en la sede central de la Universidad de El Salvador con el fin de la obtención de la información.

Elaborar la programación para la recolección de la información de acuerdo a las fuentes orales y escritas

Determinar el proceso de comparación de la información recolectada a través de la triangulación, estableciendo los cruces correspondientes según los informantes claves seleccionados.

3. ACTIVIDADES Y METAS

3.1. ACTIVIDADES

Elaboración y entrega del documento de propuesta de perfil del problema de investigación.

Asistir a asesorías programadas, reuniones con el coordinador General de Procesos de Graduación.

Presentación y Socialización del Reglamento Interno del Seminario de Graduación y plan de trabajo a participantes del Seminario Investigación.

Elaboración y revisión de instrumentos para la recolección de datos

Realizar gestiones y contactos con informantes claves, para crear las mejores condiciones para la realización de las entrevistas.

Presentar a la Coordinación General de Procesos de Graduación los documentos de Planificación: Plan de Trabajo, Reglamento interno, Diagnostico Situacional y Protocolo de Investigación.

Construir los avances de los capítulos a partir de ordenar y clasificar la información recolectada, utilizar programa cualitativo y categorizar los datos, hacer los análisis y presentar la primera versión de los resultados.

Incorporar observaciones al documento final y entrega, prepara la logística de exposición y defensa de los resultados de la investigación.

3.2. METAS

Presentar el perfil de Investigación del Proceso de Grado por sub grupos, en el periodo de del 15 al 31 de enero del 2020

Reuniones de grupos de estudiantes en Proceso de Grado en el periodo de 15 de enero al 30 de junio del 2020

Presentar al Coordinador General y a la Docente asesor los documentos de Planificación de la investigación en el periodo del 29 de enero al 5 de febrero del 2020.

Realizar entrevistas a los informantes claves en el periodo de 20 de febrero al 5 de marzo del 2020.

Ejecutar el Protocolo en el trabajo de campo y la transcripción de avances en el periodo del 7 de marzo al 15 de abril del 2020.

Elaborar y entregar tres avances de los capítulos del informe de investigación en el periodo de 20 de abril al 10 de mayo del 2020.

Revisar e incorporar las observaciones a los capítulos para la redacción de los informes de investigación, en el periodo del 15 de mayo al 31 de mayo del 2020

Entregar al coordinador General cuatro documentos del informe Final completos para el Tribunal Calificador en el periodo del 5 de junio al 10 de junio del 2020.

Presentar los tres informes Finales de investigación empastados con observaciones incorporados en el periodo del 20 de junio al 5 de julio del 2020.

4. ESTRATEGIAS DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN

4.1. ESTRATEGIAS PARA LA ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Las reuniones y asesorías serán permanentes, para determinar la organización de la investigación, se cumplirá con la calendarización y la elaboración de los distintos documentos.

4.2. ESTRATEGIAS PARA LA SELECCIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Las decisiones frente al tema- problema el equipo tendrá en cuenta que estarán vinculadas a la importancia, relevancia, factibilidad, y aportes que este pueda generar.

4.3. ESTRATEGIAS PARA LAS ENTREVISTAS DE CAMPO AL LUGAR DE LA INVESTIGACIÓN

El equipo planificara las visitas de campo, cumpliendo con los criterios de puntualidad, responsabilidad, creatividad y ética; además haciendo una inducción y observación del espacio seleccionado.

4.4. ESTRATEGIAS PARA LAS VISITAS A INSTITUCIONES VINCULADAS CON EL PROBLEMA

Se identificarán las instituciones vinculadas y se establecerán las fechas para las visitas.

4.5. ESTRATEGIAS PARA LA IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DE LOS INFORMANTES CLAVES

Se identificarán a 10 informantes claves, los cuales deberán cumplir con los criterios ya establecidos; estos recibirán una inducción general de su participación en la investigación.

4.6. ESTRATEGIAS PARA LA IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN ESCRITA

Se identificarán una serie de libros vinculados teórica y metodológicamente a la investigación, de igual manera se utilizarán los manuales e instructivos asignados por la coordinación de proceso de grado 2020.

4.7. ESTRATEGIAS PARA LA PROFUNDIZACIÓN EN EL CONOCIMIENTO DEL PROBLEMA

Las horas de estudio dedicadas por el equipo serán fundamentales, sumando las distintas asesorías las cuales darán el espacio para profundizar, y debatir las ideas o puntos importantes con relación al conocimiento.

4.8. ESTRATEGIAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN SEGÚN FUENTES

Se consultará el libro de metodología de investigación cualitativa de José Ignacio Ruiz Olabuénaga, para diseñar los instrumentos, y serán verificados por el docente asesor.

4.9. ESTRATEGIAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN SEGÚN TÉCNICAS

Las técnicas serán aplicadas considerando las formas de abordaje que estas expliquen y el grupo deberá tener presente que este proceso de recolección de información es también un proceso de comunicación.

4.10. ESTRATEGIAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA

El procesamiento de la información estará orientado con la metodología cualitativa y con el sistema de procesamientos de datos denominado Weft QDA.

4.11. ESTRATEGIAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SISTEMATIZADA

Los procedimientos para el análisis de la información en la investigación estarán vinculados con la propuesta de la metodología cualitativa, y se procederá a crear las primeras categorizaciones, además el investigador debe incorporar, correcciones, interpretaciones, y matizaciones.

4.12. ESTRATEGIAS PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS DOCUMENTOS ESCRITOS

Todos los documentos escritos deben seguir las indicaciones descritas en el documento “técnicas para la presentación de los Documentos escritos de investigación en el proceso de Grado”.

4.13. ESTRATEGIAS PARA LA EXPOSICIÓN ORAL DE LOS DOCUMENTOS ELABORADOS EN EL PROCESO DE GRADO

El equipo planificará la exposición siguiendo las recomendaciones de la docente asesora, cumpliendo con presentación y desarrollo de contenidos.

4.14. ESTRATEGIAS PARA LA PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presentación del informe final, deberá ser trabajado con las indicaciones contenidas en el instructivo para estructurar el informe final.

5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN

5.1. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Realizar la investigación conforme las especialidades de la carrera que administra la Escuela de Ciencias Sociales.

La investigación ha realizar tiene que tener un carácter científico con sus peculiaridades retóricas y metodológicas.

La investigación ha realizar tiene que tener que contribuir con su aporte a la transformación de la sociedad salvadoreña.

La redacción y estructuración de los documentos según etapas del Proceso de Grado se realizarán de acuerdo a los instructivos y formatos de la Escuela de Ciencias Sociales

Los resultados de la investigación serán plasmados en un documento denominado Informe Final de la Investigación.

El informe Final de la Investigación aprobado se deberá entregar en tres copias impresas en original, con sus respectivos formatos digitales, la Biblioteca Central

de la Universidad, la Biblioteca de la Facultad y Ciencias y Humanidades y Centro de documentación de la Escuela de Ciencias Sociales.

La Universidad de El Salvador le corresponder los Derechos de Autor de los resultados de la investigación.

La no asistencia a las asesorías y el no cumplimiento con la programación del cronograma de actividades durante un mes se considera como abandono del Proceso de Grado.

5.2. POLÍTICAS DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Deberán cumplir con lo que determina la Normativa Universitaria existente para el desarrollo de la investigación en el Proceso de Grado.

El grupo de investigación deberá asistir regularmente a sus asesorías programadas con el docente Asesor/a

El grupo de investigación deberá cumplir con la programación de las actividades presentadas y aprobadas según cronograma

El de carácter obligatorio la incorporación de los documentos redactados las observaciones realizadas por el Docente Asesor/a, el Jurado Calificador y el Coordinador de los Procesos de Grado.

El estudiante o el grupo de investigación deberá cumplir con las normas, criterios y formatos según las guías e instructivos para la presentación de los documentos.

El estudiante o los integrantes de los subgrupos de investigación tienen que asistir en forma sistemática a sus reuniones programadas.

El cumplimiento de las tareas, las responsabilidades y la calidad de sus aportes serán objeto de una autoevaluación y etéreo-evaluación

El grupo de investigación deberá cumplir con la planificación presentada y aprobada por la Unidad de Proceso de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales.

Los estudiantes egresados en el proceso de investigación deberán tener un acercamiento según la planificación con el Docente Asesor/a

Un grupo de investigación presentara los documentos de planificación en fechas establecidas

Los investigadores presentaran el documento final de la investigación de acuerdo a las normas y criterios según los Reglamentos e instructivos mencionados.

6. RECURSOS HUMANOS, MATERIAL – FINANCIERO Y DE TIEMPO

Los recursos necesarios para la realización del proceso de investigación son de carácter humano, material, financiero, económico y tiempo, estos se describen a continuación según cada apartado:

6.1. RECURSOS HUMANOS

El recurso humano que se involucrará en el desarrollo de la investigación será de diecisiete personas, el cual consiste en tres estudiantes egresados que integran el grupo de investigación, diez informantes claves, un Docente Asesor, un Coordinador del proceso de grado y dos docentes integrantes del Jurado Calificador. (véase anexo N°1)

6.2. RECURSOS MATERIALES

6.2.1. Recursos de Equipo

Para llevar a cabo el procesamiento, la sistematización y el análisis de la información recolectada en el trabajo de campo de la investigación, será necesario contar con el siguiente equipo tecnológico: computadora, impresor, memoria USB, discos CD, cámara fotográfica, grabadora.

6.2.2. Recursos de papelería

En cuanto al recurso de papelería y utilices de oficina, será necesario contar con: folders, fastener, lapiceros, resmas de Papel Bond, Libreta- cuaderno, Lápices, Engrapadoras, Borradores.

6.2.3. Recurso de servicio

Los servicios a utilizar durante el proceso y entrega de las distintas etapas en el proceso de trabajo de grado por el grupo de investigación serán: Fotocopias, Anillados, Empastados, Reproducciones. (Véase anexo N°1)

6.2.4. Otros Recursos

Durante todo el proceso el grupo de investigación ha establecido distintas reuniones, donde se es pertinente tomar los costos en cuanto a: transporte, comunicación, internet e imprevistos. (Véase anexo N°1)

6.3.. RECURSOS FINANCIEROS

Se detalla a continuación el total de ingresos y egresos durante la elaboración de la investigación en el proceso de grado, detallando los ingresos totales por cada uno de los rublos presupuestados así; en cuanto a los recursos humanos no se cuenta con valor monetario de las instituciones para las cuales se trabajan, equipo \$2.455, materiales \$74.75, servicios \$385.00, otros gastos sumando a ellos los imprevistos que son el 5.00% \$1.512. contando con un total general de egresos \$ 4,426.75

6.4. RECURSO TIEMPO

En el cronograma anexo N°2, en la página 17, se detallan las tres etapas a desarrollar con sus actividades específicas así:

Etapas **uno** de la Planificación de la investigación, con una duración de dos meses, la cual se iniciará en la fecha de la tercera semana de febrero y se concluirá en la segunda semana de marzo.

Etapas **dos** de la Ejecución de la investigación con una duración de dos meses y tres semanas, la cual se iniciará en la fecha de primera semana de abril y se finalizará en la tercera semana de junio.

Etapas tres de la presentación, exposición y evaluación del Informe Final de la investigación tendrá una duración de 4 semanas la cual se iniciará en la fecha de la segunda y tercera semana de agosto y finalizará en la primera y segunda de septiembre.

7. MECANISMOS DE CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. CONTROL

Elaborar el formato de control y seguimiento de las actividades en todo el proceso de grado, según los objetivos y metas propuestos por el grupo investigador.

Llevar el control en un formato con criterios para evaluar la autoevaluación y (hetero evaluación, responsabilidades, asistencia, etc.), por parte de los estudiantes. Dar seguimiento a la planificación con relación a los avances en la planificación y en la ejecución de la investigación

7.2. SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

La docente Asesora tiene que hacer un seguimiento a la programación presentada en el cronograma con respecto a las fechas asignadas a cada etapa y a sus actividades para conocer cumplimiento de las tareas y de los resultados logrados en el tiempo establecido, según los objetivos planteados en el Plan de Trabajo y los específicos a investigar elaborados en el Protocolo

7.3. EVALUACIÓN FORMATIVA

Se determinan criterios y formatos para realizar la autoevaluación y la heteroevaluación, esto por parte de los estudiantes en relación a la elaboración de los documentos de acuerdo al uso de las técnicas de presentación exigidas por la Universidad de El Salvador, la Facultad de Ciencias y Humanidades y la Escuela de Ciencias Sociales. Contando con criterios para la evaluación autoevaluación y heteroevaluación, equivalencias para evaluar autoevaluación heteroevaluación y un cuadro para la evaluación de integrantes del subgrupo.

7.4. EVALUACIÓN SUMATIVA

Para la evaluación de actividades de los (as) estudiantes se tomará en cuenta:

La planificación que corresponde a un 20% (Plan, Protocolo, Diseño o Proyecto de Investigación)

Los avances de informes planificación que equivale a un 15%.

Exposición parcial de avances de capítulos del estudio con un 15%.

La asistencia a las reuniones grupales (alumnos(as) y Docente Asesor(a) que se planifiquen con un 10%.

Todas estas actividades hacen un promedio del 70%. Evaluado por el Docente Asesor(a)

La presentación y Exposición Final del informe final de la investigación de los resultados de la investigación con un 20%

Contenido del Documento “Informe Fina de Investigación” con un 10%

Estas actividades hacen el promedio del 30%. Calificadas por un Tribunal Calificador.

ANEXOS

ANEXO: 1

PRESUPUESTO GENERAL DE LA INVESTIGACION EN PROCESO DE GRADO 2020

CANTIDAD	UNIDAD	DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	SUB TOTAL	TOTAL GENERAL
RECURSOS HUMANOS						
8 meses	1	Docente Asesor				
8 meses	1	Coordinador PG				
8 meses	3	Equipo investigador				
1 día	3	Tribunal calificador				
3semanas	10	Informantes claves				
1 día	1	Conferencistas				
	1	Facilitador seminario				
RECURSOS EQUIPOS						
1		Computadora	\$500.00	\$1.500		
1		Impresora	\$200.00	\$200.00		
1		Memoria USB	\$10.00	\$30.00		
1		Cámara Digital	\$50.00	\$50.00		
1		Grabadora	\$70.00	\$70.00		
1		Proyector	\$600.00	\$600.00		
1		Discos CD	\$1.00	\$5.00		
					\$2.455	
RECURSOS PAPELERIA						
25		Folders	\$0.25	\$6.25		
1	caja	Fastener	\$1.00	\$1.00		
1	caja	Lapiceros	\$3.00	\$3.00		
5	resma	Papel- Bond	\$5.00	\$25.00		
2		Libreta- cuadernos	\$2.00	\$4.00		
12	caja	Pilots	\$1.00	\$12.00		
6	Media caja	Liquido Paper	\$1.25	\$7.50		
12	caja	Lápices	\$2.00	\$2.00		
12	caja	Marcadores	\$1.00	\$12.00		
1		engrapadora	\$2.00	\$2.00		
					\$74.75	
RECURSOS SERVICIOS						
1,000		Fotocopias	\$0.02	\$20.00		
4		Anillados	\$10.00	\$40.00		
3		Empastados	\$15.00	\$45.00		
14		reproducciones	\$20.00	\$280.00		
					\$385.00	
OTROS RECURSOS						
	Viajes	Transporte	\$200.00	\$600.00		
	Llamadas	Comunicaciones	\$250.00	\$750.00		
	búsqueda	internet	\$30.00	\$90.00		
					\$1.440.00	
		Imprevistos 5.00%			\$72.00	
TOTAL DE RECURSOS FINANCIEROS						\$ 4,426.75

Fuente: Elaboración de estudiantes egresado de la licenciatura en Sociología en proceso de grado

ANEXO N°3

CUADRO CONTROL DE ASISTENCIAS Y ASESORIAS DEL SUBGRPO DE INVESTIGAION EN PROCESO DE GRADO.

CARRERA LICENCIATURA EN: _____

TITULO DEL TEMA:

_____.

DIA FIJADO DE ASESORIAS: _____

NOMBRE ESTUDIANTES EGRESADOS/AS

1. _____

2. _____

3. _____

N° ASESOR	FECHA. DIA-MES-AÑO HORA	FIRMA ESTUDIANTE 1	FIRMA ESTUDIANTE 2	FIRMA ESTUDIANTE 3	OBSERVACIONES
1					
2					
3					
4					
5					
6					

INDICACIONES: 1. Control por días de asesorías, según fechas y hora inicio y fin.

2. puntualidad: control con firma asistencia estudiantes

3. observaciones: anotar consistió asesoría

ANEXO 4

CRITERIOS PARA LA EVALUACION AUTOEVALUACION HETEROEVALUACION

IDENTIFICACION	CRITERIOR A EVALUAR
A	Asistencia a reuniones del equipo
B	Visitas al lugar de estudio
C	Responsabilidad y puntualidad
D	Aportes
E	Cooperación
F	Disponibilidad

EQUIVALENCIA PARA EVALUAR AUTOEVALUACION HETEROEVALUACION

ABREVIATURAS	SINGIFICADOS	EQUIVALENCIAS
E	EXCELENTE	10-9
MB	MUY BUENO	8-7
B	BUENO	6-5
R	REGULAR	4-3
NM	NECESITA MEJORAR	2-0

CUADRO PARA EVALUACION DE INTEGRANTES DEL SUBGRUPO

NOMBRES INTEGRANTES SUBGRUPO	NOMBRE DEL TIPO DE VALUACION					
	CRITERIOS A EVALUAR					
	A	B	C	D	E	F
Katherine Dayana Ayala Carranza						
Karla Vanessa Hernández Bonilla						
Gonzalo Eduardo Montano Pérez						

BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVA UNIVERSITARIA.

Reglamento de la Gestión académica- administrativa de la Universidad de El Salvador”, C.U. San Salvador, Asamblea General Universitaria, 5 de agosto del 2013. Publicado en el Diario Oficial, San Salvador.

Instructivo para elaborar el Plan de Trabajo de Investigación según Método Inductivo, Licenciaturas en Sociología y Trabajo Social.

LIBROS

Ruiz Olabuénaga, José e Ispizua María Antonia, la descodificación de la vida cotidiana, Métodos de investigación Cualitativa, España, Bilbao, Universidad de Deusto, 1989, 242 pp.

FOLLETOS

Escobar Cornejo, María del Carmen, instructivo Especifico sobre egresos y procesos de graduación en la Escuela de Ciencias Sociales C,U. San Salvador, Unidad de procesos de grado de la Escuela de CC. SS., 2008. Actualizado en 2014 y aprobado por Junta Directiva acuerdo 807, 13 de junio de 2014

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN
DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD
SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA SEDE CENTRAL
DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR,2020

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



**DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD
SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE
CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, 2020**

PRESENTADO POR

**AYALA CARRANZA KATHERINE DAYANA
HERNÁNDEZ BONILLA KARLA VANESSA
MONTANO PÉREZ GONZALO EDUARDO**

CARNÉT

**AC14071
HB14010
MP13058**

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN ELEABORADO POR ESTUDIANTES
EGRESADOS DE LA CARRERA DE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA,
PRESENTADO A LA UNIDAD DE PROCESOS DE GRADO CICLO I Y II 2020**

**Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García
DOCENTE ASESORA**

**Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO**

**MARZO 2020
CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	173
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.....	175
2. DESCRIPCIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN	176
3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	176
3.1. OBJETIVOS GENERALES.....	176
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	176
4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	177
4.1. IMPORTANCIA.....	177
4.2. RELEVANCIA.....	178
4.3. FACTIBILIDAD	178
4.4. APORTES	179
5. DEFINICIÓN SITUACIONAL CONCRETA DEL PROBLEMA.....	179
5.1. OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	179
5.2. ESCENARIO Y ENTORNO	185
5.3. ACTORES	186
5.4. INSTITUCIONES RELACIONADAS	187
6. DISEÑO DEL TRABAJO	187
6.1. ESTRATEGIAS DE TRABAJO	187
6.2. DISEÑO MUESTRAL.....	188
6.3. CODIFICACIÓN DEL LENGUAJE.....	189
6.4. CONTROL DE ELEMENTOS ESPURIOS	190
6.5. COMPARACIÓN EN BASE A SIMILITUDES Y DIFERENCIAS.....	191
6.6. TRIANGULACIÓN.....	191
7. RECOLECCIÓN DE DATOS	191
7.1. TÉCNICA DE OBSERVACIÓN	192
7.2. TÉCNICA DE ENTREVISTA	192
7.3. TÉCNICA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL.....	192
8. ANÁLISIS DE DATOS.....	192
8.1. PROGRAMA SOFTWARE	192
8.2. ANÁLISIS DE CONTENIDO.....	193
8.3. MÉTODO INTERPRETATIVO	193
9. VALIDACIÓN	193
9.1. CREDIBILIDAD	193
9.2. TRANSFERIBILIDAD	194
9.3. DEPENDENCIA.....	194
9.4. CONFIRMABILIDAD	194

10. PROPUESTAS DE CAPITULOS DE INFORME FINAL.....	194
10.1. CONTEXTO, INSTITUCIONES,TÉORICO Y CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS....	194
10.2. ESCENARIO, NARRACIONES DE CASOS, COMPARACIONES DE SIMILITUD	195
10.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, HALLAZGOS, TRIANGULACIÓN.....	195
10.4. PROPUESTA DE PROYECTO	195
BIBLIOGRAFÍA.....	196

INTRODUCCIÓN

El protocolo ha sido elaborado por un grupo de tres estudiantes egresados de las Escuela de Ciencias Sociales “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”, en la Facultad de Ciencias y Humanidades, como uno de los requisitos del “Reglamento General de Procesos de Graduación de la Universidad de El Salvador” para optar al grado de Licenciados(as) en Sociología.

El protocolo de investigación se titula: Discriminación hacia miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la Sede central de la Universidad de El Salvador, 2020, donde se plantea la metodología para la realización del proceso de investigación. El objetivo del presente documento es determinar las cinco fases del Método y técnicas a utilizar en la Investigación Cualitativa, como parte de la etapa de planificación del proceso investigativo.

La importancia del Protocolo radica en ser considerado la guía teórica y metodológica de la investigación que comprende los elementos de interés para la investigación sobre Discriminación. El contenido de este documento se compone de los siguientes capítulos: Identificación del protocolo, en el cual se plasman las generalidades del documento; Objetivos generales y específicos de la investigación; Justificación del estudio, donde se explica su importancia, relevancia, factibilidad y aportes.

Definición situacional del problema, donde se exponen las características del objeto de estudio, el escenario y entorno, actores sociales; Diseño del trabajo, en este capítulo se desarrollan las etapas previas a la recolección de la información, que serán de importancia a la hora de la recolección y la interpretación de los datos; Recolección de datos, se explican los medios para la recolección de datos. Análisis de datos, se enuncian las formas y medios para el análisis e interpretación de la información recabada, mediante las técnicas cualitativas.

Validación de información, la finalidad de este capítulo consiste en determinar los criterios de objetividad exigidos en una investigación científica de tipo cualitativa; En el último capítulo se enuncia una propuesta de capítulos para el informe final de investigación. Finalmente, la metodología utilizada para la elaboración del presente documento fue en primer lugar, realizar una indagación documental sobre las cinco fases del método, las técnicas cualitativas, autores y teorías sobre la problemática y ámbito temático. En segundo lugar, se consultó documentación oficial universitaria como: El Reglamento General de Procesos de Graduación e instructivos. Por último, se realizaron consultas y asesorías con la Docente Asesora.

RESUMEN

El presente Protocolo es una guía para desarrollar la investigación que tiene por título Discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la Sede Central de la Universidad de El Salvador. La investigación se abordará con las cinco fases del Método Inductivo y técnicas cualitativas. El protocolo se enmarca dentro de etapa de la planificación en la investigación.

Dicho Protocolo comprende los cinco elementos propuestos por José Ignacio Ruiz Olabuénaga: la **definición** del problema de acuerdo al estudio realizado con los docentes, personal administrativo personal de servicios y estudiantes de la Sede Central de la Universidad de El Salvador; el **diseño** de trabajo con sus estrategias, que permitirán el logro de los objetivos de la investigación, seguido por el diseño muestral, donde se establecen los criterios de selección de los informantes claves y profesionales; además, se presenta el instrumento para la **recolección** de los datos. Otro elemento de importancia es la codificación del lenguaje, la cual permitirá reconstruir las categorías a utilizar en la investigación, además, el control de elementos espurios y la comparación y la triangulación.

Además de lo anterior se presentará la propuesta para el **análisis** de datos, el cual se realizará a través de la técnica del análisis de contenido y el método interpretativo, los cuales permitirán comprender la situación en estudio y su validación. Finalmente se presenta una propuesta de capítulos a desarrollar en el Informe Final.

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	:	Discriminación hacia miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la Sede Central de la Universidad de El Salvador, 2020.
LOCALIZACIÓN Y UBICACIÓN	:	Ciudad Universitaria, San Salvador
TIPO DE INVESTIGACIÓN	:	Cualitativa
COBERTURA	:	Comunidad universitaria: Docentes, Personal administrativo, personal de servicio y estudiantes.
PERÍODO DE PLANIFICACIÓN	:	Cuarta semana de febrero hasta la tercera semana de marzo (cuatro semanas) 2020.
PERÍODO DE EJECUCIÓN	:	Cuarta semana de marzo hasta cuarta semana de mayo (ocho semanas) 2020
PERIODO DE ENTREGA DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN	:	Primera semana de junio hasta la segunda semana de julio (seis semanas) 2020
RESPONSABLES	:	Ayala Carranza Katherine Dayana Hernández Bonilla Karla Vanessa Montano Pérez Gonzalo Eduardo
GESTOR INVESTIGACIÓN	:	Escuela de Ciencias Sociales, Licenciatura en Sociología, Facultad de Ciencias y Humanidades, UES
COSTO INVESTIGACIÓN	:	\$4,426.75

2. DESCRIPCIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso investigativo que se llevará a cabo es de tipo sociocultural y estará centrado en analizar la discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria de la Sede Central de la Universidad de El Salvador, la cual está compuesta por docentes, personal administrativo, personal de servicio y estudiantes.

Se busca captar el significado que los miembros de la comunidad universitaria le dan a la discriminación, interpretando los diversos procesos de interacción social entre individuos y rescatando la experiencia y sentimiento de los docentes, personal administrativo, personal de servicio y estudiantes los cuales son víctimas de exclusión, acoso, burlas, entre otras formas de discriminación que impactan su vida, sus relaciones y los lleva a buscar formas de enfrentarse a esta problemática.

3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

3.1. OBJETIVOS GENERALES

Analizar la discriminación que se da mediante la interacción social hacia los miembros de la diversidad sexual de la comunidad universitaria en la Sede Central de la Universidad de El Salvador, aplicando criterios, principios y técnicas del método inductivo a manera que se propicie un cambio en la actitud de los actores involucrados en esta problemática.

Desarrollar una investigación cualitativa con base en el método inductivo seleccionando las técnicas idóneas para la recolección de información con el interés de captar las experiencias de discriminación de personas de la diversidad sexual de la Sede Central de la Universidad de El Salvador.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Develar las experiencias de discriminación vividas por los docentes, personal administrativo, personal de servicio y estudiantes en la Sede Central de la

Universidad de El Salvador mediante la caracterización de las practicas que realizan los victimarios.

Construir el significado que los informantes claves le atribuyen a la discriminación, en los diferentes contextos cotidianos en los que se desarrollan dentro de la Sede Central de la Universidad de El Salvador.

Abordar el objeto de estudio, partiendo de los criterios y principios del Método Inductivo de tipo cualitativo que nos permita la recolección y el procesamiento de la información, así como la elaboración de una propuesta de solución al problema de la discriminación hacia miembros de la comunidad universitaria de la diversidad sexual en la Sede Central de la Universidad de El Salvador.

4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

4.1. IMPORTANCIA

La discriminación hacia las personas de la diversidad sexual es una problemática de carácter sociocultural que merece ser estudiada debido a que actualmente se encuentra invisibilizada en la Universidad de El Salvador. Diversos estudios (Zapata Ventura & Estrada Molina, 2016) (López Barraza & Jiménez Campos, 2015), (Velásquez Palacios, 2012) (Escamilla Flores, Guevara Landaverde, & Sandoval Guerra, 2018) (Erazo Ramírez & Reyes Henríquez, 2016) demuestran los efectos negativos que esta tiene en las personas que la sufren, generando una serie de desigualdades sociales que condicionan el desarrollo pleno de las personas.

La presente propuesta de investigación busca analizar la discriminación que experimentan los miembros de la comunidad universitaria: docentes, personal administrativo, personal de servicio y estudiantes con el fin de caracterizarla y comprenderla mejor para lograr un cambio en la actitud de los actores involucrados y reducir las brechas de desigual social que se expresan entorno a las personas de la diversidad sexual. Lo anterior refleja una demanda social de

transformación de los patrones socioculturales en la Sede Central de la Universidad de El Salvador.

4.2. RELEVANCIA

La discriminación hacia la diversidad sexual es un tema que está cobrando relevancia a nivel sociocultural debido al esfuerzo de organizaciones de la sociedad civil que abordan esta problemática. En particular, los centros de estudio superior parecen ir avanzando poco a poco en la temática por lo menos a nivel de generación de conocimiento.

Hasta la fecha existen una serie de investigaciones que se han dedicado a estudiar desde diversos enfoques principalmente desde el Trabajo Social y la Antropología la discriminación hacia la diversidad sexual tanto dentro como fuera de la Universidad de El Salvador (Velásquez Palacios, 2012) (Escamilla Flores, Guevara Landaverde, & Sandoval Guerra, 2018) (Erazo Ramírez & Reyes Henríquez, 2016).

Sin embargo, los estudios realizados dentro de la Universidad de El Salvador se han limitado principalmente a comprender la discriminación que viven los estudiantes ejercida desde los docentes y por los mismos compañeros de clase.

Por tanto, lo novedoso o relevante de la presente propuesta de investigación es que busca desde la Sociología, analizar de una manera holística las diferentes realidades y experiencias de discriminación que viven los diferentes actores que pertenecen a la comunidad universitaria pertenecientes a la diversidad sexual: docentes, personal administrativo, personal de servicio y estudiantes quienes sufren maneras particulares de discriminación y no están siendo estudiadas ni visibilizadas.

4.3. FACTIBILIDAD

El grupo de investigación cuenta con los conocimientos y las herramientas metodológicas necesarias para el abordaje y desarrollo de la investigación, así

como también se dispone de los recursos necesarios tanto a nivel humano, materiales, económicos y de tiempo. El grupo investigador cuenta con una red de apoyo de personas de la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador que contribuirá al acceso a los diez informantes claves esenciales para el desarrollo de la misma.

4.4. APORTES

La investigación puede lograr cambios favorables abordados desde la Sociología para las personas de la diversidad sexual dentro de la Universidad de El Salvador.

En primer lugar, el aporte de la investigación a la sociedad se materializaría en un análisis cualitativo – multidimensional sobre la discriminación hacia los miembros de la comunidad universitaria de la diversidad sexual de la Universidad de El Salvador, esto a través de un Informe final de investigación, el cual servirá como documento de consulta en los próximos estudios relacionados a la temática.

En segundo lugar, se visibilizará la problemática de discriminación experimentada por docentes, personal administrativo, personal de servicio en la Universidad de El Salvador y por último se formulará una propuesta de solución para la institución vinculada con la problemática, para lo cual se propone el siguiente proyecto de: *Construcción de espacios Universitarios incluyentes y respetuosos de la diversidad libres de discriminación*

5. DEFINICIÓN SITUACIONAL CONCRETA DEL PROBLEMA

5.1. OBJETO DE ESTUDIO

4.1.1. Caracterización de objeto de estudio

El campo problemático en el que se enmarca la investigación gira entorno a la desigualdad social que sufren las personas miembros de la diversidad sexual en la Sede Central de la Universidad de El Salvador, para ello el objeto de estudio

es la discriminación la cual ha sido evidenciada según (Erazo Ramirez & Reyes Henríquez, 2016) mediante burlas, sobrenombres gritos, acoso o comentarios despectivos entorno a la orientación sexual, la vestimenta o gestos corporales de las personas de la diversidad sexual los cuales parten de construcciones de naturaleza sociocultural y de imaginarios basados en el estigma y prejuicios.

(López Barraza & Jiménez Campos, 2015) nos muestran un panorama de la violencia ejercida hacia personas de la diversidad sexual integrantes de la Asociación de Estudiantes Diversidad UES, su investigación nos presenta que el 93% de las y los estudiantes pertenecientes a esta asociación han sufrido algún tipo de violencia ya sea física, psicológica o sexual, además nos muestra que el 25% de esta población manifiesta haber sufrido violencia de manera frecuente o muy frecuente siendo esta ejercida principalmente por docentes en un 60% y por compañeros de estudio en un 40%.

La problemática de la investigación surgió del interés de analizar la discriminación que experimentan los miembros de la comunidad universitaria pertenecientes a la diversidad sexual en la Sede Central de la Universidad de El Salvador, de ello se parte a la siguiente interrogante ¿Qué significado tiene la discriminación en las personas de la diversidad sexual de la comunidad universitaria?, ¿Qué significan las acciones de discriminación para los actores?, ¿Cuál es el impacto de la discriminación en la vida de los actores?, ¿cómo se sienten? y ¿qué acciones realizan para para confrontar o convivir con la discriminación?

4.1.2. Esquema teórico para el análisis del objeto de estudio

El esquema teórico que orientará el desarrollo de la investigación está basado en los aportes realizados por Jesús Rodríguez Zepeda en su libro: *Un marco teórico para la discriminación, 2006*. En el cual define a la discriminación como: *una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio*

negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

Jesús Rodríguez Zepeda en su definición menciona el estigma relacionado con una desventaja, para complementar esta comprensión de la discriminación se hace uso de las contribuciones realizadas por Erving Goffman entorno al estigma en su libro denominado: *Estigma: la identidad deteriorada, 1970*. Su libro se centra en la interacción entre las personas estigmatizadas y las normales la cual depende del tipo de estigma que perturbe al individuo el cual puede ser desacreditado o desacreditable es decir perceptible o no al resto de miembros como por ejemplo la diversidad sexual la cual puede ser perceptible o imperceptible según el sujeto.

Según Goffman para alguien señalado con un estigma desacreditado, el problema reside en manejar la tensión que desencadena el hecho de que las personas reconocen ese problema. Para el que sufre un estigma desacreditable, el problema se centra en manejar la información de manera que el problema siga siendo desconocido para la audiencia.

Por tanto, el estigma se utiliza para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador, que vuelve a una persona diferente a las demás, que la convierte en alguien “menos apetecible” y hasta inferior con respecto a la figura de una “persona total y corriente” (Goffman, 2006).

En la medida que el sujeto no se corresponde con los atributos y características socialmente construidas y aceptadas, este se va volviendo un extraño ante el resto ya que exhibe un atributo que lo hace diferente de los demás y lo convierte en alguien menos apetecible. De ese modo se deja de ver como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado.

La razón de tal actitud se genera a partir de que esos atributos y características son indeseados debido a la concepción o estereotipo que se construyen acerca

de cómo debe ser determinada especie de individuos. Aplicar esto a las personas pertenecientes a la diversidad es sumamente fácil en la actual sociedad.

La acción social que se realiza ante una persona que tiene un estigma es pensar que no es totalmente humana, y como consecuencia se ejerce todo tipo de discriminación y violencia mediante la cual se reduce en la práctica las posibilidades de vida del estigmatizado, además, se generan términos referidos al estigma que posee, como “culero”, “maricon”, “pipián” las cuales dejan explícito ante los demás la inferioridad del otro y su “anormalidad” debido a que se aparta de las expectativas particulares de lo que se espera de ellos.

El proceso de discriminación se ejercer sobre las personas pertenecientes a la Diversidad Sexual debido a que poseen un estigma ya sea de tipo desacreditado o desacreditable. Para entender a qué se hace referencia al hablar de diversidad sexual se utilizan los aportes recogidos en torno a la cátedra de Sociología de la Sexualidad de la Universidad de Barcelona, específicamente el escrito de Irene Escudero Ledesma: *Violencia hacia identidades no heterocisnormativas. Identidades, cuerpos y deseos en resistencia*. Para ella la diversidad sexual es un amplio espectro de identidades, expresiones de género, deseos u orientaciones sexuales y/o afectivas y cuerpos, esta se podría vincular a las siglas LGBTI (lesbiana, gay, bisexual, persona trans e intersexual) sin embargo reconoce que estas no representan toda la diversidad de identidades, cuerpos y deseos existentes en nuestra sociedad.

Por lo que su propuesta es considerar la diversidad sexual como un campo de batalla, susceptible a ser interpelado violentamente donde coexisten cuerpos, identidades y deseos que, desde una posición de resistencia, subvierten la norma heterocissexista asentada en el patriarcado. (Ledesma, 2015) para ella la diversidad sexual son cuerpos no heterocisnormativos.

Su conceptualización parte del hecho de evitar que a través de unas siglas que pretenden visibilizar, propiamente se invisibilice la amplia realidad que escapan

a estas cinco letras. El concepto no heterocisnormativo hace alusión a aquellas identidades, cuerpos y deseos, que a través de su existencia y resistencia rechazan los patrones normativos del sistema patriarcal creando nuevas formas y espacios desde los que vivir su corporalidad, deseo e identidad (Ledesma, 2015)

Estas personas, a través de diferentes medios, rompen con aquellos comportamientos y estereotipos que se les asigna desde el nacimiento, o incluso antes, que sirven para mantener el sistema heterocispatriarcal. Todo lo anterior para una comprensión más pedagógica hace referencia a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero, genderqueer, pansexuales, asexuales, queer, intersex, poliamorosas, y un infinito etcétera en continua construcción. (Ledesma, 2015)

La autora sostiene que esta forma de resistir a la lógica heterocisnormativa sitúa a las personas y al colectivo en una situación de desventaja y violencia social. Para poder ejecutar esta violencia sobre determinados cuerpos, identidades y deseos, el sistema heterocisnormativo y patriarcal se sirve de mecanismos de control social que designan quién o quiénes se encuentran dentro de la sociedad, y por ende disfrutará de plenos derechos, y quién se encontrará fuera.

Las personas de la diversidad sexual que se resisten a entrar en esa norma serán objeto de múltiples violencias y formas de exclusión en diversos ámbitos a fin de hacerlas entender que con ello están poniendo en peligro la cohesión y armonía social, el sistema patriarcal a través de sus múltiples aliados, impide que haya diversidad de cuerpos. Ledesma plantea el concepto de violencia como “acciones violentas que se ejercen sobre las diferentes comunidades o grupos que desde un planteamiento cultural, social, religioso o económico pueden alterar el orden y la paz social”. (Ledesma, 2015)

La violencia, desde un punto de vista sociológico, supone un mecanismo que regula las tensiones internas de una comunidad (Lienhart, 1968, y Turne, 1968,

en Ledesma, 2015). En las sociedades primitivas la violencia funcionaba como un acto de regulación para pagar una deuda a lo divino, en estas sociedades las diferencias se entendían como aquellas personas que no pertenecían o pertenecían muy poco a la comunidad, es decir, personas sin apenas vinculación social.

Se realizaba una selección de la víctima con base en aquella persona que no tuviera a otra que pudiera defender su causa o quisiera vengarla. Esta selección se realizaba cuidadosamente, a fin de que el sacrificio devolviera la armonía de la comunidad y no supusiera una amenaza a la estabilidad.

Esto establecería un grupo hegemónico que representa los ideales de la comunidad, sobre el que no se ejecutaría la violencia por temor a las represalias, por tanto, aquellas personas que no cumplieran con el prototipo de sujeto hegemónico serían el blanco perfecto para el sacrificio.

En las sociedades modernas, el rito sacral pierde su función, pero se mantiene como una solución hacia las rivalidades internas de la comunidad (Girard, 1983, en Ledesma, 2015).

La persona o colectivo hacia quien se dirige la violencia continúa siendo alguien que no cumple con esa identidad hegemónica. La selección de estas personas se hará a través de un proceso de aprendizaje en el que intervienen los diferentes agentes de socialización. Las diferencias proporcionan el pretexto para la violencia (Girard, 1983, Escudero, 2015 en Ledesma, 2015), justificando que esta actúa como mediador en el conflicto.

A través de este proceso se le va a negar al diferente la posibilidad de existir, llevando a rechazar su naturaleza de sujeto de derechos, a través de variadas formas de violencia el grupo hegemónico busca restaurar la armonía social de una forma sutil, en el caso de las personas de la diversidad sexual, negándoles ser libremente ellas mismas, irrespetando su identidad de género o su orientación

sexual, todas estas formas de violencia están siendo actualmente legitimadas y encubiertas en nuestra sociedad.

4.1.3. Método de abordaje del objeto de estudio

El método a utilizar en la investigación es; el Método inductivo con análisis cualitativo mediante el cual nos permitirá encontrar el significado que los informantes claves le atribuyen a la discriminación a través de sus experiencias vividas y subjetividad.

4.1.4. El tiempo-espacio del objeto de estudio

La investigación está dirigida a analizar la discriminación hacia la diversidad sexual que viven en la Sede Central de la Universidad de El Salvador docentes, personal administrativo y estudiantes, a través de las interacciones sociales dentro de los distintos escenarios donde se relacionan. La discriminación como objeto de estudio cuenta con antecedentes desde 2014 con el surgimiento de la Asociación de estudiantes Diversidad UES, quienes evidencian y colocan la problemática a nivel de Universidad para ser abordada, hasta el momento no se han tomado medidas para erradicar la discriminación hacia la diversidad sexual en el campus universitario por lo que la invisibilización de la temática sigue provocando hechos discriminativos.

La investigación se desarrollará durante ocho meses, es decir de febrero a septiembre de 2020, periodo en el que se espera caracterizar la discriminación y captar las experiencias vividas por los miembros de la comunidad universitaria.

5.2 ESCENARIO Y ENTORNO

El espacio de actuación será la Sede Central de la Universidad de El Salvador, el cual es el espacio en el que se desarrollan las interacciones sociales entre los diferentes actores sociales los cuales tiene el interés de estudiar la presente investigación.

Los espacios de actuación a tomar en consideración son el educativo, el laboral y el recreativo, en el primero encontraremos interacciones sociales marcadas por las relaciones entre los mismos estudiantes y los docentes, en el segundo se abordarán las relaciones laborales entre pares de trabajo ya sea de manera horizontal o vertical los cuales sucede en los espacios específicos donde cada uno de los actores se desenvuelve y el tercero son los espacios o zonas comunes de recreación en las cuales también se manifiestan relaciones sociales y posibles prácticas de discriminación hacia la diversidad sexual.

Es de considerar que el campus universitario se ha caracterizado por demostrar poco interés en tratar la problemática de la discriminación hacia la diversidad sexual debido a que este continúa siendo un tema tabú el cual prefiere invisibilizarse.

Con respecto al entorno, la Sede Central de la Universidad de El Salvador se encuentra situada entre un espacio diverso de comercios de todo tipo, desde las grandes transnacionales, pasando por medianos empresarios caracterizados en bares o espacios de convivencia hasta comerciantes informales los cuales evidentemente se encuentra en mayor precariedad laboral.

5.3. ACTORES SOCIALES

Para la presente investigación se ha considerado como actores sociales a las personas miembros de la diversidad sexual de la comunidad Universitaria de la Sede Central de la Universidad de El Salvador la cual está conformada por la totalidad de docentes, personal administrativo, personal de servicio y estudiantes, de los cuales se realizará una muestra intencionada.

5.4. INSTITUCIONES RELACIONADAS CON EL PROBLEMA

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	VISIÓN Y MISIÓN	OBJETIVOS Y PRINCIPIOS	PROYECTOS, PROGRAMAS O PLANES
Sede Central Universidad de El Salvador	<p style="text-align: center;"><i>Misión</i></p> <p>Institución en nuestro país eminentemente académica, rectora de la educación superior, formadora de profesionales con valores éticos firmes, garante del desarrollo, de la ciencia, el arte, la cultura y el deporte. Crítica de la realidad, con capacidad de proponer soluciones a los problemas nacionales a través de la investigación filosófica, científica artística y tecnológica; de carácter universal.</p> <p style="text-align: center;"><i>Visión</i></p> <p><i>Ser una universidad transformadora de la educación superior y desempeñar un papel protagónico relevante, en la transformación de la conciencia crítica y prepositiva de la sociedad salvadoreña, con liderazgo en la innovación educativa y excelencia académica, a través de la integración de las funciones básicas de la universidad: la docencia la investigación y la proyección social.</i></p>	Educación inclusiva Enfoque de género Investigación, innovación y transferencia del conocimiento	Impulsar la política de Género Impulsar la política integral para la atención a discapacitados
Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador	<p>Nuestra Misión Asumir en el ámbito universitario, procesos y acciones que promuevan la equidad de género, eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en la Universidad y promover la autonomía de las mujeres.</p> <p>Nuestra Visión Está encaminada a fomentar políticas de género que impacten en la sociedad salvadoreña y se proyecten en una convivencia equitativa entre mujeres y hombres.</p>	Conformar una instancia institucional en la Universidad de El Salvador que oriente y visualice una Política de Género promoviendo acciones docentes, investigativas y de proyección social con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres	Edificando relaciones de equidad de género en la sociedad, desde la Universidad de El Salvador
Asociación Comunicando y Capacitando a Mujeres Trans Con y sin VIH (COMCAVIS TRANS)	<p>Misión COMCAVIS TRANS tiene como Misión realizar incidencia política y pública nacional e internacional en la promoción y defensa de los Derechos Humanos de las personas trans y LGBTI (incluyendo población privadas de libertad, con VIH, migrantes, desplazadas internas, solicitantes de asilo/refugio, deportadas con necesidades de protección y personas LGBTI de comunidades), provee servicios de asistencia y capacitación.</p> <p>Visión COMCAVIS TRANS tiene como Visión contribuir en el desarrollo, promoción e implementación de normativas legales en el ámbito nacional e internacional, además de velar por el cumplimiento de los mecanismos de derechos humanos que propicie una sociedad protectora de la dignidad y la integridad de las personas LGBTI y a sus derechos humanos fundamentales.</p>	Excelencia Solidaridad Eficiencia-efectividad	Formando lideresas Trans con cultura de denuncia

Fuente: Elaboración propia por el equipo de investigación de la Licenciatura en Sociología en proceso de grado ciclo I-II, 2020

6. DISEÑO DEL TRABAJO

6.1. ESTRATEGIAS DE TRABAJO

La principal estrategia es seleccionar la problemática, donde todas las decisiones frente al tema- problema estarán vinculadas a su importancia, relevancia, y factibilidad.

Como estrategia, se planificarán las visitas de campo donde se desarrollará la investigación ya que es de vital importancia poder conocer el contexto en el que están los actores.

Las técnicas para la recolección de datos, serán seleccionadas de acuerdo a las características de la problemática y de los distintos actores identificados en esta investigación.

El procesamiento de toda la información, se trabajará con los lineamientos del método cualitativo, para posteriormente categorizar.

El equipo debe realizar las lecturas y hacer la revisión necesaria de toda la información, teniendo en cuenta los lineamientos de la metodología para hacer la interpretación y la redacción del informe final.

La presentación oral y escrita de los hallazgos de la investigación, se trabajarán siempre en relación con los distintos instructivos y bajo las indicaciones de la docente asesora, con el fin de que estos se presenten de manera correcta ante un jurado calificador.

6.2. DISEÑO MUESTRAL ESTRATEGICO

La población seleccionada son 10 informantes claves, miembros de la diversidad sexual, de la comunidad Universitaria, de la Universidad de El Salvador, dentro de esta muestra se tendrá la participación de un experto en el tema- problema investigado.

Estos informantes claves deberán cumplir con una serie de criterios seleccionados:

Ser miembros de la diversidad sexual y estar activos como estudiantes, docentes, personas en el área de servicios, y administrativos de dicha institución.

Ser de 18 a 55 años de edad.

El nivel académico de los informantes claves ira desde el nivel básico hasta nivel universitario.

Esta muestra tendrá en cuenta un muestreo intencional, en el cual los sujetos de la muestra no son elegidos siguiendo las leyes del azar, sino de una forma completamente intencional. Este tipo de muestra responde a dos modalidades: muestreo opinático y muestreo teórico. (Olabuénaga, 2007,, pág. 65)

6.3. CODIFICACIÓN DEL LENGUAJE

El proceso de codificación utiliza un lenguaje operativo, el cual es fundamental para los investigadores, ya que en esta etapa de análisis para que los investigadores puedan entenderse a través del espacio y del tiempo, necesitan hablar un lenguaje común y significar la misma cosa cuando describen, interpretan y valoran. (Olabuénaga, 2007,, pág. 67)

La codificación del lenguaje comprende la descripción y conceptualización de las distintas categorías, subcategorías con sus respectivas unidades de análisis, las cuales están vinculadas con la problemática estudiada. Destacando que la mejor manera de tratar la información en esta investigación es codificándola es decir reduciéndola a categorías.

Principalmente se han identificado tres categorías: Discriminación, Diversidad sexual, y violencia.

TABLA N° 1
CATEGORIAS, SUBCATEGORIAS Y UNIDADES DE ANÁLISIS PARA LA CODIFICACIÓN DEL LENGUAJE DE LA INVESTIGACIÓN.

CATEGORIAS Y CONCEPTOS	SUBCATEGORIAS	UNIDADES DE ANÁLISIS
DISCRIMINACIÓN	Discriminación Laboral Discriminación Académica	Conductas-discriminatorias Comportamientos Practicas Interacciones Prejuicios
DIVERSIDAD SEXUAL	Orientación sexual Identidad de Genero	Gay Lesbiana Bisexual Transgénero
VIOLENCIA	Tipos de violencia	Verbal, Física, psicológica, emocional, simbólica, institucional, cultural, económica.

Fuente: Elaboración propia por estudiantes de la licenciatura en Sociología, journalismo investigación en proceso de grado, Ciclo I y II 2020, fecha 24 febrero de 2020.

6.4. CONTROL DE ELEMENTOS ESPURIOS

En el diseño de la investigación, es preciso determinar aquellas técnicas de veracidad y criterios de control de calidad, que permitan garantizar la información de la presente investigación.

La identificación y selección de los informantes claves deberá ser clara, teniendo presente no confundir participante con informante.

El equipo investigador mantendrá la empatía con los distintos informantes claves, con el fin de enriquecer el proceso de recolección de datos.

El escenario para desarrollar las distintas entrevistas, comprenderá un espacio idóneo, generando así a los informantes claves un espacio seguro y confidencial.

Como investigadores estos cuidaran de las distintas reacciones personales o colectivas que se tengan frente a la situación analizada.

La distinción entre un error objetivo y un error subjetivo, debe ser un punto claro para el equipo de investigación.

Los prejuicios dentro del proceso de recolección de información serán totalmente anulados.

La técnica de observación será correctamente aplicada por los tres integrantes del equipo. La inmediatez de la información, será de forma directa y real.

La redacción del guion cuestionario, que será utilizado, está diseñado de manera comprensiva para todos los informantes claves.

6.5. COMPARACIÓN EN BASE A SIMILITUDES Y DIFERENCIAS

Comprendido como una herramienta de análisis que permite hacer del estudio un abordaje más completo, se realiza un análisis comparativo de las distintas variables, es decir los cruces de información entre los mismos informantes claves y entre cada uno de ellos. Y serán las categorías previamente definidas las que darán dirección a este análisis, pero sobre todo aquellas respuestas que proporcionen los distintos informantes claves. Con las técnicas de recolección de datos se podrá identificar las similitudes y/o diferencias.

6.6. TRIANGULACIÓN

La triangulación como un tipo de control de calidad, pero también como herramienta metodológica del proceso investigativo, da un sentido de validez y fiabilidad a la interpretación de la información obtenida a lo largo de toda la investigación. Por lo cual se utilizará el tipo de Triangulación de datos y la triangulación teórica.

7. RECOLECCIÓN DE DATOS

La recogida de datos es un proceso de aproximación para poder construir el significado, diseñando como equipo de investigación distintas estrategias que ayuden a la recolección, las técnicas cualitativas serán las que permitan profundizar en el sentido de las situaciones o de una situación en específico.

7.1. TÉCNICA DE OBSERVACIÓN

La técnica que ayudará al equipo de investigación, es la observación selectiva no participante, esta se utilizara al momento de contemplar el espacio en el cual se ubican los sujetos de esta investigación. Es decir, observar directamente la situación y la cotidianidad de los miembros de la comunidad universitaria centrándonos en las interacciones en los diferentes espacios que existen en la ciudad universitaria, se espera ver en estas prácticas, comportamiento de discriminación hacia la diversidad sexual esto sin manipular, ni modificar, el fenómeno.

7.2. TÉCNICA DE ENTREVISTA

La entrevista enfocada seleccionada, comprende una conversación individual, la cual se le realizara a 10 informantes claves, los cuales se caracterizan principalmente por ser quienes viven una experiencia de discriminación dentro de la comunidad Universitaria. Este tipo de entrevistas tienen puntualizado un núcleo o foco de interés. Para esta entrevista se formulará un guion de preguntas.

7.3. TÉCNICA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL

Esta técnica consiste en realizar una revisión bibliográfica permanente que oriente el proceso de investigación de principio a fin. El equipo a partir de que decide utilizar esta técnica, también debe realizar una lectura selectiva y a profundidad de toda la información relevante y significativa para todo el proceso de investigación.

8. ANÁLISIS DE DATOS

8.1. PROGRAMA SOFTWARE

Llegado el momento para el procesamiento de los datos obtenidos de las 10 entrevistas enfocadas, será la herramienta WefQda la que permita procesar todo el contenido, ya que este es un software diseñado para realizar el análisis cualitativo, construyendo las distintas categorías que nos llevaran a presentar los resultados finales.

8.2. ANÁLISIS DE CONTENIDO

Esta modalidad comprende ser una lectura más amplia, siendo una técnica para leer e interpretar el contenido de todos los documentos consultados, pero también todo texto que ha surgido a partir de las entrevistas enfocadas. Esta es una forma sistemática, objetiva y válida de interpretación.

8.3. MÉTODO INTERPRETATIVO

Como método interpretativo de la presente investigación, se ha seleccionado al interaccionismo simbólico, consiste en el estudio de la empatía, creación y participación en significados comunes (Olabuénaga, 2007.,, pág. 63). Con este proceso se pueden identificar símbolos, palabras, expresiones, gestos, que dan una luz en la comprensión de la realidad estudiada.

Está apoyado en tres premisas: primero que los seres humanos actúan en relación con los objetos del mundo físico y con otros seres de su ambiente sobre la base de los significados que éstos tienen para ellos, segundo estos significados se derivan o brotan de la interacción social (comunicación, entendida en sentido amplio) que se da en medio de los individuos, y tercero estos significados se establecen y modifican por medio de un proceso interpretativo: "el actor selecciona, modera, suspende, reagrupa y transforma los significados a la luz de la situación en que se encuentran y la dirección de su acción...; los significados son usados y revisados como instrumentos para la guía y formación de la acción" (Escalona, 2014, pág. 49)

9. VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN

9.1. CREDIBILIDAD

Permanecer en constante revisión de artículos, noticias, investigaciones, esto, en los diferentes medios de información con el fin de coleccionar información sobre la Discriminación hacia los miembros de la diversidad sexual. La información obtenida y recolectada será contrastada con la información obtenida mediante la

revisión documental y corroborando que los informantes claves cumplan con los criterios de selección para la realización de la entrevista.

9.2. TRANSFERIBILIDAD

Los informantes clave fueron seleccionados debido a que se han considerado como representativos del universo los cuales son, estudiantes, docentes, trabajadores, administrativos y de servicio. Universo al cual se extenderán los resultados obtenidos de la investigación.

9.3. DEPENDENCIA

El Coordinador del proceso de grado y el asesor del grupo investigador, serán los encargados de verificar todo el proceso de la investigación, además realizarán las debidas observaciones a los informes que el grupo investigador presenten para la ejecución de la investigación.

9.4. CONFIRMABILIDAD

Para la conformabilidad el grupo investigador realizará las entrevistas enfocadas a la persona profesional correspondientes, se tomarán criterios para la selección de la persona a entrevistar los cuales son: Que tengan experiencia previa en Discriminación hacia la diversidad Sexual, que el profesional tenga más de un año trabajando sobre discriminación, y tercero, que la persona maneje un porcentaje alto de la información sobre diversidad sexual.

Destacar que esta investigación de carácter cualitativo es importante el acercamiento con las personas, así como también ir ganando la confianza de ellos para obtener una información real, para que la información sea concreta y factible.

10. PROPUESTA DE CAPITULOS INFORME FINAL

10.1. ANALISIS CONTEXTO PROBLEMA. INSTITUCIONES, TEORICO Y CONSTRUCCIÓN DE CATEGORIAS

Este primer capítulo va dirigido a la visión holística del tema problema investigado, tomando en cuenta su desarrollo actual desde distintos contextos, y partiendo desde sus antecedentes históricos, además con fundamentación teórica y codificación del lenguaje por medio de las categorías.

10.2. ESCENARIO, NARRACIONES DE CASOS. COMPARACIONES DE SIMILITUDES Y DIFERENCIAS, ANÁLISIS OBJETO DE ESTUDIO Y TEMÁTICA

Este segundo capítulo va orientado a la fase descriptiva por medio de las observaciones y narraciones de los actores clave, este esfuerzo será el resultado de la recogida de datos por medio de las técnicas entrevista enfocada y observación no participante con el fin de comparar y contrastar las vivencias y experiencias de los estudiantes, docentes, trabajadores, administrativos y de servicio.

10.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, HALLAZGOS DESCUBIERTOS. TRIANGULACIÓN Y CONSIDERACIONES COMO PROFESIONALES

En este tercer capítulo se contrastarán los significados que cada uno de los actores sociales otorga a las categorías establecidas con fundamentos teóricos. Todo esto por medio de la metodología inductiva con análisis cualitativo, de esta manera se presentará los hallazgos como producto fundamental de la investigación.

10.4. PROPUESTA DE PROYECTO

En este cuarto capítulo se formulará una propuesta de proyecto denominado: *Construcción de espacios Universitarios incluyentes y respetuosos de la diversidad libres de discriminación* el cual buscará contribuir a analizar las dinámicas de la discriminación en la sede central de la Universidad de El Salvador desde un análisis cualitativo, multidimensional y desde la mirada de los diferentes actores que componen la comunidad universitaria donde se identifiquen las necesidades, situaciones y demandas de esta población en específico, y

contribuir así con soluciones con visión integral dentro de un ambiente labora, y educativo.

BIBLIOGRAFÍA

REGLAMENTOS

Asamblea General Universitaria De la Universidad de El Salvador. (Acuerdo N° 106/2011-2013 (V)). *Reglamento De La Gestión Académico – Administrativo de la Universidad de El Salvador*. Ciudad Universitaria: Publicado en el Diario Oficial.

Asamblea General Universitaria, de la Universidad de El Salvador. (Acuerdo N° 009/2015-2017). *Reformas al Reglamento de la Gestión Académico – Administrativo de la Universidad de El Salvador*. Ciudad Universitaria : Publicado en el Diario Oficial N° 213, Tomo N° 416. Rep.

Junta Directiva de la Facultad de Ciencias y Humanidades,. (cuerdo N° 103728/2014 (102011-10/2015). V26). *Reglamento Específico de Procesos de Graduación de la Facultad de Ciencias y Humanidades. Universidad de El Salvador*. Ciudad Universitaria .

INSTRUCTIVOS

Cornejo, M. d. (s.f.). *Instructivos, Guías y Formatos de la Escuela de Ciencias Sociales para el Proceso de Graduación*.

DOCUEMNTOS SOBRE LA METODOLOGÍA

Escalona, B. R. (2014). *Investigación Cualitativa: Fundamentos y Práxis* . Caracas : Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).

Olabuénaga, J. I. (2007,). *Metodología de la Investigación Cualitativa, 4 Edición*. España: Universidad de Deusto, Bilbao.

DOCUMENTO SOBRE LA TEMÁTICA

Erazo Ramirez , Y. M., & Reyes Henríquez, M. d. (2016). *Discriminación hacia la comunidad LGBTI de la escuela de Ciencias Sociales* . Ciudad Universitaria : Universidad de El Salvador.

Escamilla Flores, A. G., Guevara Landaverde, K. M., & Sandoval Guerra, L. V. (2018). *Discriminación y exclusión social hacia personas transgenero de La Asociación Colectivo Alejandria El Salvador* . Ciudad Universitaria : Universidad de El Salvador.

- Goffman, E. (1970). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Ledesma, I. E. (2015). *Violencia hacia identidades no heterocisnormativas. identidades, cuerpos y deseos en resistencia* . Valladolid: Universidad de Barcelona .
- López Barraza, L. E., & Jiménez Campos, R. A. (2015). “*Violencia en la población de Lesbianas, Gay, Bisexual y Trans de la Asociación Diversidad Sexual de la Universidad de El Salvador*. Ciudad Universitaria: Universidad de El Salvador.
- Velásquez Palacios, M. L. (2012). *Diversidad de una realidad: Discriminación hacia la población trans, San Salvador*. Ciudad Universitaria : Universidad de El Salvador.
- Zapata Ventura, J. R., & Estrada Molina, J. R. (2016). *La Exclusión Laboral de las Personas Transexuales y Transgénero en el municipio de San Salvador*. Ciudad Universitaria : Universidad de El Salvador.
- Zepeda, J. R. (2006). *Un marco teórico para la discriminación* . Ciudad de México : Colección Estudios .

RESPONSABLES DE INVESTIGACIÓN Y TRIBUNAL CALIFICADOR

	NOMBRE	CARNÉT
RESPONSABLES DE	Br. Katherine Dayana Ayala Carranza	AC14071
INFORME FINAL DE	Br. Karla Vanessa Hernández Bonilla	HB14010
INVESTIGACIÓN	Br. Gonzalo Eduardo Montano Pérez	MP13058

TÍTULO DEL INFORME FINAL: DISCRIMINACIÓN HACIA LOS MIEMBROS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LA SEDE CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

DOCENTE ASESORA DE SOCIOLOGÍA: Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García

FECHA DE EXPOSICIÓN Y DEFENSA:

TRIBUNAL CALIFICADOR

MIEMBRO DEL JURADO:

Msc. Tathiana Lisseth Figueroa de García _____

MIEMBRO DEL JURADO:

Lic. José Raymundo Calderón Morán _____

MIEMBRO DEL JURADO:

Dr. Ricardo Antonio Argueta _____

FECHA DE APROBADO Y RATIFICADO POR JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD:

ACUERDO N°: 391

ACTA N°: 6/2021 (10/2019-10/2023)

FECHA DE SESIÓN: viernes 5 de marzo 2021

OBSERVACIONES:
