



UNIVERSIDAD DE  
GUADALAJARA

Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco



# Consulta

sobre experiencias  
de las personas de  
la diversidad de género  
y sexual en la UdeG



# Consulta sobre experiencias de las personas de la diversidad de género y sexual en la UdeG

## (Reporte de resultados)

### Tabla de contenidos:

1. Introducción	3
2. Información sobre las personas participantes en la consulta	6
3. Cuestiones relacionadas con la condición física y la salud mental	13
4. Sección de identidad de género	15
5. Ser LGBTTTIQ+ en la UdeG	18
6. Experiencias de violencia y discriminación de la comunidad LGBTTTIQ+ en la UdeG	27
7. Situaciones de violencia y discriminación en el contexto universitario	30
8. Sección de Derechos Universitarios	35
9. Impactos de la discriminación	49
10. Sección específica de preguntas para personas que no se identifican como parte de la comunidad LGBTTTIQ+	53
11. Preguntas sobre el Protocolo y los Reglamentos UdeG	58
12. Conclusiones	60
13. Bibliografía	68

## 1. Introducción



Durante la administración del Rector General, Dr. Ricardo Villanueva Lomelí, se han impulsado acciones que buscan construir entornos y espacios libres de violencias e igualdad para todas las personas que formamos parte de la Universidad de Guadalajara (UdeG). Esta administración es consciente de que las personas de las diversidades que pertenecen a nuestra comunidad, no siempre tienen condiciones seguras e, históricamente, han experimentado situaciones de discriminación que vulneran su dignidad humana.

Es importante reconocer que las acciones que se han emprendido para mejorar las experiencias y condiciones de las personas de la diversidad sexual que pertenecen a la UdeG no han sido sostenidas y tampoco rápidas; una de las razones fundamentales de ello es que no teníamos un estudio exploratorio y descriptivo sobre sus necesidades, así como de sus vivencias en los ambientes y entornos universitarios.

A pesar de lo anterior, es trascendente mencionar algunas acciones que se han venido realizando. En el año 2019, el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) instaló baños de género neutro en algunas escuelas preparatorias; además, con la aprobación del nuevo Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género de la UdeG (PPASE, 2021), se logró contemplar dentro de nuestros procedimientos de atención a las personas de la diversidad sexual y genérica. Así mismo, en el 2022 se aprobó el Protocolo de atención a personas con una orientación sexual e identidad de género diversa o disidente, uno de los protocolos internos que seguirá la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) para atender casos relacionados con la diversidad sexual.

En recientes fechas, el SEMS logró facilitar el proceso de cambio de nombre y/o auto adscripción en sus procesos administrativos internos con la finalidad de que las personas puedan ejercer su derecho a ser nombradas como ellas decidan, proceso que se puede iniciar mediante una aplicación digital.

Asimismo, continuando con las acciones afirmativas con el fin de seguir construyendo espacios seguros para todas y todos los universitarios, se desarrolló e implementó la Unidad de Aprendizaje de Perspectiva de Género, la cual es culminación del trabajo colegiado entre especialistas, profesores, directivos, asociaciones civiles y científicas. El contenido curricular de esta unidad se enfoca en abordar, desde el bachillerato, problemáticas concernientes a la cultura de paz, la igualdad de género, así como el desarrollo de la inclusión a través del respeto por la diversidad (UdeG, 2021).

Cabe resaltar que, en el programa de esta nueva unidad de aprendizaje, que se implementa a partir del calendario 2021-B, se establecen como contenidos temáticos a trabajar: Mitos que generan discriminación, Derechos en Sexualidad y Género, así como Derechos de las mujeres, de la diversidad y de género. Temáticas trabajadas desde un enfoque de Derechos Humanos que promuevan el respeto y la dignidad de la comunidad diversa.

En el año 2020, el Colectivo Diverso UdeG llevó a cabo una encuesta titulada “Situación de derechos humanos en la Universidad de Guadalajara” enfocada en poblaciones de la diversidad sexual y de género con una muestra de 5,160 personas. Los resultados del estudio fueron entregados al Rector General, Ricardo Villanueva, y a la Unidad para la

Igualdad en oficio firmado el día 17 de mayo del 2022. Algunos de sus resultados revelaron que:

- De las 5,160 personas que respondieron la encuesta, 1,997 se identificaron como parte de la población LGBTTTIQ+. De ellas, 3,042 estudian en el nivel medio superior, 2,061 en el nivel superior y 57 en posgrado.
- Del total de personas que se identificaron como diversas (1,997), 1,620 no participan en colectivos que defienden los derechos de las comunidades diversas y sólo 377 si participan en los mismos.
- Al preguntar si habían sentido la necesidad de modificar su forma de actuar o expresar su diversidad sexual y de género dentro de la UdeG, 1,353 respondieron que no y 644 que sí.
- También se preguntó si habían vivido algún tipo de LGBTIQfobia dentro de la UdeG y 1,562 respondieron que no, en relación con 435 que respondieron que sí la habían vivido. Solo 113 personas respondieron que la persona agresora sí había tenido alguna sanción ante dicho comportamiento.
- De las 1,997 personas identificadas como personas LGBTTTIQ+, 1,848 no se han sentido marginadx o discriminadx en alguna clase, contra 149 que **sí** se sintieron así. Respecto a la posibilidad de sentirse marginadx y/o excludx en el centro universitario o en la escuela preparatoria, 1,854 dijeron que no, contra 144 que dijeron que sí. También, 341 respondieron que en algún momento se han sentido discriminadx y/o maltratadx por sus compañerxs y 229 que se han sentido excludxs o discriminadx por el profesorado, 48 por personal directivo, 61 por personal administrativo, 71 por guardias de seguridad y 80 por personas de negocios aledaños a su centro universitario o escuela.
- Las 1,997 personas diversas manifestaron su opinión con relación a los baños públicos neutros con 993 personas a favor de su instalación, 753 en contra y 251 que admitieron que ello les era indiferente.
- La metodología de la Encuesta “Situación de derechos humanos en la Universidad de Guadalajara” fue realizada mediante un formulario de google elaborado por los órganos de dirección del colectivo “Diverso UdeG” a través de sus redes sociales del 17 de septiembre al 2 de octubre de 2020.

Derivado de los resultados anteriores, el Colectivo Diverso UdeG entregó al Rector General un pliego petitorio con diversos puntos a trabajarse con diferentes áreas de la administración central. Gracias a ello, se acordó establecer mesas de diálogo y trabajo permanente entre la Unidad para la Igualdad y el colectivo antes mencionado, con el fin de trabajar en las propuestas para construir acciones de igualdad y no violencia para las personas diversas de nuestra comunidad. Una de esas acciones fue llevar a cabo la Primer Consulta para conocer las experiencias y vivencias de las personas de la diversidad sexual y genérica de la UdeG.

El diseño metodológico del instrumento fue realizado por la Unidad para la Igualdad en conjunto con la Unidad de Control Escolar del SEMS, quienes se dieron a la tarea de consultar el borrador de preguntas con un grupo de personas expertas, mismas que realizaron aportaciones muy importantes para su publicación final. El instrumento se orientó hacia la inclusión de toda la comunidad universitaria, abarcando estudiantxs, académicxs, trabajadorxs y directivxs. Asimismo, se concibió con un enfoque exploratorio

y descriptivo, esto con la intención de comprender a fondo las experiencias y percepciones en torno a la diversidad de género y sexualidad en el entorno universitario.

Es importante señalar que la participación en la consulta fue voluntaria, reconociendo la importancia de incorporar una variedad de voces para obtener una representación precisa. El cuestionario, compuesto por 70 preguntas distribuidas en 10 categorías de análisis, abordó aspectos que van desde la condición física y salud mental hasta la identidad de género y las experiencias específicas de la comunidad LGBTTTIQ+ en la UdeG.

Enfocándose en la identificación de situaciones de violencia y discriminación, se diseñó una sección específica para abordar estos desafíos y construir un entorno más inclusivo. Además, se incorporó una sección exclusiva para personas no pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+, explorando sus percepciones sobre la presencia de esta comunidad en el contexto universitario y evaluando las políticas institucionales implementadas en los últimos años para garantizar inclusión.

La Consulta estuvo aplicándose del 1 de junio al 15 de septiembre de 2023 y fue difundida activamente por la Coordinación General de Comunicación Social a través de sus redes sociales y canales de comunicación oficiales. Miembros del Colectivo Diverso UdeG y la Federación de Estudiantes Universitarios (FEU) también participaron en la difusión para asegurar una amplia participación en la consulta.

Con un universo poblacional en la UdeG de 381,012 personas (cifras al año 2022), la consulta logró la participación de 10,715 personas, asegurando una representación significativa y diversa de toda la comunidad universitaria.

Los objetivos establecidos en esta consulta son:

- 1) Reconocer las experiencias y vivencias de las personas de la diversidad en términos de discriminación y seguridad en los espacios universitarios.
- 2) Conocer las problemáticas de salud mental y emocional que viven las personas universitarias de la diversidad, con el fin de diseñar estrategias de atención focalizadas.
- 3) Identificar elementos y datos significativos para el diseño de políticas públicas al interior de la Universidad capaces de garantizar condiciones de seguridad, dignidad y reconocimiento de derechos para las personas diversas.

Debido a la naturaleza voluntaria de la consulta, como del diseño metodológico que responde a las particularidades de la comunidad universitaria, se establece un cuarto objetivo complementaria a los objetivos 1 y 3; en éste se recuperan las percepciones de las personas que respondieron la consulta y que señalaron NO haberse identificado como parte de las comunidades diversas. Ello, para conocer cuál es su percepción y reconocimiento de las personas de las comunidades diversas y sus experiencias en los entornos universitarios.

Como señalamos hace un momento, la Consulta obtuvo 10 mil 715 respuestas de personas que abierta y libremente decidieron participar. Para su análisis la Unidad para la Igualdad conformó un equipo multidisciplinario de personas integrantes de la comunidad universitaria que aceptaron colaborar en su interpretación, así como trabajar en diferentes propuestas y productos que surjan de ello. Dicho equipo está integrado por:

- Dr. Lázaro Marcos Chávez Aceves, Profesor Investigador del SUV especialista en temas de diversidad.
- Lic. Christian Dennis Cárdenas Becerra, Director del Colectivo Diverso UdeG.
- Lic. Romario Núñez López Araiza, Orientador Educativo; Primer Contacto y Docente en la Escuela Politécnica Ing. Matute Remus.
- Mtra. Ana Victoria Morales Barajas, Unidad de Análisis Estratégico de la CGPE.
- Mtro. Diego Ernesto Ruiz Navarro, Equipo de Asesores de la Dirección General del SEMS.
- Integrantes de la Unidad para la Igualdad.

Es importante mencionar que la información que a continuación se presenta refleja el análisis y las respuestas de las personas de la diversidad sexual de la comunidad universitaria que respondieron la consulta, y no a la totalidad que la conforma. Por lo tanto, se reconoce que entre los retos en próximos ejercicios están el de lograr una más amplia difusión en la Red Universitaria, así como asegurar un ambiente libre de prejuicios que incentive una mayor participación de las personas que integran nuestra comunidad.

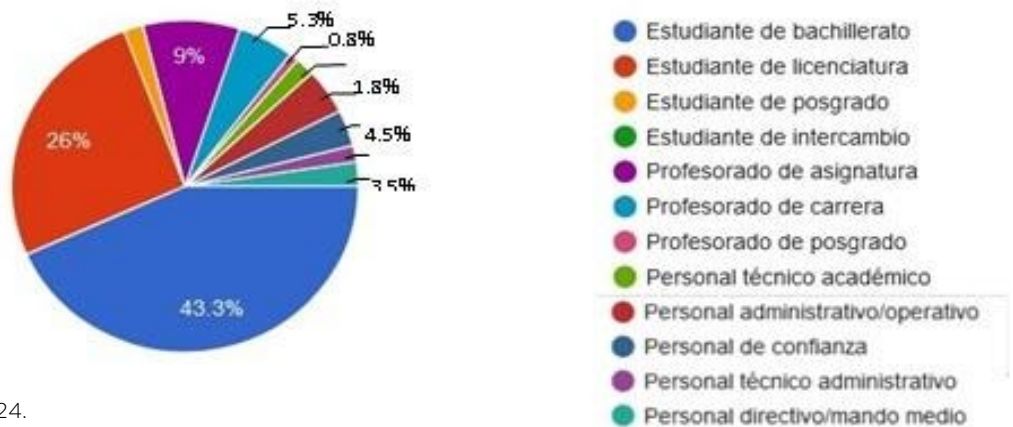


## 2. Información sobre las personas participantes en la consulta

La consulta contó con la participación de 10,715 personas de la Red Universitaria. 37% (3,954 personas) se identificaron como parte de la comunidad LGBTTTIQ+ y 63% (6,761 personas) no se identificaron como parte de la misma. Resulta relevante señalar que 4 de cada 10 (43.3%) personas que respondieron la encuesta pertenecen al Sistema de Educación Media Superior (SEMS), seguido por 2 de cada 10 personas que pertenecen al pregrado (26%). Un 14.3% de quienes respondieron son parte del profesorado (de asignatura o de carrera), 4.5% son personal administrativo/operativo, 3.5% personal de confianza y 2.4% son personal directivo o mando medio de la estructura administrativa de la universidad. Se destaca el hecho de la poca participación que se obtuvo tanto de estudiantes (1.8%) como de profesorado de posgrado (0.8%).

**Gráfica 1.** Proporción de personas consultadas en función a su condición universitaria

10, 715 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

En la siguiente tabla (tabla 1) encontramos el desglose de participantes que respondieron la consulta:

**Tabla 1. Participantes**

<b>Categoría de participante</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Personas</b>
Estudiantes de Bachillerato	43.3%	4 mil 632
Estudiantes de Licenciatura	26%	2 mil 790
Profesorado de Asignatura	9%	965
Profesorado de Carrera	5.3%	565
Personal Administrativo/operativo	4.5%	481
Personal de Confianza	3.5%	376
Personal Directivo/Mando medio	2.4%	254
Personal Técnico Académico	1.8%	192
Estudiantes de Posgrado	1.8%	192
Personal Técnico Administrativo	1.6%	172
Profesorado de Posgrado	0.8%	91
Estudiante de Intercambio	0	0

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

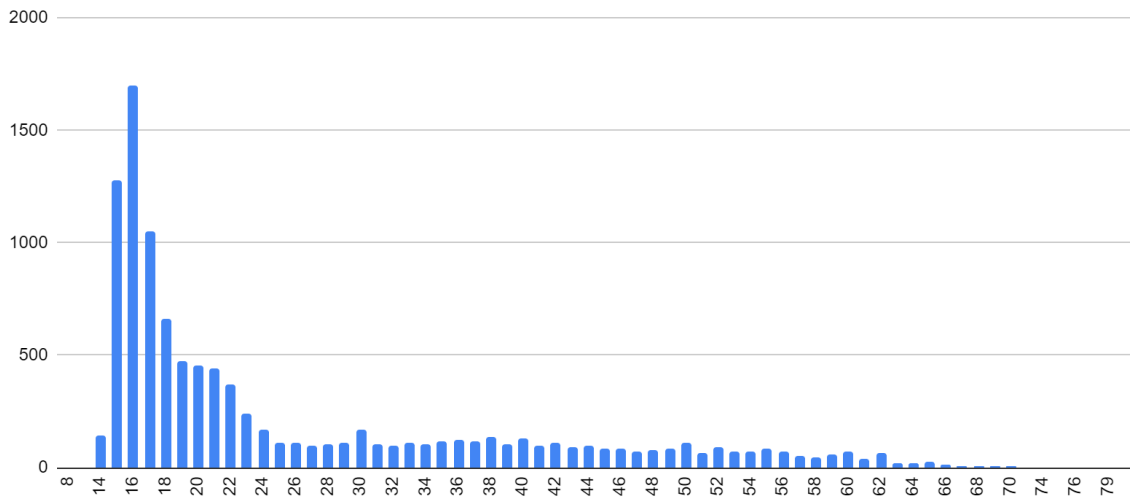
La **edad de las personas que respondieron la consulta** se encuentra reflejadas en la siguiente tabla:

**Tabla 2. Edad**

<b>Edad</b>	<b>Personas</b>
14 años	145
15 años	1,275
16 años	1,699
17 años	1,051
18 años	663
19 años	477
20 años	452
21 años	441
22 años	371
23 años	240
24 años	166
25 años	144
26 años	109
27 años	97
28 años	106
29 años	109
30 años	168
31 años	107
32 años	96
33 años	109
34 años	107

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

**Gráfica 2.** *Edad de las personas consultadas*

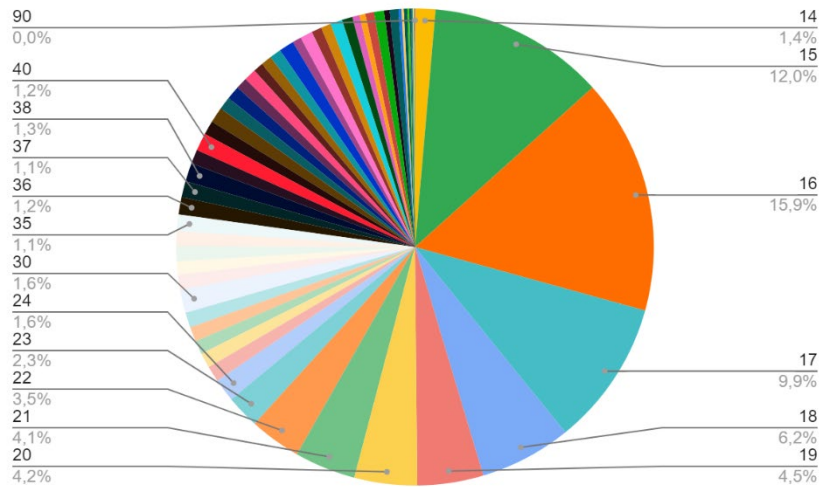


Media: 26.03 años // Mediana: 20 años

Fuente: Igualdad UDG, 2024.



**Gráfico 3.** Edad de personas consultadas



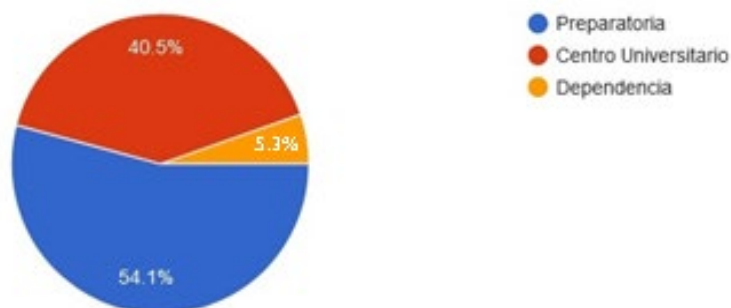
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Existe una alta dispersión de edades de las personas que respondieron la encuesta. La media de edad en las respuestas es de 26 años y la mediana de 20 (gráfica 1). Quienes más respondieron en términos numéricos fueron las personas de 16 años con 1,699 respuestas, seguidas de las de 15 años con 1,275 respuestas y las de 17 años con 1,051. La evidencia nos muestra que la población más joven y que pertenece al SEMS, fue la que más respondió las preguntas. La cantidad de personas mayores de 40 años que respondieron la encuesta fueron 1.954 que representan el 18.2% de las personas consultadas (gráfica 2).

## Área de adscripción de las personas participantes

Gráfica 4. Área de adscripción

10,715 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Se confirma que la mayoría de las personas que respondieron son de SEMS con 5 mil 799 personas (54.1%) seguidas de 4 mil 370 personas (40.5%) que se adscriben en Centros Universitarios (CU's) y solo 573 personas (5.3%) cuya adscripción se encuentra en dependencias de la administración central

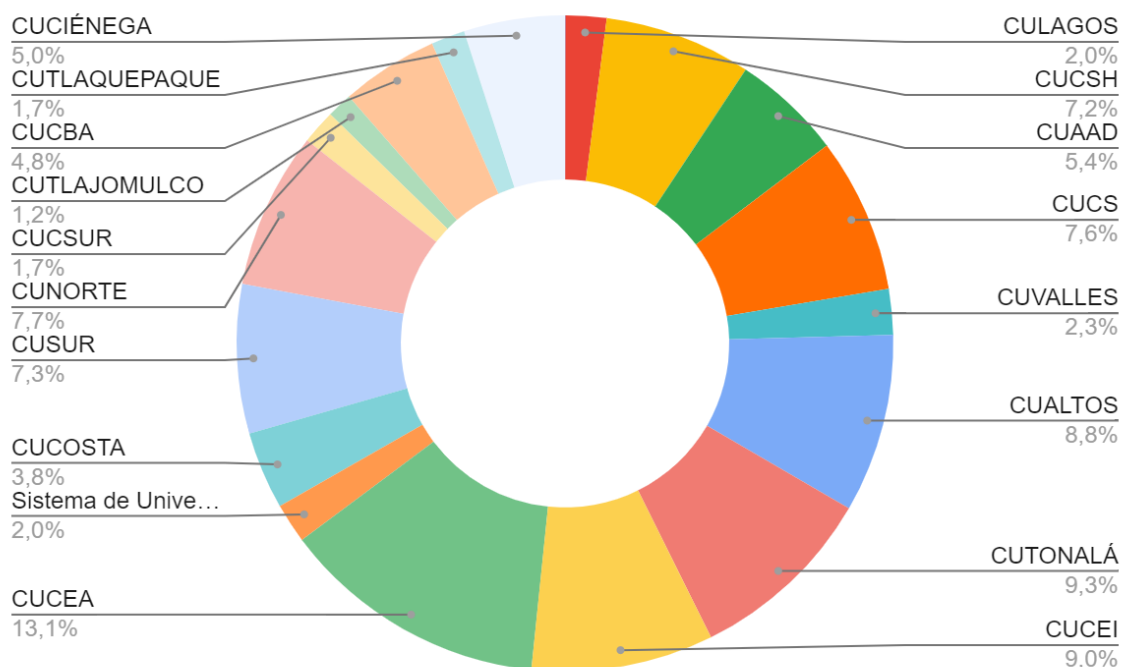
### Preparatorias (SEMS)

De las 175 preparatorias que conforman el SEMS (metropolitanas, regionales y módulos) 15 no presentaron respuestas, lo que representa el 9.3% de las preparatorias. Al indagar un poco más con respecto a las preparatorias que sí respondieron, se identificó una mayor participación de la Preparatoria 13, seguida de la Preparatoria Jalisco y la Preparatoria Regional de Lagos de Moreno.

#### Desglose de participación:

Preparatoria 13: 423 (7.3%)	Preparatoria 4: 254 (4.4%)	Preparatoria Regional de Puerto Vallarta: 182 (3.1%)
Preparatoria Jalisco: 309 (5.3%)	Preparatoria Regional de Chapala: 226 (3.9%)	Preparatoria 2: 172 (3%)
Preparatoria Regional Lagos de Moreno: 308 (5.3%)	Preparatoria 7: 213 (3.7%)	
	Preparatoria 12: 214 (3.7%)	

**Gráfica 4. Centros Universitarios**



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Desglose de participación:

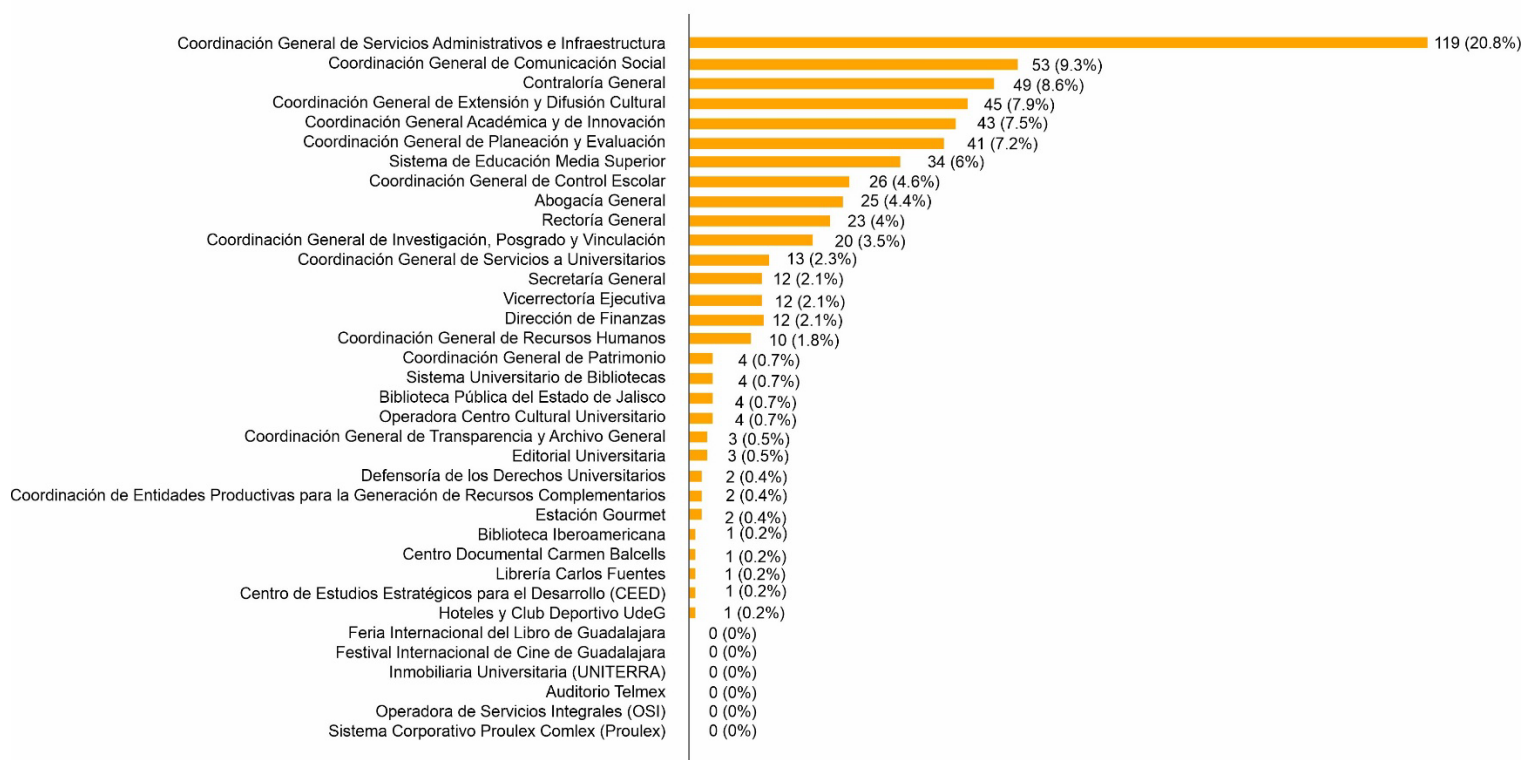
**Total: 4.335 respuestas**

CUCEA: 570 (13.1%)	CUCSH: 314 (7.2%)	SUV: 85 (2%)
CUTONALÁ: 403 (9.3%)	CUAAD: 235 (5.4%)	CUCSUR: 73 (1.7%)
CUCEI: 389 (9%)	CUCIÉNEGA: 216 (5%)	CUTLAQUEPAQUE: 72 (1.7%)
CUALTOS: 381 (8.8%)	CUCBA: 208 (4.8%)	CUTLAJOMULCO: 54 (1.2%)
CUNORTE: 335 (7.7%)	CUCOSTA: 166 (3.8%)	
CUCS: 331 (7.6%)	CUVALLES: 98 (2.3%)	
CUSUR: 318 (7.3%)	CULAGOS: 87 (2%)	

En relación con los centros universitarios, el CUCEA tuvo un mayor número de respuestas (13.1%), seguido por CUTonalá (9.3%), CUCEI (9%) y CUALTOS (8.8%). Por otro lado, los centros universitarios con menor participación fueron aquellos de nueva creación: CUTlaquepaque (1.7%) y CUTlajomulco (1.2%).

## Gráfica 5. Dependencias

Total: 570 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

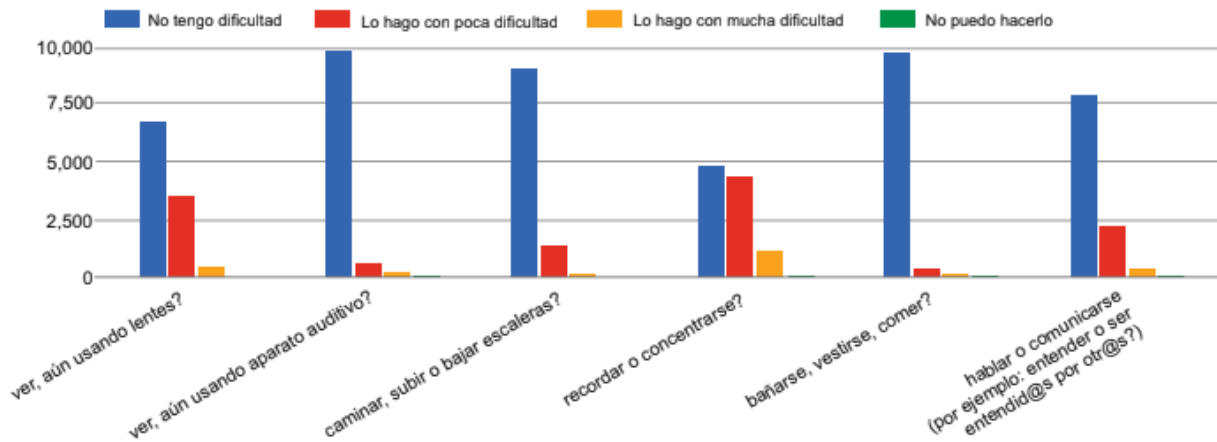
Del personal que labora en las diferentes dependencias de la Administración Central, se obtuvo un total de 570 respuestas. La Coordinación General de Servicios Administrativos e Infraestructura (CGSAI) registró el mayor porcentaje de participación con 20.8% (119 personas), seguido de la Coordinación General de Comunicación Social (CGCS) representando el 9.3% (53 personas). En tercer lugar, se encuentra la Contraloría General con 8.6% (49 personas); el cuarto, la Coordinación General de Extensión y Difusión Cultural (CGEDC) fue el 7.9% (45 respuestas) y en quinto, la Coordinación General Académica y de Innovación (CGAI) con 7.5% (43 personas). El resto de dependencias, así como los porcentajes y cantidad de respuestas, son visibles en el gráfico.



### 3. Cuestiones relacionadas a la condición física y salud mental

Este apartado concentra las respuestas de todas las personas que respondieron la consulta con respecto a su salud física, mental y emocional. Lo anterior, al margen de la autoadscripción con relación al género.

**Gráfico 6.** En tu vida diaria ¿cuánta dificultad tienes para



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

En esta pregunta, se obtuvo un total de 63 mil 485 respuestas debido a que las personas participantes podían referirse a más de uno de los reactivos. La mayor dificultad que presentan las personas que respondieron, se encuentra en el apartado de “recordar o concentrarse” que concentra un total de 5,764 respuestas admitiendo que lo hacen *con poca dificultad* o bien, *con mucha dificultad*. Al analizar la escala de respuestas por cada dificultad, la siguiente tabla muestra lo siguiente:

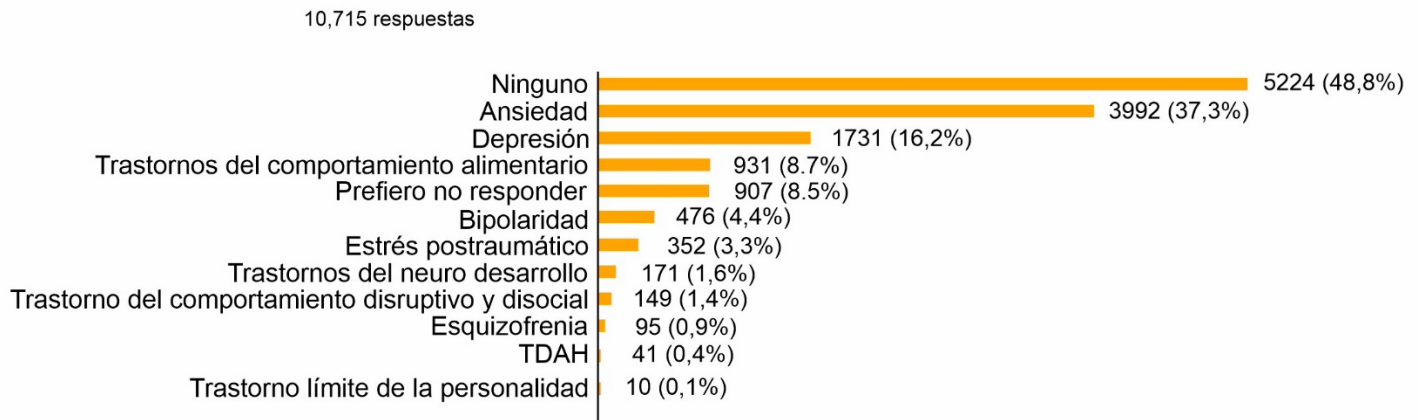
**Tabla 3.** En tu vida diaria ¿cuánta dificultad tienes para

Dificultad	No tengo dificultad	Lo hago con poca dificultad	Lo hago con mucha dificultad
Ver, aún usando lentes	6,714	3,476	504
Oír, aún con aparato auditivo	9,874	688	90
Caminar, subir o bajar escaleras	9,062	1,467	166
Recordar o concentrarse	4,870	4,492	1,272
Bañarse, vestirse o comer	10,014	57	110
Hablar o comunicarse	7,875	2,260	494
Total	48,409	12,440	2,636

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

La segunda dificultad que muestran las personas participantes se ubicó en “ver, aún usando lentes” con un total de 3,980 respuestas entre *hacerlo con poca dificultad* y *hacerlo con mucha dificultad*. La tercera dificultad más mencionada es “hablar o comunicarse” que muestra 2,260 respuestas en la opción *hacerlo con poca dificultad* y 494 para *hacerlo con mucha dificultad*, entre ambas opciones de respuesta suman 2,754 respuestas. La menor dificultad es motora y está representada en la opción “bañarse, vestirse o comer”.

**Gráfica 7.** Padecimientos con relación a alguna condición y/o trastorno mental



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Ante la pregunta sobre si las personas presentaban alguna condición o trastorno mental, el 48% de las personas señalan no presentar ninguno (5,224 respuestas), seguido del 37.3% que admiten presentar una condición de ansiedad y el 16.2% que señalan presentar problemas de depresión. Al sumarlas, existen 5 mil 723 personas que presentan problemas de ansiedad y depresión. Existen también 8.7% que admiten presentar trastornos alimentarios y se registra un 8.5% de personas que prefirieron no responder esta pregunta.

Es importante especificar que si bien, las demás respuestas no tienen porcentajes significativos, sí nos hablan de una diversidad de problemáticas:

- 4.4% presentan trastorno de bipolaridad.
- 3.3% estrés postraumático.
- 1.6% trastorno del neurodesarrollo.
- 1.4% trastornos de comportamiento disruptivo y disocial.
- 0.9% esquizofrenia.
- 1.8% otro tipo no especificado.

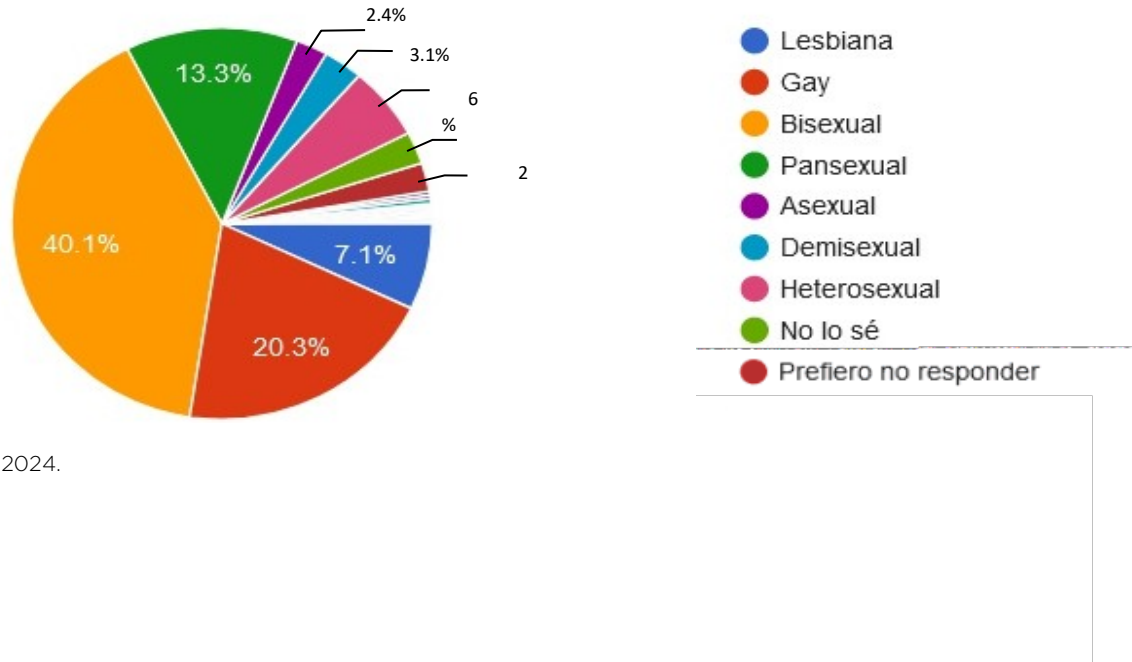
## 4. Sección de Identidad de Género

Del total de respuestas que fueron 10 mil 715 personas, 37% (3 mil 954 respuestas) admitieron identificarse como parte de la comunidad LGBTTTIQ+ y 63% (6 mil 761 personas) no se identificaron como parte de la misma.



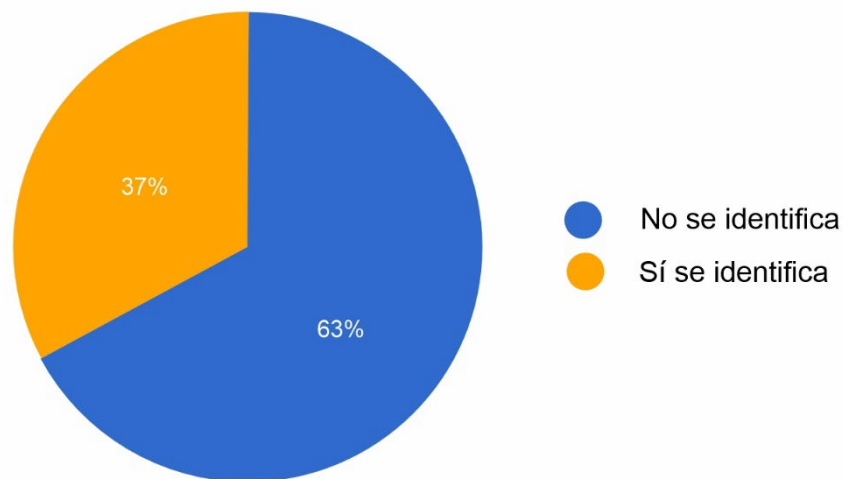
980 respuestas

**Gráfica 7.** Comunidad LGBTTTIQ+



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

**Gráfica 8.** Opciones que definen mejor su orientación sexual

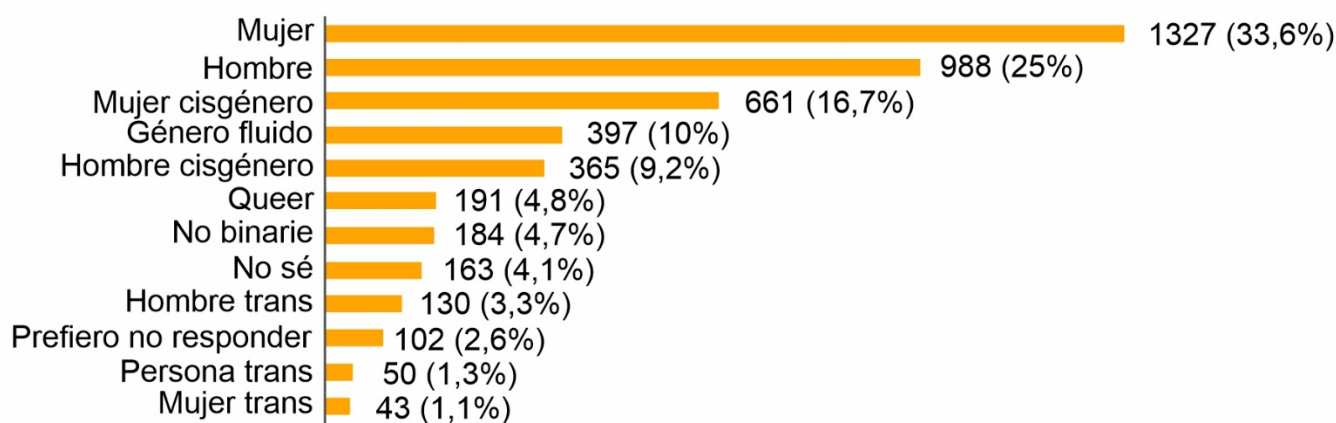


Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Del 37% que respondieron identificarse como parte de la diversidad sexual (3,954 respuestas), existe una amplia cantidad de posibilidades de respuesta con relación a su orientación sexual: 4 de cada 10 personas (40.1%) se definen como bisexuales, 20.3% como personas gays, 13.3% pansexuales, 7% lesbianas, 6% heterosexuales, 3.1% demisexuales, 2.4% asexuales y 0.3% transexuales. También existen 11.8% respondieron alguna otra opción y 2.7% que no sabían cómo definirse. Resulta importante mencionar que en las “otras” menciones no surgieron respuestas significativas: fueron muy pocas y casi siempre se trataba de las categorías preestablecida.

**Gráfica 9.** Opciones que definen mejor su identidad de género\*

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

\*Nota: Las cifras y porcentajes exceden el número de respuestas debido a que las personas encuestadas podían elegir más de una opción.

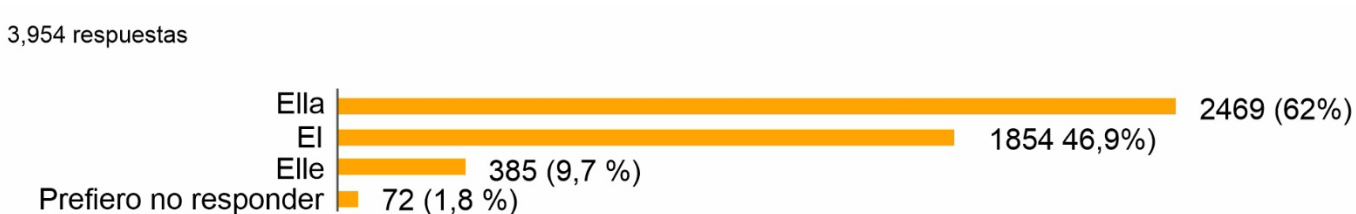
Referente a la identidad de género, las personas podían elegir más de una respuesta a la vez, debido a que la identidad de género no siempre está relacionada con la expresión de género o la orientación sexual. En la actualidad nuevas generaciones viven su identidad de género, su expresión y su orientación de manera no homogénea y no normativa, por lo que optan vivirse con otras identidades: no binarias, queer, género fluido, entre otras, que no se apegan al espectro social de lo masculino y femenino. Por esta razón una persona puede reconocerse con múltiples identidades

En esta pregunta se obtuvieron 3,954 respuestas en donde 33.6% (1,327 personas) se identifican como mujeres, seguidos del 25% que se identifican como hombres (988 personas) y 16.7% que se identifica como mujer cisgénero (661 personas). Por su parte, El 10% se identifica como persona de género fluido (397 personas), 6% como hombre cisgénero (365 personas), y 4.8% como persona queer (191 personas), 4.7% como persona no binarie (184 menciones). Con respecto a las personas trans, 3.3% se identifican como hombres trans (3130 personas), 1.3% como personas trans (50 menciones) y 1.1% como



mujer trans (43 menciones). Entre las personas que no respondieron y aquellas que dijeron no saber cómo identificarse, suman 6.7%.

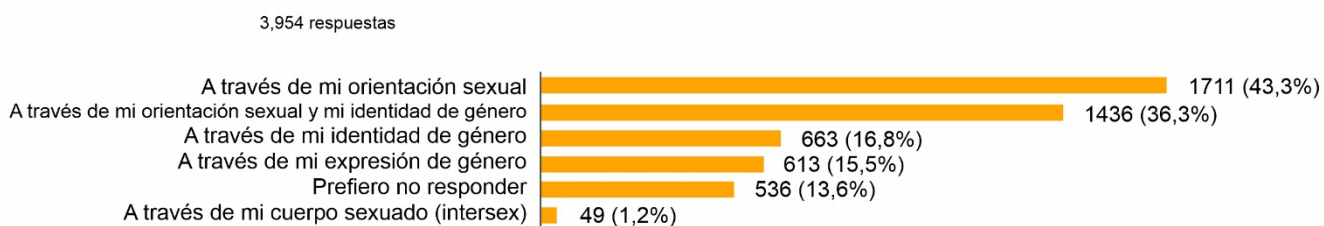
**Gráfica 10.** Pronombres que utilizan para referirse a su persona



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Del 37% que respondieron identificarse como personas diversas, 62% prefiere el pronombre “ella” para referirse a su persona, 46.9% el pronombre “él” y 9.7% el pronombre “elle”. Solo el 1.8% no respondieron esta pregunta.

**Gráfica 11.** Expresión con la que manifiestan su diversidad



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

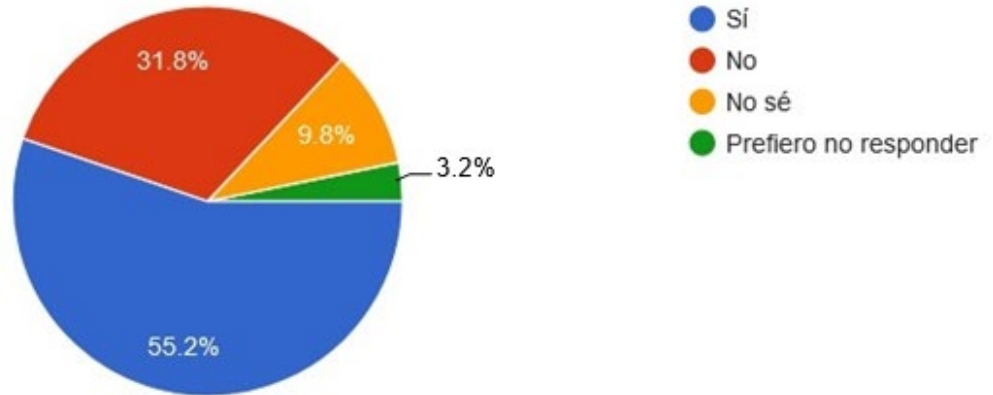
Se realizaron 3,954 entradas (37%) por lo tanto de acuerdo a las respuestas, las personas expresan su diversidad a través de las siguientes manifestaciones:

1,711 personas (43.3%), se expresan a través de su orientación sexual.
1,436 personas (36.3%), se expresan a través de su orientación sexual e identidad de género.
663 personas (16.8%), se expresan a través de su identidad de género.
613 personas (15.5%), se expresan a través de su expresión de género.
Solo 49 personas (1.2%), se expresan a través de su cuerpo sexuado (intersex).
536 personas (13.6%) prefirieron no responder a esta pregunta.

Al sumar los porcentajes de personas que se expresan desde su *orientación sexual e identidad de género*, obtenemos un total de 3 mil 810 personas (de las 3 mil 954), lo cual quiere decir que ésta es la expresión de manifestación de la diversidad más mencionada entre quienes respondieron la consulta.

**Gráfica 12.** Cambios o transiciones en su identidad de género o identidad sexual desde su nacimiento

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Se preguntó si desde su nacimiento a la fecha, ha habido cambios o transiciones en su identidad de género u orientación sexual. 55.2% de las personas (2 mil 183) señalaron que sí ha habido cambios, 31.8% (mil 258) respondieron que no ha habido cambios, 9.8% de las personas (386) respondieron no saber y 3.2% (127 personas) prefirieron no responder esta pregunta.

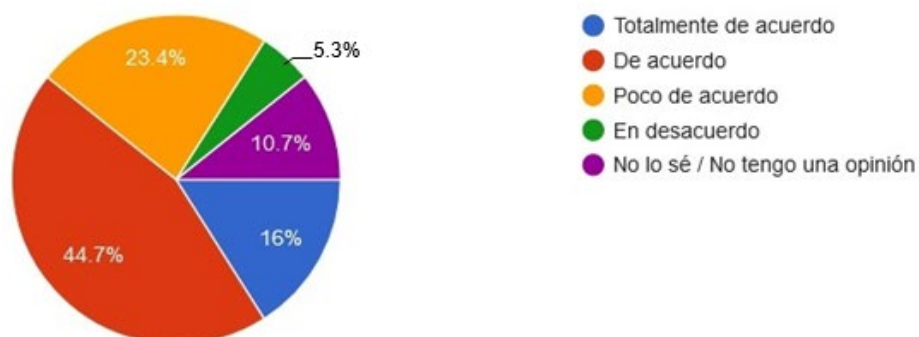
## 5. Ser LGBTTTIQ+ en la UdeG

Este apartado de la consulta se centró en conocer la experiencia de ser una persona diversa en el entorno y contexto universitario. Lo anterior, con la finalidad de reconocer las experiencias y vivencias de las personas de la diversidad en términos de discriminación y seguridad en los espacios universitarios; e, identificar elementos y datos significativos para el diseño de políticas públicas al interior de la Universidad capaces de garantizar condiciones de seguridad, dignidad y reconocimiento de derechos para las personas diversas. Los siguientes apartados muestran las respuestas de las personas con relación a este tema que se enfoca en experiencias y vivencias.



### Gráfica 13. La UdeG como una universidad amigable para las personas LGTBTTIQ+

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

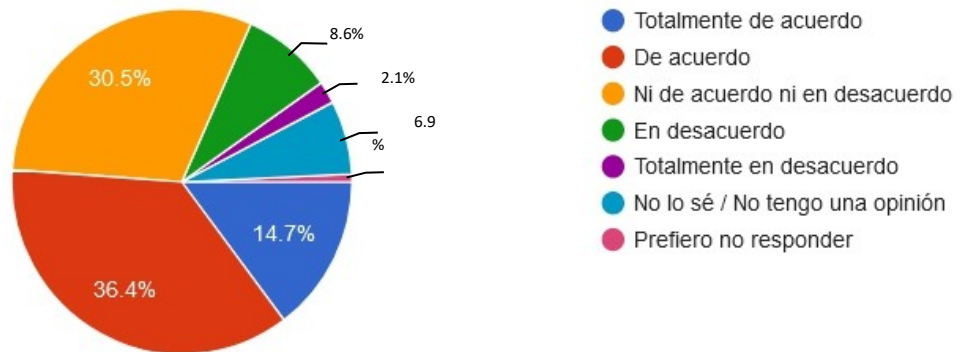
Al preguntar si consideraban que la Universidad de Guadalajara (UdeG) era una universidad amigable para las personas LGTBTTIQ+, 44.7% personas (mil 776) están de acuerdo con esta frase, 23.4% (924 personas) están poco de acuerdo, 16% (633 personas) están totalmente de acuerdo y 5.3% (208 personas) están en desacuerdo. Además existen también 10.7% (423 personas) que no saben o no tienen alguna opinión al respecto.

Otra lectura de estas respuestas para el análisis de bloques es el siguiente:

- Entre quienes dicen estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la UdeG es una universidad amigable, suman 2,399 personas que representan el 60.7% de las personas consultadas.
- Existen 924 personas que representan el 23.4%, que están poco de acuerdo en que nuestra universidad sea amigable con las personas diversas.
- Hay 208 personas que son el 5.3% de quienes respondieron que están en total desacuerdo, es decir, que piensan que la UdeG no es amigable con las diversidades.

**Gráfica 14.** Lugares de convivencia en los espacios e instalaciones físicas universitarias y académicas, son seguros para las personas LGBTTTIQ+

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al enfocarnos en los lugares de convivencia que se encuentran dentro de los espacios e instalaciones físicas de índole universitario y académico, se preguntó si las personas consideraban que éstos son seguros para las personas LGBTTTIQ+. Al respecto podemos identificar los siguientes bloques de respuestas:

- Al unir las respuestas que se mencionan “*totalmente de acuerdo*” que son 583 personas que representan el 14.7% y quienes están “*de acuerdo*” siendo 1 438 personas expresado en 36.4%, podemos señalar que existen 2 021 personas (51.1%) que piensan que los espacios son seguros. Es decir, 5 de cada 10 personas que se auto adscriben como diversas, piensan que la UdeG tiene espacios de convivencia seguros.
- Cuando sumamos las respuestas que están “*en desacuerdo*”, representan un total de 342 (8.6%) y quienes responden “*totalmente en desacuerdo*” siendo 82 personas (2.1%), obtenemos 424 personas (10.7%) que piensan que nuestros espacios universitarios y académicos no son seguros para ellas. Una de cada diez personas piensa que los espacios de la UdeG no son seguros para las personas diversas.
- Existen mil 1 207 personas representando el 30.5% que no están de acuerdo ni en desacuerdo con relación a la seguridad de los espacios universitarios y académicos.
- Las respuestas que se refieren a “*no saber o no tener opinión*” suman 273 personas que son el 6.9% y 29 personas (0.7%) que prefieren no responder.

En torno a la percepción de seguridad de los espacios universitarios y académicos de la Universidad de Guadalajara, debemos atender lo que significa no tener una opinión en torno a ello, así como a quienes piensan que nuestros espacios no son seguros para las personas LGBTTTIQ+ y que, en resumen, representan 5 de cada 10 personas.

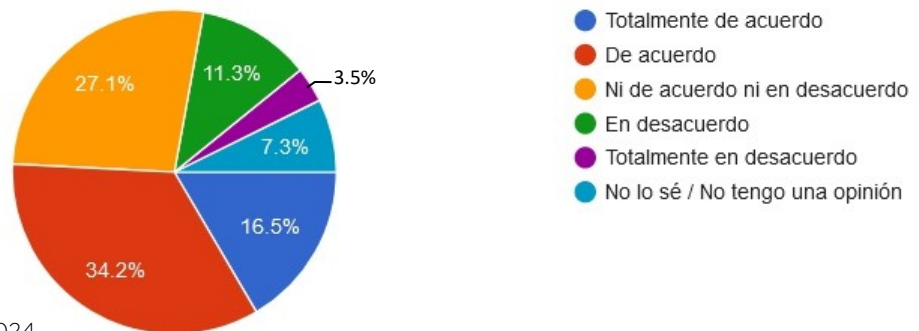
## La Universidad como espacio que brinda posibilidades de expresar el género e identidad de manera respetuosa y armónica

Después de indagar la seguridad de los espacios universitarios y académicos, se preguntó si las personas LGTBTTIQ+ pensaban si la Universidad podría brindar posibilidades para la expresión del género y la identidad de manera respetuosa y armónica. Es decir, si la UdeG podría representar un espacio de libertad en términos de expresión e identidad de género. Los resultados se pueden visibilizar por los siguientes bloques:

- Entre quienes señalan que están *“totalmente de acuerdo”* que son 816 personas (20.6%) y quienes están *“de acuerdo”* son 1,499 personas (37.9%) suman 2,315 personas representando el 58.5% de la consulta. Es decir, casi 6 de cada 10 personas señalan que la UdeG es un espacio en donde es posible expresar su género e identidad de manera respetuosa y armónica.
- Sumando a quienes están *“totalmente en desacuerdo”* encontramos a 106 personas (2.7%) y quienes solo señalan estar *“en desacuerdo”* tenemos a 363 personas (9.2%) suman 469 personas que representan el 11.9%, es decir, existen casi 2 de cada 10 personas que piensan que en la UdeG no se puede expresar el género y la identidad en sus espacios.
- Existen 906 personas (22.9%) que no están *“ni de acuerdo ni en desacuerdo”*.
- También se encuentran 226 personas (5.7%) que *“no saben o no tienen una opinión”* y 38 personas (1%) que prefirieron no responder. Entre ambas, suman 264 personas en este estatus de no opinión o no respuesta y que representan 6.7%;

### Gráfica 15. El profesorado como personal que respeta y celebra la diversidad de personas en la UdeG

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024

De acuerdo: 1,354 (34.2%)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1071 (27.1%)

En desacuerdo: 447 (11.3%)

No lo sé / No tengo una opinión: 289 (7.3%)

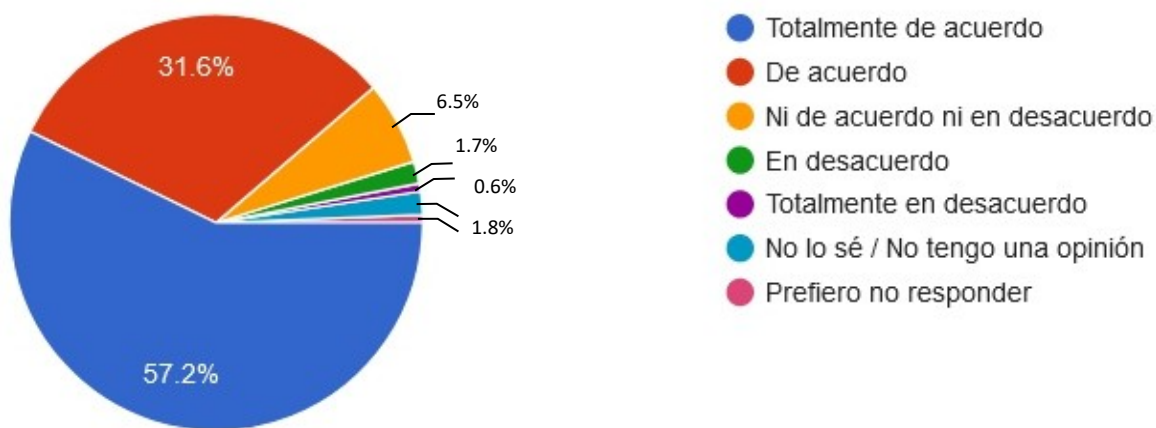
Totalmente en desacuerdo: 139 (3.5%)

Ante la narrativa que señala si en la Universidad hay profesorado que respeta y celebra la diversidad de las personas, el análisis por bloques nos muestra lo siguiente:

- Entre quienes están *“totalmente de acuerdo”* con 654 (16.5%) y quienes están solo *“de acuerdo”* considerando 1,354 (34.2%). De acuerdo a la encuesta se determina que 50.7% consideran que el profesorado celebra y respeta la diversidad; es decir, 5 de cada 10 personas.
- Al sumar quienes están *“totalmente en desacuerdo”* considerando a 139 personas (3.5%) y quienes están solo *“en desacuerdo”* 447 personas (11.3%), la sumatoria es de 586 personas, con un valor porcentual de 14.8%.
- Por otro lado un 27.1% que no está *“ni de acuerdo ni en desacuerdo”*, casi 3 de cada 10 personas.
- Por último 289 personas que significan el 7.3% de las respuestas quienes *“no saben o no tienen una opinión”*.

**Gráfica 16.** Amistades significativas que respetan y celebran la diversidad de personas en la Universidad

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

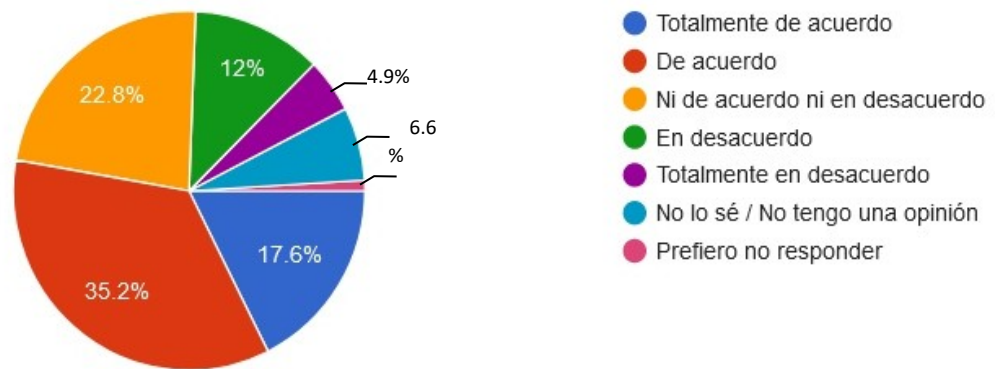
Al hacer la pregunta con respecto a si en la Universidad han encontrado amistades significativas que respetan y celebran la diversidad de personas, los resultados se organizan en los siguientes bloques:

- Entre quienes están *“totalmente de acuerdo”* existen dos mil 262 personas (57.2%) y quienes señalan estar *“de acuerdo”* que son mil 248 personas (31.6%), existen en total 3,510 personas que representan el 88.8%.

- Sumando a las personas que dicen estar “totalmente en desacuerdo” considerando a 24 personas (0.6%) y quienes están “en desacuerdo” con un total de 68 y que representan el 1.7%, tenemos en total 92 personas en este segmento que representan el 2.3%.
- Existen también 257 personas que admiten no estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y que son el 6.5%.
- Finalmente, tenemos 71 personas (1.8%) que señalan “no saber o no tener opinión” y 24 personas que son el 0.6% que prefirieron no responder. En total 2.4% en este sentido.

**Gráfica 17.** En el profesorado he encontrado contenidos de aprendizaje respetuosos y apegados a los derechos humanos de la población LGBT+

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

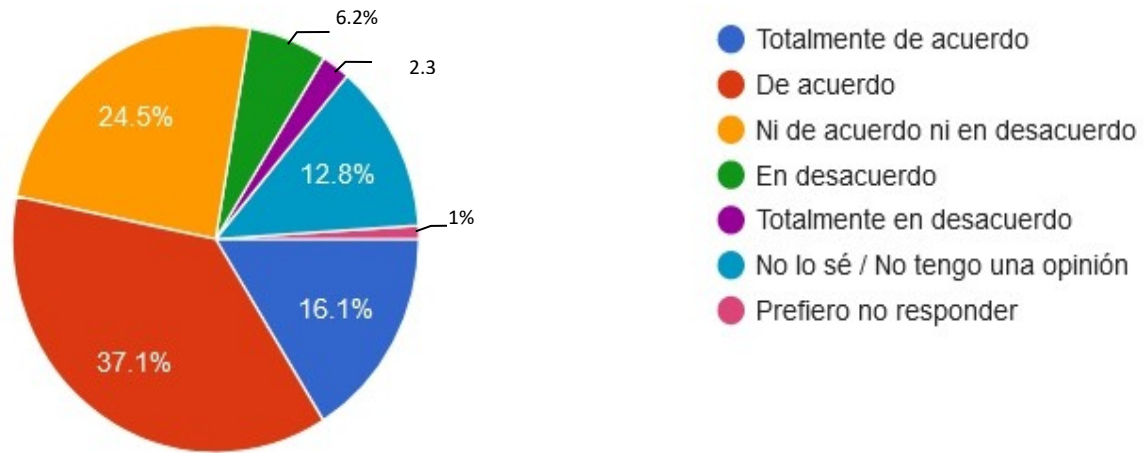
A través de la siguiente afirmación: “en el profesorado he encontrado contenidos de aprendizaje respetuosos y apegados a derechos humanos de la población LGBT+”, se indaga al respecto del ejercicio docente, organizado en los siguientes bloques:

- Se registran 695 personas (17.6%) que están “totalmente de acuerdo” con esta frase, así como mil 391 personas (35.2%) que solo están “de acuerdo”. Entre ambas suman dos mil 086 personas que significan 52.8% del total de quienes respondieron. Es decir, 5 de cada 10 personas piensan que el profesorado sí genera contenidos de aprendizaje respetuosos y apegados a derechos humanos de las personas diversas.
- Sin embargo, cuando sumamos a las personas que se encuentran “totalmente en desacuerdo” que son 193 (4.9%) y quienes están “en desacuerdo” siendo 473 (12%), sumamos 666 personas representando el 16.9% del total de respuestas.

- Existen 903 personas que no están “*ni de acuerdo ni en desacuerdo*” con un valor porcentual del 22.8%.
- Finalmente, también se encontró que 261 personas (6.6%) respondieron “*no saber o no tener opinión*” y 38 personas (1%) que prefieren no responder. Ambas respuestas suman 299 personas que son 7.6%.

**Gráfica 18.** *Respeto a los derechos de las personas de la diversidad sexual por el personal administrativo*

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

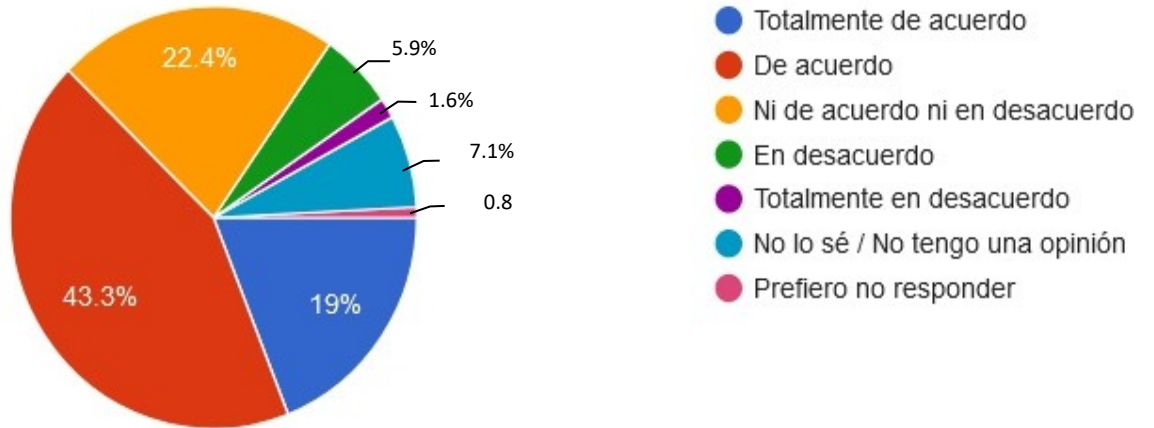
Respecto al personal administrativo, la afirmación era: “*en el personal administrativo he encontrado respeto a los derechos de las personas de la diversidad sexual*”, la organización por bloques nos muestra los siguientes resultados:

- Entre quienes están “*de acuerdo*” que son 1 466 personas (37.1%) y quienes señalan estar “*totalmente de acuerdo*” que son 637 personas (16.1%), suman dos mil 103 personas que son el 53.2%.
- Al sumar quienes están “*totalmente en desacuerdo*” siendo 89 personas (2.3%) y quienes declaran estar “*en desacuerdo*” 246 personas (6.2%) suman 335 personas que representa el 8.5% de las respuestas.
- Existen también 970 personas (24.5%) que señalaron no estar “*ni de acuerdo ni en desacuerdo*”, es decir, 2 de cada 10 personas.
- Finalmente hay 506 personas (12.8%) que “*no saben o no tienen opinión*” y 40 personas (1%) que prefirieron no responder.



**Gráfica 19.** La Universidad de Guadalajara reconoce, acepta y respeta a las diversidades de personas que formamos parte de la comunidad

3,954 respuestas



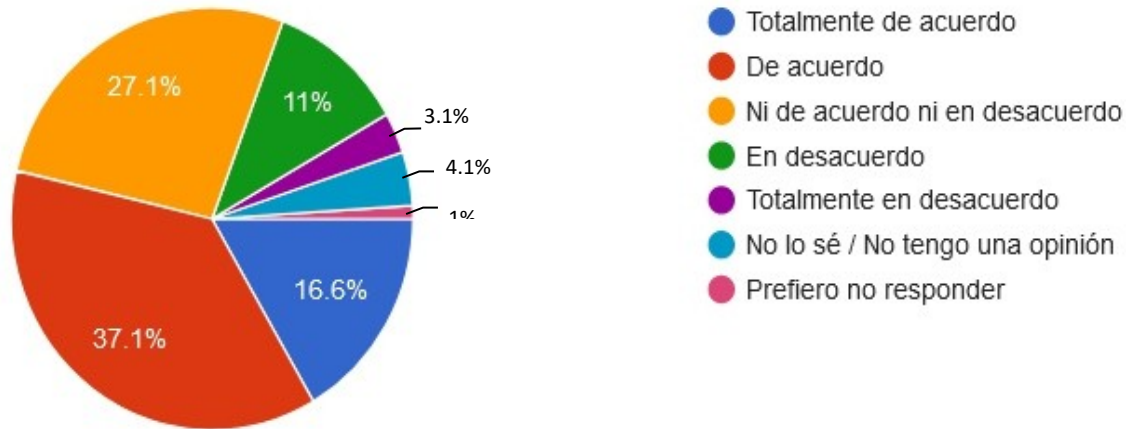
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Con relación a la afirmación “la Universidad de Guadalajara reconoce, acepta y respeta a las diversidades de personas que formamos parte de la comunidad”, los bloques de respuestas son los siguientes:

- Quienes señalaron estar “de acuerdo” con la afirmación, son mil 712 personas (43.3%) y quienes dijeron estar “totalmente de acuerdo” son 752 personas (19%). Al sumar ambas, se obtienen dos mil 464 personas que representan 62.3%, es decir, 6 de cada 10 consultados.
- Las personas que respondieron estar “en desacuerdo” son 232 (5.9%) y quienes respondieron estar “totalmente en desacuerdo” fueron 62 personas (1.6%). Entre ambas suman 294 personas que son el 7.5%.
- Existen 884 personas (22.4%) que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.
- Finalmente, se tienen 280 personas (7.1%) que señalan “no saber o no tener opinión”, así como 32 personas (0.8%) que “prefieren no responder”.

**Gráfica 20.** La comunidad estudiantil es respetuosa de las personas de la diversidad sexual

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Con relación a la afirmación “la comunidad estudiantil es respetuosa de las personas de la diversidad sexual”, los bloques muestran lo siguiente:

- Quienes se encuentran “de acuerdo” con la afirmación, son mil 466 personas (37.1%) y quienes están “totalmente de acuerdo” son 656 personas (16.6%). Sumando ambas respuestas, obtenemos que dos mil 122 personas afirman estar en cierto grado de acuerdo con la afirmación, lo cual representa 53.7%, es decir, 5 de cada 10 personas consultadas.
- Las respuestas que afirman estar “en desacuerdo” son 436 personas (11%) y quienes están “totalmente en desacuerdo” son 123 personas (3.1%). Ambas posibilidades de respuesta suman 559 personas que representan 14.3%.
- Existen mil 070 personas (27.1%) que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.
- También se registran 163 personas (4.1%) que señalan “no saber o no tener opinión” y 40 personas (1%) que “prefieren no responder”. Ambas suman 203 personas que representan 5.1%.

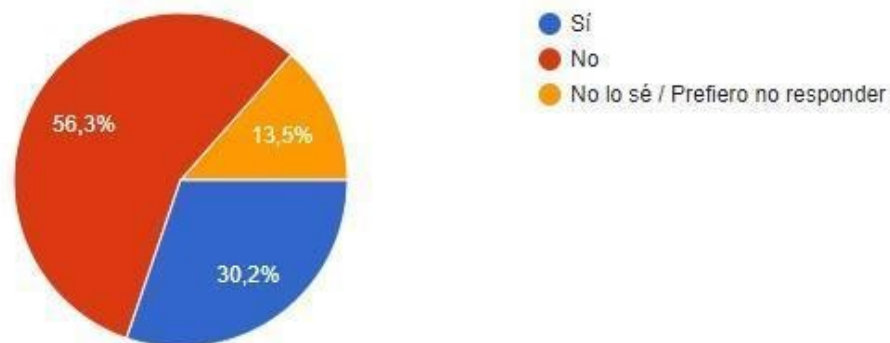
## 6. Experiencias de violencia y discriminación de la comunidad LGBTTTIQ+ en la UdeG



Después de explorar respecto de la percepción que se tiene de la aceptación de las personas diversas entre profesorado, personal académico y estudiantado, se procedió a indagar acerca de las experiencias de violencia y discriminación de las personas LGBTTTIQ+ en la Universidad de Guadalajara. Este apartado, permite visibilizar y reconocer las violencias naturalizadas que vive esta población y que en muchos aspectos se encuentran ocultas y poco visibles. A partir de este apartado, se pueden identificar las violencias y datos significativos que den sustento al diseño de políticas y generación de acciones de atención y prevención para garantizar condiciones de seguridad, dignidad y de reconocimiento de derechos humanos.

**Gráfica 21.** *¿Te has sentido discriminado/a/e durante tu vida universitaria y académica por tu orientación sexual, identidad o expresión de género?*

3.954 respuestas

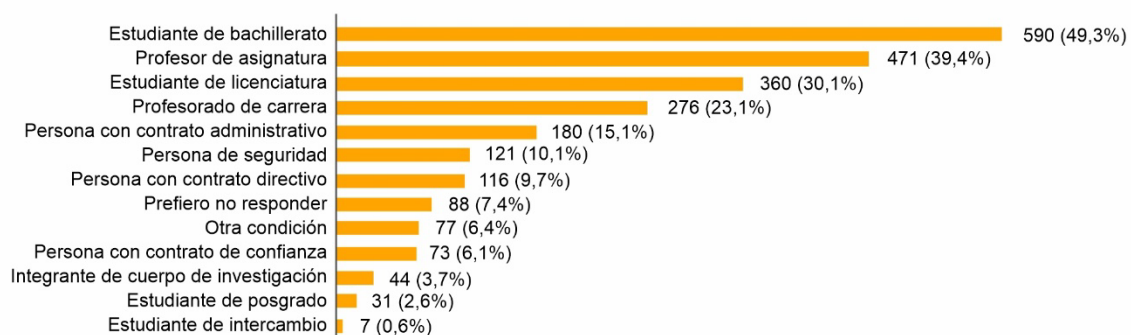


Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar si las personas LGBTTTIQ+ se han sentido discriminadas/os/es durante su vida universitaria y académica por motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género, se determina que 2,225 personas que señalan no haberse sentido así (56.3%), mil 196 personas (13,5%) que sí admiten haber sentido prácticas discriminatorias y 533 personas (13.5%) que dicen no saberlo o preferir no responder a esta pregunta.

**Gráfica 22.** *¿Podrías indicar por cuáles integrantes de la comunidad universitaria te has sentido discriminado/a/e?\**

1,196 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024

\*Nota: Las 1,196 respuestas corresponden a las personas que respondieron que sí se han sentido discriminadas.

Con relación a las 1,196 personas que respondieron sí haberse sentido discriminadas, indagamos con respecto a cuáles de los integrantes de la comunidad universitaria podrían haberse sentido discriminadas. La siguiente tabla muestra el desglose de respuestas distribuidas por orden de mención.

**Tabla 4.** *¿Podrías indicar por cuáles integrantes de la comunidad universitaria te has sentido discriminado/a/e?*

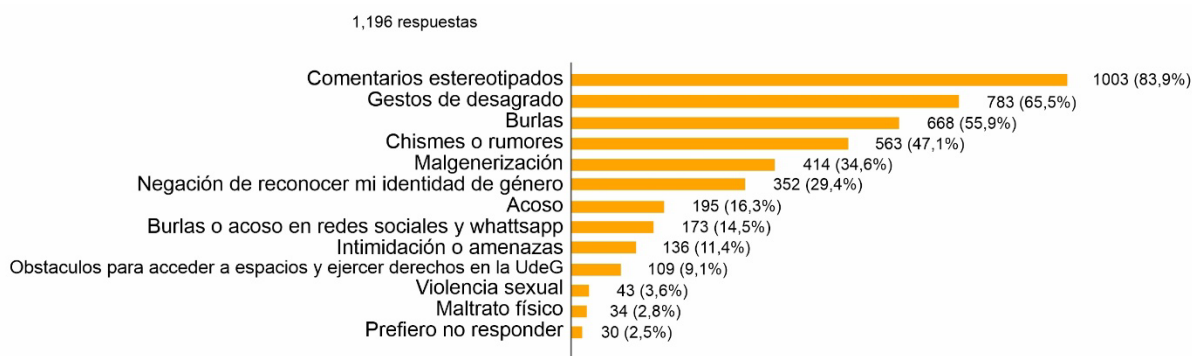
Posición	Integrante comunidad universitaria	Número de menciones	Porcentaje
1	Estudiante de bachillerato	590	49.3%
2	Profesorado de asignatura	471	39.4%
3	Estudiante de licenciatura	360	30.1%
4	Profesorado de carrera	276	23.1%
5	Persona con contrato administrativo	180	15.1%
6	Persona de seguridad	121	10.1%
7	Persona con contrato directivo	116	9.7%
8	Prefiero no responder	88	7.4%
9	Otra condición	77	6.4%
10	Persona con contrato de confianza	73	6.1%
11	Integrante de cuerpo de investigación	44	3.7%
12	Estudiante de posgrado	31	2.6%
13	Estudiante de intercambio	7	0.6%

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

La lectura por bloque quedaría con la siguiente lógica:

- Estudiantes de bachillerato, carrera, posgrado y de programas de intercambio que discriminan obtuvieron 988 menciones.
- Profesorado de asignatura y de carrera que discrimina obtuvo 747 menciones.
- Personas trabajadoras con contrato administrativo, directivo y con contrato de confianza obtuvo 369 menciones.
- Personal de seguridad que es subcontratado con empresas privadas obtuvieron 121 menciones.

**Gráfica 23. ¿Cuáles son las formas de discriminación que has vivido en la Universidad? \***



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

\*Nota: Las 1,196 respuestas corresponden a las personas que respondieron que sí se han sentido discriminadas.

De las 1,196 personas de la comunidad LGBTTTIQ+ que respondieron sentirse discriminadas, indagamos con respecto a cuáles son las formas de discriminación que han vivido en la Universidad. En ese sentido, observamos una alta prevalencia del uso de estereotipos, seguido de un lenguaje corporal marcado en gestos de desagrado, burlas, chismes y rumores, como se muestra en la Tabla 5:

**Tabla 5. ¿Cuáles son las formas de discriminación que has vivido en la Universidad?**

Posición	Integrante comunidad universitaria	Número de menciones	Porcentaje
1	Comentarios estereotipados	1,003	83.9%
2	Gestos de desagrado	783	65.5%
3	Burlas	668	55.9%
4	Chismes o rumores	563	47.1%
5	Malgenerización	414	34.6%
6	Negación de reconocer mi identidad de género	352	29.4%
7	Acoso	195	16.3%
8	Burlas o acoso en redes sociales	173	14.5%
9	Intimidación o amenazas	136	11.4%
10	Obstáculos para acceder a espacios y ejercer derechos	109	9.1%
11	Violencia sexual	43	3.6%
12	Maltrato físico	34	2.8%
13	Prefiero no responder	30	2.5%

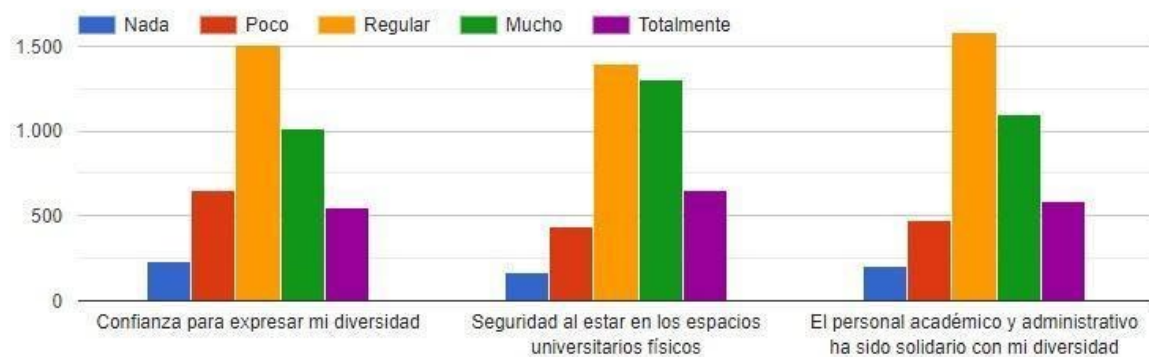
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

## 7. Situaciones de violencia y discriminación en el contexto universitario



En este apartado, se indagó sobre el conjunto de situaciones de violencias y discriminación que pudieron haber vivido las personas diversas en nuestros entornos y contextos universitarios.

**Gráfica 24.** *¿En qué medida has encontrado en la Universidad de Guadalajara alguna de las siguientes formas de reconocimiento, validación y orgullo de tu diversidad sexogenérica?*



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al 37% de personas que se reconocen como parte de la comunidad LGBTTTIQ+ de la Universidad de Guadalajara, preguntamos si en la universidad han encontrado confianza, seguridad y solidaridad con respecto a diferentes formas de reconocimiento, validación y orgullo de su diversidad sexogenérica. Para cada componente, diseñamos escalas de respuesta que van del totalmente, al nada.

El primer componente de medición es “*confianza para expresar mi diversidad*” y los resultados son:

- 1) Regular: 1,506
- 2) Mucho: 1,012
- 3) Poco: 650
- 4) Totalmente: 553
- 5) Nada: 233

**La suma de menciones de “mucho” y “totalmente” es de 2,059 menciones.  
La suma de menciones de “poco” y “nada” es de 883.**

De acuerdo a los datos se infiere que las personas diversas se sienten confiadas para expresar su diversidad en los espacios universitarios; sin embargo, existen 1,533 personas de las 3,954 que se identifican como parte de la comunidad LGBTTTIQ+ que dicen sentir poca, o nada confianza. Asimismo 1,506 personas sienten que su confianza de expresión es regular.

Con relación al componente que indica “seguridad al estar en los espacios universitarios físicos”, los resultados son:

- 1) Regular: 1,398
- 2) Mucho: 1,299
- 3) Totalmente: 655
- 4) Poco: 437
- 5) Nada: 165

**La suma de “mucho” y “totalmente” es de 1,954 personas.  
La suma de “poco” y “nada” es de 602 personas.**

Las percepciones con respecto a la seguridad en espacios universitarios se encuentran dividida en dos partes. Sumando a las personas que piensan que la seguridad es “regular” con las personas que perciben que la seguridad es poco o nada, obtenemos dos mil personas; en contraste con las 1,954 que piensan que se sienten muy o totalmente seguras en las instalaciones universitarias.

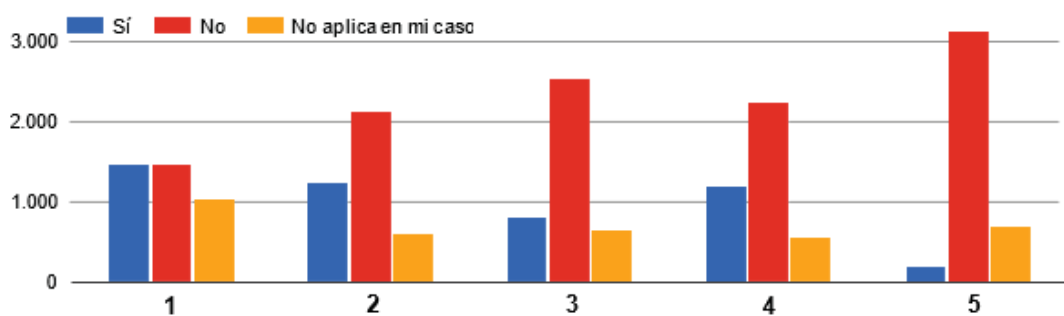
Finalmente, con respecto al componente que señala: “el personal académico y administrativo ha sido solidario con mi diversidad”, los resultados son:

- 1) Regular, 1,582
- 2) Mucho, 1,103
- 3) Totalmente, 585
- 4) Poco, 479
- 5) Nada: 205

**La suma de personas que responden “mucho” y “totalmente” es de 1,688.  
La suma de personas que responden “poco” y “nada” es de 684.**

Al sumar las respuestas que van desde lo regular, poco o nada, el total es de 2,266 personas. En contraste, existen 1,688 personas que responden sentir que el personal académico y administrativo si ha sido solidario con su diversidad.

**Gráfica 25.** ¿En qué medida has encontrado en la Universidad de Guadalajara alguna de las siguientes prácticas discriminatorias?



**1** Alguien se refirió a mi asumiendo una identidad de género u orientación sexual que no corresponde con la que me identifico

**2** Alguna o algunas personas se dirigieron a mí a través de miradas o gestos de desagrado, debido a mi orientación sexual, identidad o expresión de género

**3** Alguien me “saco del clóset” o difundió un elemento de mi orientación sexual, expresión o identidad de género sin mi consentimiento

**4** Alguien se burló o hizo comentarios despectivos hacia mi persona por mi orientación sexual, identidad o expresión de género

**5** He recibido intimidaciones o amenazas de hacerme daño debido a mi orientación sexual expresión o identidad de género

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar en torno a las formas en las que personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ de nuestra universidad (3,954 personas) han encontrado prácticas discriminatorias, de exclusión y violencia, a partir de diferentes posibilidades o prácticas; encontramos los siguientes resultados:

**Tabla 6.** *Alguien se refirió a mí asumiendo una identidad de género u orientación sexual que no corresponde con la que me identifico*

<b>a) Alguien se refirió a mí asumiendo una identidad de género u orientación sexual que no corresponde con la que me identifico:</b>	
Sí: 1,478	Resulta común que las personas integrantes de la comunidad universitaria se refieran a las personas diversas asumiendo una identidad de género u orientación sexual que no corresponde con la que se identifican.
No: 1,465	
No aplica en mi caso: 1,011	

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

**Tabla 7.** *Alguna persona o personas se dirigieron a mí a través de miradas o gestos de desagrado debido a mi orientación sexual, identidad o expresión de género*

<b>b) Alguna persona o personas se dirigieron a mí a través de miradas o gestos de desagrado debido a mi orientación sexual, identidad o expresión de género:</b>	
No: 2,105	Si bien, la mitad de las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ expresan no haber sentido esas miradas o gestos de desagrado, existe una cuarta parte de las personas identificadas con la comunidad que sí admite haberlas sentido.
Sí: 1,246	
No aplica: 603	

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

**Tabla 8.** *Alguien “me sacó del clóset” o difundió algún elemento de mi orientación sexual, expresión o identidad de género sin mi consentimiento*

<b>c) Alguien “me sacó del clóset” o difundió algún elemento de mi orientación sexual, expresión o identidad de género sin mi consentimiento:</b>	
No: 2,505	En términos de la expresión y auto determinación respecto a cómo expresar su identidad de género u orientación sexual, en la mayoría de las menciones, no existe una exposición sin consentimiento de la misma. No obstante, existen 803 personas a quienes sí se les infringió este derecho.
Sí: 803	
No aplica en mi caso: 646	

Fuente: Igualdad UDG, 2024.



**Tabla 9.** *Alguien se burló o hizo comentarios despectivos hacia mi persona por mi orientación sexual, identidad o expresión de género*

<b>d) Alguien se burló o hizo comentarios despectivos hacia mi persona por mi orientación sexual, identidad o expresión de género</b>	
No: 2,222	Las burlas son expresiones comunes que forman parte de prácticas discriminatorias y que, a partir de estereotipos, anulan la dignidad y los derechos de las personas diversas. Existen 1,193 personas que se sienten vulneradas y discriminadas con relación a este aspecto.
Sí: 1,193	
No aplica en mi caso: 539	

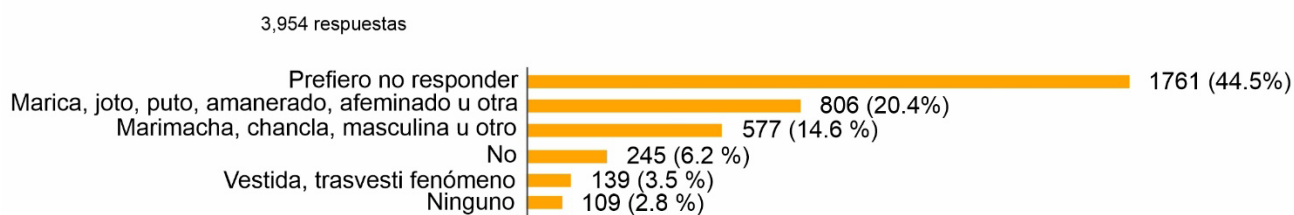
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

**Tabla 10.** *He recibido intimidaciones o amenazas de hacerme daño debido a mi orientación sexual, expresión o identidad de género*

<b>e) He recibido intimidaciones o amenazas de hacerme daño debido a mi orientación sexual, expresión o identidad de género.</b>	
No: 3,101	Resulta relevante que existen 178 personas que reconocen haber sido intimidadas y/o amenazadas debido a su orientación sexual, expresión o identidad de género. Estas conductas no deben permitirse y deben ser denunciadas y sancionadas.
Sí: 178	
No aplica en mi caso: 675	

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

**Gráfica 26.** *Desde que estudias o trabajas en la Universidad de Guadalajara, ¿te han dicho alguna de las siguientes palabras por expresar tu orientación sexual, expresión e identidad de género?*



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

El lenguaje discriminatorio es una práctica profundamente naturalizada en la sociedad. Con relación a las personas que integran las comunidades LGBTTTTIQ+, el uso del lenguaje discriminatorio y violento es empleado a partir de estereotipos que vulneran su dignidad y sus derechos humanos.

Entre las respuestas más mencionadas en esta pregunta se enumeran las siguientes:

- Prefiero no responder: 1,761 personas (44.5%)
- Marica, joto, puto, amanerado u otra: 806 personas (20.4%)

- No (me han dicho palabras): 245 personas (6.2%)
- Vestida, travesti, fenómeno: 139 personas (3.5%)
- Ninguna: 109 personas (2.8%)

***Desde que estudias o trabajas en la Universidad de Guadalajara, ¿te han dicho alguna de las siguientes frases por expresar tu orientación sexual, expresión e identidad de género?***

Esta pregunta explora las frases discriminatorias o que vulneran los derechos humanos de las personas que forman parte de la comunidad LGBT+ y que están representadas en 3,954 respuestas. La pregunta daba la oportunidad de elegir diferentes opciones de respuesta por lo que la sumatoria no es igual al 37% que se autoadscriben como parte de las diversidades de la UdeG.

**Tabla 11.** Desde que estudias o trabajas en la Universidad de Guadalajara, ¿te han dicho alguna de las siguientes frases por expresar tu orientación sexual, expresión e identidad de género?

Porcentaje	Frase discriminatoria
35.2%	Prefieren no responder (1,390 menciones).
33.6%	Es solo una etapa, seguro pronto cambiarás de opinión (1,329 menciones).
16.2%	No deberías mostrar ningún tipo de afecto en público (641 menciones).
11.6%	No deberías venir vestido(a) así a la escuela (trabajo), le faltas el respeto a la institución (457 menciones).
7.7%	Eres una abominación contra la naturaleza (305 menciones).
6.5%	Si la lista de asistencia dice que te llamas de una forma, yo no te voy a mostrar de otra (257 menciones).
4.7%	No respondieron (187 menciones).
3.7%	No deberías usar el baño de mujeres, porque les puedes faltar al respeto (148 menciones)
2.1%	Ninguno (84 menciones).

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Resulta relevante el dato que nos muestra que existen 1,390 menciones que prefieren no responder, cosa que muestra la poca confianza que existe. La primera de las frases discriminatorias mencionadas refiere a pensar que “es sólo una etapa” y que pueden cambiar, seguida por las etiquetas que existen con respecto a mostrar afecto en público y los estereotipos que se generan con relación a la vestimenta que usan.

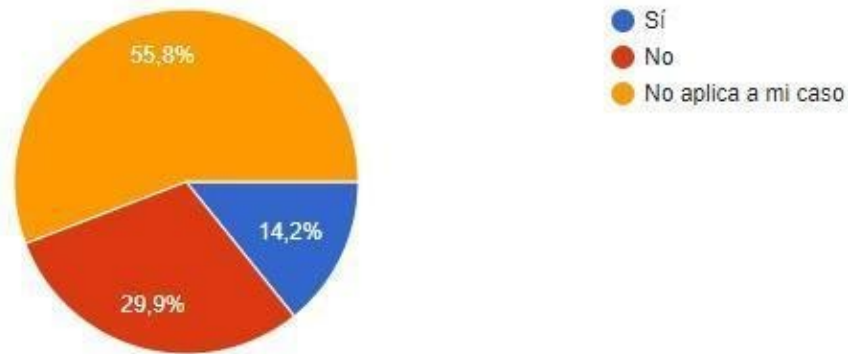
## 8. Sección de Derechos Universitarios



En esta sección de la consulta se busca conocer aquellas situaciones que se llevan a cabo en el desarrollo cotidiano de las actividades universitarias, así como en las funciones docentes y administrativas que constituyen violaciones de los derechos universitarios establecidos en la normatividad.

**Gráfica 27.** Al llenar un formulario, inscripción o registro de participación para alguna actividad o trámite, en el rubro de “sexo o género” no existía una opción de respuesta que coincidiera con mi identidad de género

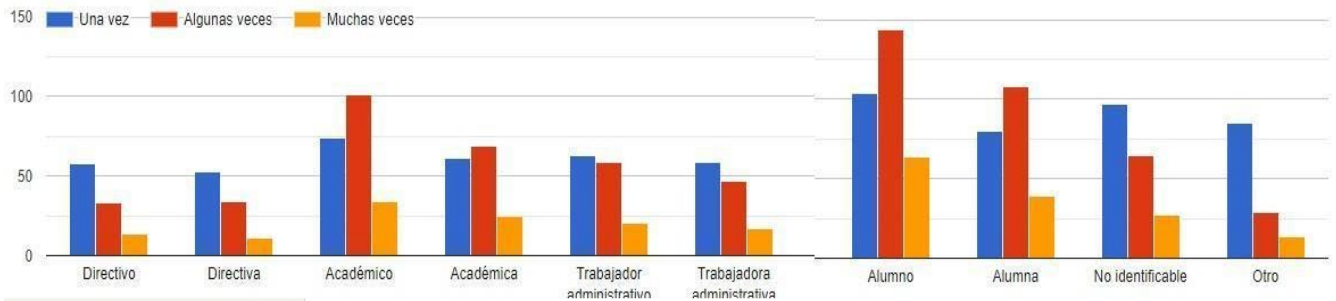
3.954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Del total de respuestas (3,954) encontramos que 14.2% (562 personas) señalan sí haber encontrado una opción de respuesta relacionada con el rubro de sexo o género en cualquier trámite y/o actividad, misma que sí coincidía con su identidad de género. Un 29.9% (1,184 personas) admiten no haber encontrado esa opción y 55.8% (2,208 personas) señalaron que esa opción no aplicaba en su caso.

**Gráfica 28.** ¿Quién lo hizo?



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al indagar quién tuvo esta iniciativa para mostrar opciones de respuesta acordes con su identidad de género en los apartados de “sexo o género”, concentramos las respuestas en la Tabla 12 que refleja número de personas que respondieron ante cada opción:

**Tabla 12. ¿Quién lo hizo?**

<b>Persona</b>	<b>Una vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muchas veces</b>
DirectivO	58	33	14
DirectivA	53	34	11
AcadémicO	101	74	34
AcadémicA	69	61	25
Trabajador administrativoO	63	59	20
Trabajadora AdministrativaA	59	47	17
AlumnO	144	104	64
AlumnA	108	80	39
<b>TOTAL</b>	<b>655</b>	<b>492</b>	<b>194</b>
No identificable	97	65	27
Otro	85	29	14
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>94</b>	<b>41</b>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Si concentramos el análisis con relación a los HOMBRES y MUJERES que les nombran y/o muestran opciones de respuesta de acuerdo a su identidad de sexo o género, la Tabla 13 nos muestra que los hombres ofrecen mayores posibilidades de nombrarles de la forma en la que se autoperciben al contrario que las mujeres:

**Tabla 13. ¿Quién lo hizo?**

	<b>Una vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muchas veces</b>
Hombres	366	270	132
Mujeres	289	222	92

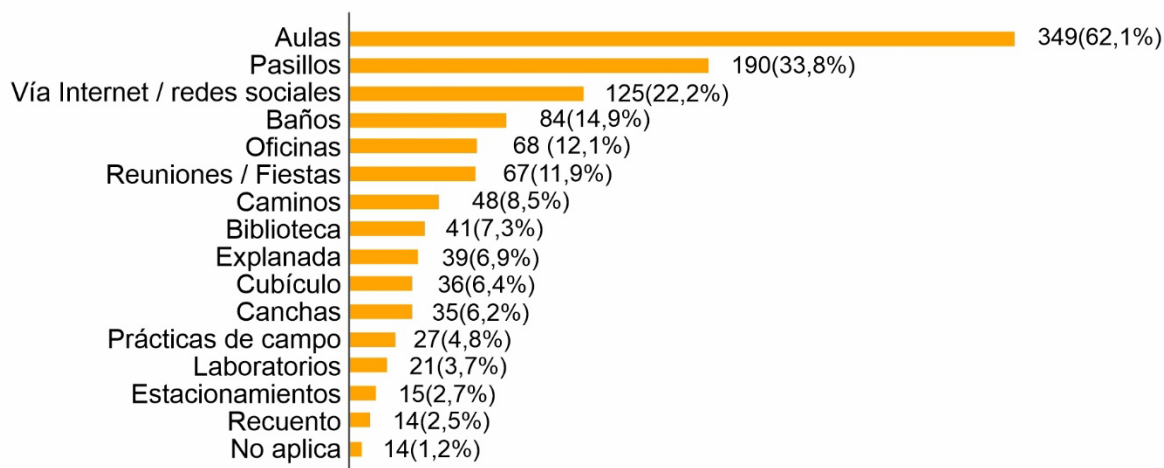
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

En los siguientes bullets podemos mostrar algunas interpretaciones a partir de los resultados de la tabla anterior:

- Entre las personas que tienen un cargo directivo no existe mucha diferencia.
- Con relación al personal académico/a, son los hombres quienes ofrecen más posibilidades de identificarles por “sexo o género” de acuerdo a su autopercepción.
- Los alumnos hombres son quienes lo hacen muchas veces, pero al mismo tiempo, pocas veces.

## Gráfica 29. ¿Dónde ocurrió?

562 respuestas



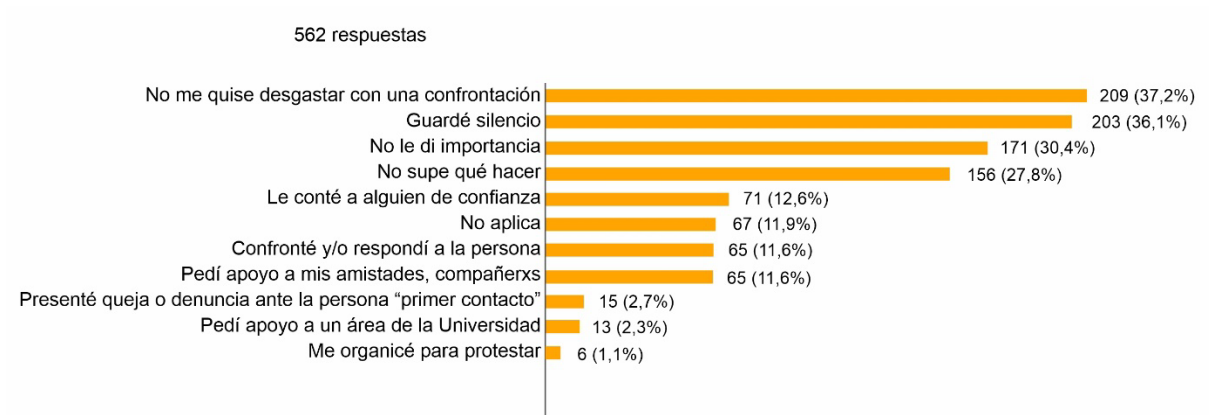
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

De 562 respuestas, el espacio en donde encontraron esta posibilidad de ser identificados por sexo o género de acuerdo a su autopercepción se encuentra en primer lugar las aulas con 349 menciones (62.1%), seguido de los pasillos con 190 menciones (33.8%), en tercer sitio se encuentra el internet o las redes sociales con 125 menciones (22.2%). En cuarto sitio se nombran los baños con 84 menciones (14.9%), en quinto se encuentran las oficinas con 68 menciones (12.2%) y en sexto las reuniones o fiestas con 67 menciones (11.9%).

Los espacios en donde menos encuentran posibilidades de ser identificadas/os/es de acuerdo a su sexo o género están ubicados casi siempre, extra-aula y se identifican en el siguiente listado:

- Séptimo sitio: Caminos con 48 menciones (8.5%).
- Octavo sitio: Biblioteca con 41 menciones (7.3%).
- Noveno sitio: Explanada con 39 menciones (6.9%).
- Décimo sitio: Cubículos y salas de reunión: 36 menciones (6.4%).
- Décimo primer sitio: Canchas 35 menciones (6.2%).
- Décimo segundo sitio: Prácticas de campo con 27 menciones (4.8%).
- Décimo tercer sitio: Laboratorios con 21 menciones (3.7%).
- Décimo cuarto sitio: Estacionamientos con 15 menciones (2.7%).
- Décimo quinto sitio: No aplica con 7 menciones (1.2%).

**Gráfica 30.** ¿Qué hiciste ante esta situación?



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

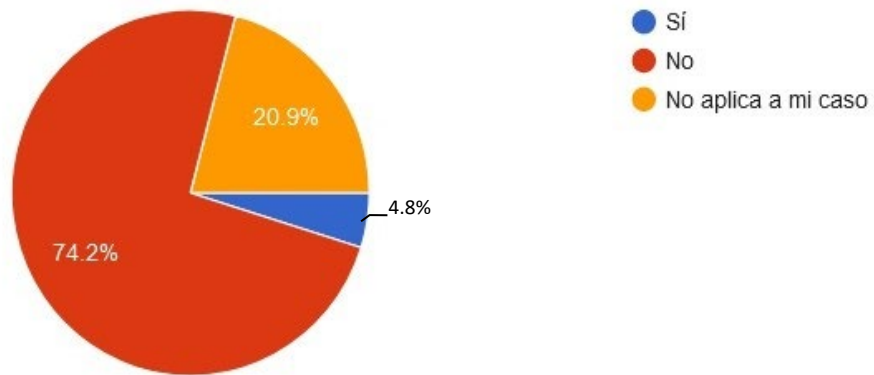
Preguntamos cuál fue su reacción con relación al hecho de ofrecerles o no, una posibilidad de elegir la opción sexo o género de acuerdo a su autopercepción. En este sentido las reacciones más mencionadas son las siguientes:

- No me quise desgastar en una confrontación con 209 menciones (37.2%).
- Guardé silencio con 203 menciones (36.1%).
- No le di importancia con 171 menciones (30.4%).
- Le conté a alguien de confianza con 71 menciones (12.6%).
- No aplica con 67 menciones (11.9%).
- Pedí apoyo a mis amistades y compañerxs con 65 menciones (11.6%).
- Confronté y/o respondí a las personas con 65 menciones (11.6%).
- Presenté una queja o denuncia ante la persona "primer contacto" con 15 menciones (2.7%).
- Pedí apoyo a un área de la Universidad con 13 menciones (2.3%).
- Me organicé para protestar con 6 menciones (1.1%).

Resulta relevante destacar que las dos primeras opciones reflejan el sentido de "resignación" y preferir guardar silencio que juntos suman 412 menciones, seguido de un tercer sitio que refiere no haberle dado importancia con 171 menciones. Seguida de la resignación al silencio, se encuentra comentar el hecho con alguna persona cercana y con quien tienen confianza con un total de 136 menciones.

**Gráfica 31.** *Alguien dificultó o me negó el derecho a participar o expresar mi opinión en clase o en alguna otra actividad de la Universidad debido a mi orientación sexual, identidad o expresión de género*

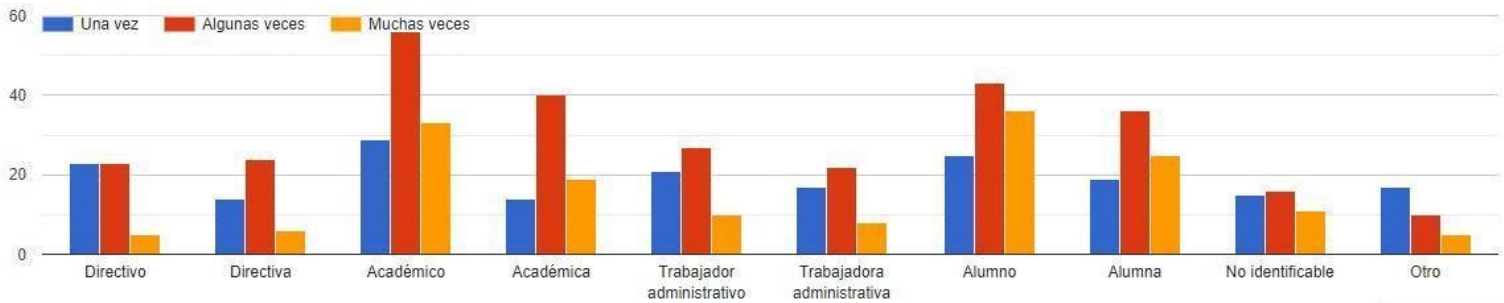
3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Existen 74.2% de personas que señalan que ninguna persona le negó o dificultó el derecho a participar y/o expresar su opinión en clase o en alguna actividad universitaria debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género (2,935 menciones). No obstante, existen 191 personas que representan el 4.8% de las 3,954 respuestas que mencionan que sí se les ha negado o dificultado la libertad de expresión y participación en clase. Finalmente, hay 828 personas que representan el 20.9% que menciona que no aplica.

**Gráfica 32.** *¿Quién lo hizo?*



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Cuando preguntamos al 20.9% (191 menciones) que señalaron que sí se les había negado la posibilidad de expresarse en clase o en alguna otra actividad universitaria, qué personas les habían negado ese derecho, las respuestas fueron:

**Tabla 14. ¿Quién lo hizo?**

<b>Persona</b>	<b>Una vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muchas veces</b>
DirectivO	23	23	5
DirectivA	24	14	6
AcadémicO	56	29	33
AcadémicA	40	19	14
Trabajador administrativO	27	21	10
Trabajadora Administrativa	22	17	8
AlumnO	43	36	25
AlumnA	36	25	19
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>184</b>	<b>120</b>
No identificable	16	15	11
Otro	17	10	5
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>16</b>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Si concentramos el análisis con relación a los HOMBRES y MUJERES que les nombran y/o muestran opciones de respuesta de acuerdo a su identidad de sexo o género, la siguiente tabla nos muestra que las mujeres son quienes menos impiden la libertad de expresión u opinión en las aulas, en contrapartida de los hombres:

**Tabla 15. Proporción de hombres y mujeres**

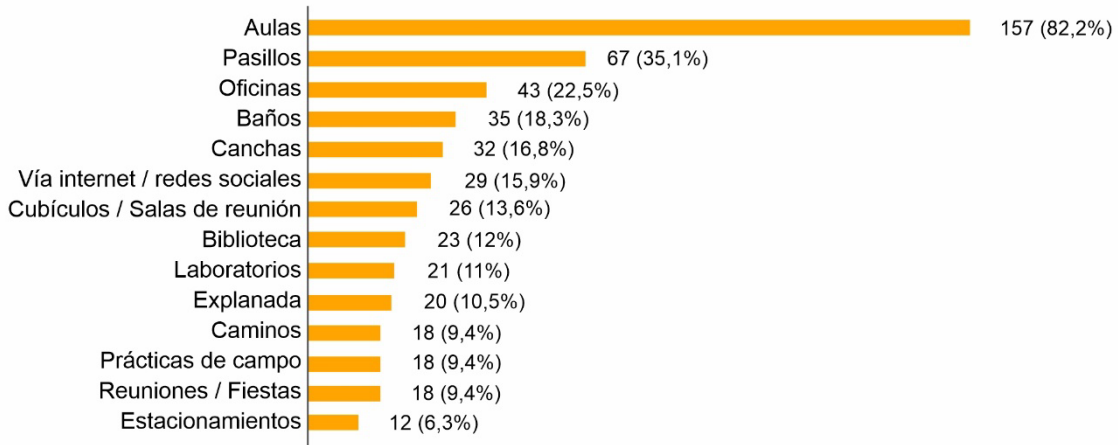
	<b>Una vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muchas veces</b>
<b>Hombres</b>	149	109	73
<b>Mujeres</b>	122	75	47

Es importante señalar que este dato es contrario a la pregunta que se refiere a la opción de expresar por sexo o género su propia autopercepción.



### Gráfica 33. ¿Dónde ocurrió?

191 respuestas

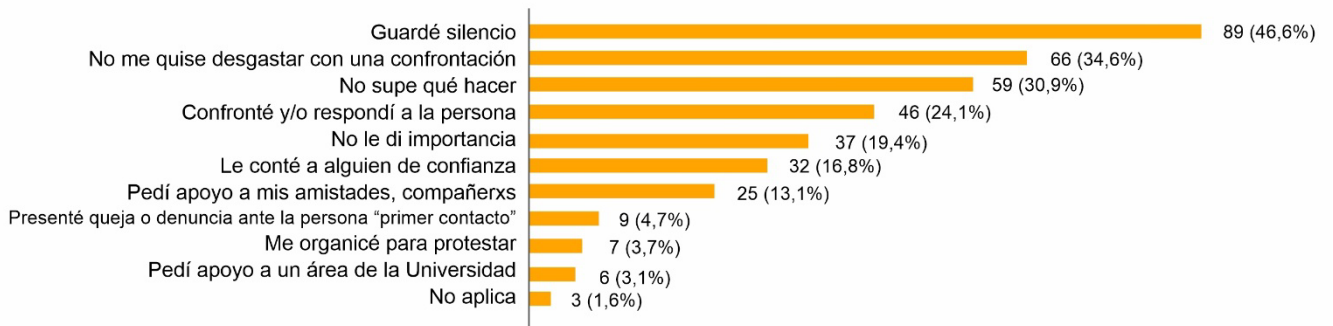


Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar en dónde ocurrió este acto de anular e impedir la libertad de opinión por su orientación sexual, identidad y expresión de género; la mayoría de las personas refiere que esto ocurrió en las aulas con 157 menciones (82.2%), seguido de los pasillos con 67 menciones (35.1%), en tercer sitio las oficinas con 43 menciones (22.5%) y en cuarto sitio los baños con 35 menciones (18.3%). Posterior a estas menciones también se hace referencia a las canchas en quinto lugar con 32 menciones (16.8%), los cubículos/salas de reuniones en sexta posición con 26 menciones (13.6%), la biblioteca con 23 menciones en séptima posición (12%), los laboratorios en octava posición con 21 menciones (11%), las explanadas en novena posición con 20 menciones (10.5%), los caminos en décima posición con 18 menciones (9.4%), las prácticas de campo en onceava posición con 18 menciones junto con las reuniones o fiestas en doceava posición con 18 menciones (9.4%).

### Gráfica 34. ¿Qué hiciste ante esta situación?

191 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024

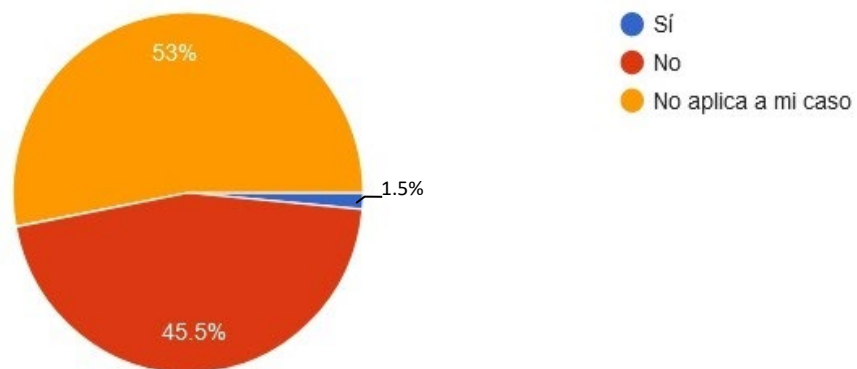
Sobre las reacciones que tuvieron cuando les negaron la opinión o el uso de la voz en algún espacio universitario, preguntamos cuál fue la reacción que tuvieron. El desglose de respuestas es:

Guardé silencio: 86 (46.6%)	Pedí apoyo a mis amistades, compañerxs: 25 (13.1%)
No me quise desgastar con una confrontación: 66 (34.6%)	Presenté una queja o denuncia ante la persona "Primer contacto": 9 (4.7%)
No supe qué hacer: 59 (30.9%)	Me organicé para protestar: 7 (3.7%)
Confronté y/o respondí a la persona: 46 (24.1%)	Pedí apoyo a un área de la Universidad: 6 (3.1%)
No le di importancia: 37 (19.4%)	No aplica: 3 (1.6%)
Le conté a alguien de confianza: 32 (16.8%)	

De las 191 respuestas obtenidas en esta pregunta, destacan 152 respuestas que se engloban en el silencio y en preferir no desgastarse en una confrontación. 59 respuestas que indicaron no saber qué hacer y 37 que mencionan no haberle dado importancia al hecho. Entre quienes admiten haberle contado a alguna persona con la que tuvieron confianza o solicitar apoyo con sus amistades, suman 87 respuestas y 46 personas que mencionan haber confrontado y/o respondido a las personas que les negaron ese derecho. Destaca el hecho de que solo 9 de 191 personas que respondieron esta pregunta, decidieron presentar una denuncia ante la persona primer contacto (4.7%).

**Gráfica 35.** *Alguien dificultó o se negó a realizar los trámites para cambiar los datos de mis documentos de la Universidad de acuerdo con la identidad de género y el nombre que elegí*

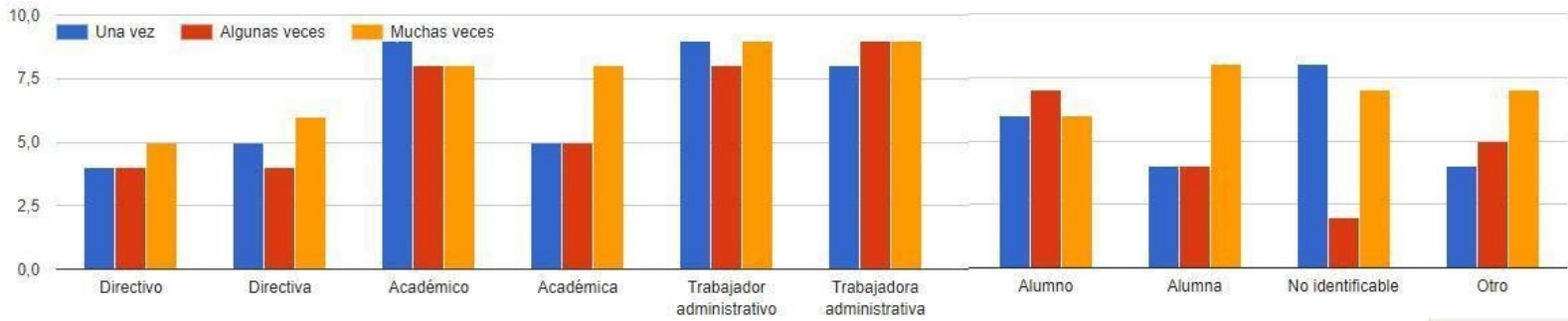
3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al referirnos al hecho de que algún área o persona dificultara o negara el hecho de realizar trámites para cambiar los datos de sus documentos en la identidad con relación a sus documentos de la Universidad de acuerdo con la identidad de género o el nombre que habrían elegido, recibimos 53% de respuestas que mencionan que en su caso no aplica (2,096 personas), 45.5% de personas que refieren que eso no ocurrió (1,800 menciones) y 1.5% que dijo que ese hecho sí ocurrió (58 personas).

**Gráfica 36. ¿Quién lo hizo?**



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar quién hizo este acto de anulación de los derechos, solo recibimos 58 respuestas y en la siguiente tabla especificamos el orden de aparición:

**Tabla 16. ¿Quién lo hizo?**

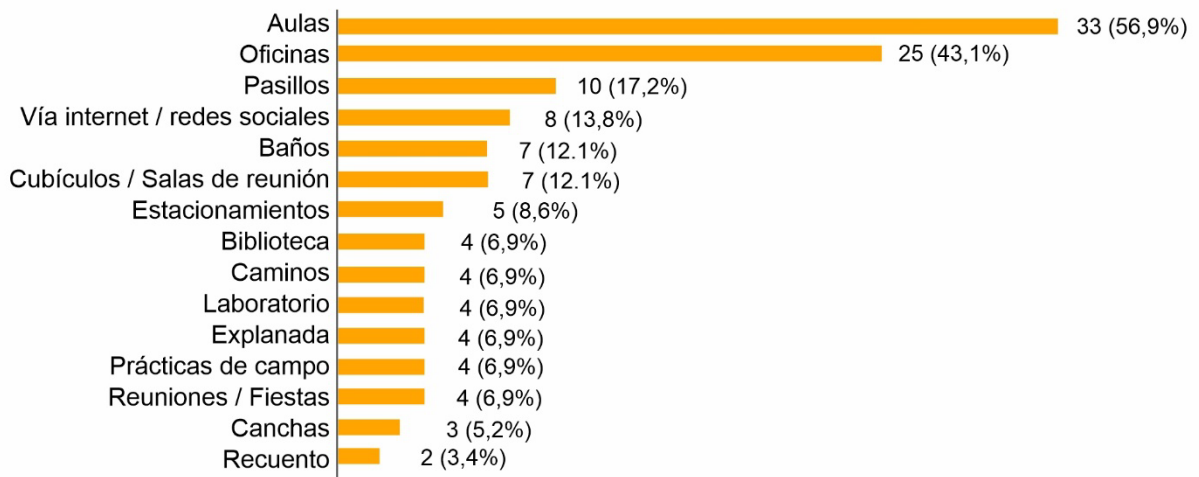
Persona	Una vez	Algunas veces	Muchas veces
Directivo	5	4	4
Directiva	6	5	4
Académico	9	8	8
Académica	8	5	5
Trabajador administrativo	9	8	9
Trabajadora Administrativa	9	9	8
Alumno	7	6	6
Alumna	8	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>48</b>
No identificable	8	7	2
Otro	7	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>6</b>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

En términos generales, podemos decir que la incidencia de repetición de este acto de anulación es de “solo una vez” en su mayoría, cercano de “muchas veces”. Quienes más ejercen este acto son los trabajadores administrativos, seguidos de las trabajadoras administrativas y los académicos.

**Gráfica 37. ¿Dónde ocurrió?**

58 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al indagar dónde ocurrieron estos hechos, de entre las 58 respuestas observamos las siguientes respuestas:

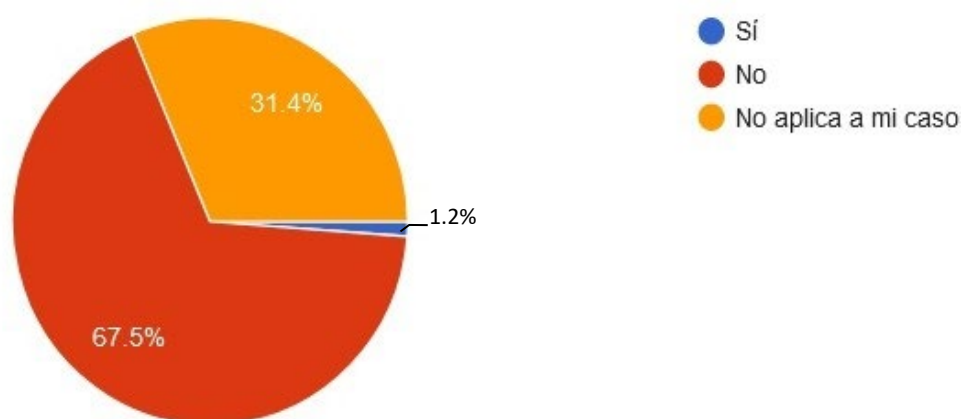
- En las aulas, 33 menciones (56.9%).
- En alguna oficina, 25 menciones (43.1%).
- En los pasillos, 10 menciones (17.2%).
- Vía internet y redes sociales, 8 menciones (13.8%).
- En los baños con 7 menciones (12.1%).
- En los cubículos o salas de reunión con 7 menciones (12.1%).
- En estacionamientos con 5 menciones (8.6%).
- En laboratorios, bibliotecas, fiestas y/o reuniones con 4 menciones (6.9%).
- Otras con 2 menciones (3.4%).

Preguntamos cuál fue su reacción ante esta situación y de las 58 respuestas obtenidas, destacan 51 respuestas que señalan haber guardado silencio y no saber qué hacer. 14 personas respondieron no haberse querido desgastar en una confrontación y 10 personas admitieron habérselo contado a alguien de confianza o haber pedido apoyo a compañerxs y amistades. Solo 2 personas asistieron a presentar una denuncia ante el primer contacto, 3 se organizaron para protestar y solo 3 pidieron apoyo a alguna área de la universidad.

También preguntamos si alguien de nuestra institución dificultó o negó algún derecho estudiantil tal como presentar un examen ordinario o extraordinario, inscribirse o rectificar su calificación central debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género. De las 3 mil 954 respuestas, 31.4% nos comentó que no aplicaba en su caso (1,241 personas), 67.5% dijo que no (2,667 personas) y 46 personas (1.2%) dijo que sí.

**Gráfica 38.** ¿Quién obstaculizó o negó sus derechos universitarios?

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar quién fue *quién obstaculizó o negó sus derechos universitarios*, de las 46 personas que respondieron se colocan las siguientes posiciones dentro de la Tabla 17, señalando que no suman 46 porque las personas podían responder una o más opciones a la vez.

**Tabla 17.** ¿Quién lo hizo?

Persona	Una vez	Algunas veces	Muchas veces
DirectivO	8	3	2
DirectivA	4	5	3
AcadémicO	13	12	9
AcadémicA	6	14	4
Trabajador administrativo	2	7	2
Trabajadora Administrativa	4	4	3
AlumnO	4	5	4
AlumnA	5	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	<b>32</b>
No identificable	3	4	3
Otro	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

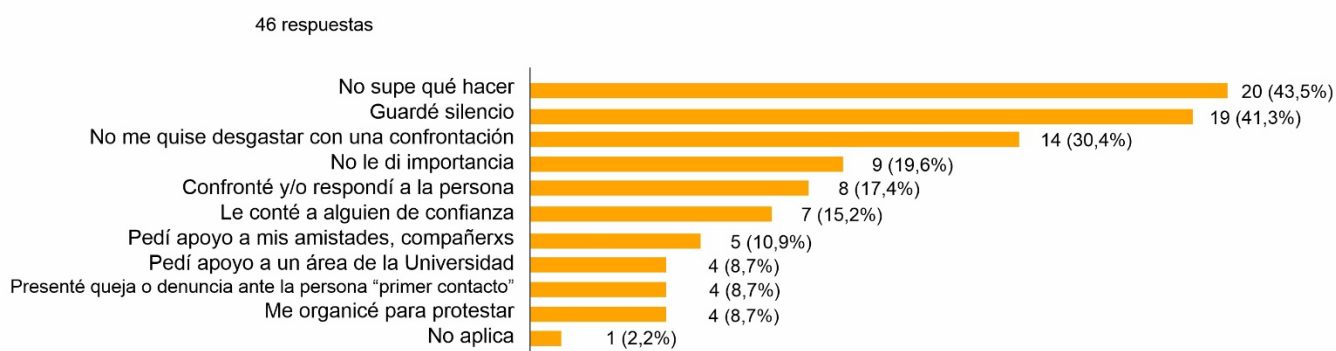
Al preguntar dónde ocurrió, de las 46 respuestas se mencionan los siguientes espacios:

- En las aulas, 42 menciones (91.3%).
- En las oficinas, 13 menciones (28.3%).
- En los pasillos, 9 menciones (19.6%).
- En la biblioteca, las canchas y vía internet o redes sociales, cada una con 5 menciones (10.9%).
- Los baños, los cubículos y los caminos, cada una con 4 menciones (8.7%).

Las demás opciones de respuesta son menores, pero es importante mencionarlas. Con 3 menciones (6.5%) se encuentran los estacionamientos, la explanada, los laboratorios y las prácticas de campo. Finalmente se mencionan las reuniones y fiestas, así como otras opciones de respuesta con 2 menciones (4.3%).

Al preguntar a estas 46 personas ¿qué hicieron ante esta situación?, 39 respuestas nos indican que prefirieron guardar silencio y que no supieron qué hacer. 19 respuestas nos muestran que prefirieron no darle importancia al hecho y no desgastarse con una confrontación. En este sentido, tenemos 58 respuestas que se categorizan en el silencio. 12 personas mencionan que, ante este hecho, pidieron apoyo a sus amistades o prefirieron contarle a alguna persona de su confianza. Solo 7 respuestas mencionaron haber solicitado apoyo a alguna persona o área de la universidad, y 4 personas mencionaron haber recurrido a la persona primer contacto para denunciar el hecho y con la misma cantidad de menciones, señalan haberse organizado para protestar.

### Gráfica 39. ¿Qué hiciste?



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Con relación a *los trámites administrativos, se preguntó si alguna persona dificultó o negó la posibilidad de realizar los mismos* debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género. Al respecto, de las 3 mil 954 respuestas, solo 44 personas dijeron que sí (1.1%), 1,123 personas dijeron que esta pregunta no aplicaba a su caso y 2,787 mencionaron que esto no había ocurrido (70.5%).

De entre las 44 personas que mencionaron que este hecho sí ocurrió, se preguntó qué persona integrante de la comunidad universitaria fue quien lo hizo:

**Tabla 18. ¿Quién lo hizo?**

Persona	Una vez	Algunas veces	Muchas veces
DirectivO	5	5	4
DirectivA	4	5	7
AcadémicO	2	5	5
AcadémicA	5	5	5
Trabajador administrativo	10	8	6
Trabajadora Administrativa	6	7	8
AlumnO	3	4	5
AlumnA	2	5	6
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>46</b>
No identificable	3	5	8
Otro	6	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>14</b>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar ¿dónde ocurrieron estos hechos?, existen 26 respuestas que señalan que fue en las oficinas (59.1%), seguido de en las aulas con 16 menciones (36.4%). En tercer sitio, con 6 menciones (13.6%) se señala a: cubículos o salas de reunión, biblioteca y vía internet o redes sociales. Con 5 menciones (11.4%) se mencionan los pasillos y los baños. Los demás espacios con menciones menores a 5 son los siguientes:

- 4 menciones (9.1%), en los laboratorios.
- 3 menciones (6.8%), en la explanada, canchas, caminos y reuniones y fiestas.
- 2 menciones (4.5%), en estacionamientos y prácticas de campo.

Al preguntar, ¿qué hicieron ante esta situación?, las respuestas que prevalecen se enmarcan en el silencio, ya que existen 24 menciones que admiten haber guardado silencio y no saber qué hacer, seguido de 16 menciones que refieren no quererse desgastar en una confrontación, así como no darle importancia. Con 6 menciones se habla de haberle contado a una persona de confianza y presentar la queja y/o denuncia ante la persona primer contacto. Con 5 menciones se refiere a confrontar y/o responder a la persona que negó el trámite, pedir apoyo a amistades o pedir apoyo a alguna área de la universidad. Solo existen 2 menciones que refieren haberse organizado para protestar.

### **¿Alguien me negó el acceso al uso del baño debido a mi identidad o expresión de género?**

La pregunta específica fue si alguien había negado el acceso al uso del baño debido a su identidad o expresión de género, y de entre 3 mil 954 respuestas, 2 mil 338 personas (59.1%) dijeron que no, 1,484 respuestas dijeron que no aplica y 132 dijeron que sí.

Al preguntar quién lo hizo, la Tabla 19 nos muestra un desglose de las respuestas obtenidas:

**Tabla 19. ¿Quién lo hizo?**

<b>Persona</b>	<b>Una vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muchas veces</b>
DirectivO	7	6	6
DirectivA	6	6	8
AcadémicO	14	11	9
AcadémicA	10	9	8
Trabajador administrativO	13	9	11
Trabajadora Administrativa	14	11	8
AlumnO	31	25	16
AlumnA	25	22	12
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>99</b>	<b>78</b>
No identificable	17	9	8
Otro	8	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>13</b>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Resulta muy relevante constatar que la negación del acceso al uso de un baño, con relación a la identidad o expresión de género, se encuentra más presente entre pares, es decir, alumnos y alumnas; teniendo más prevalencia de negación los alumnos varones con 72 menciones y 59 alumnas mujeres que niegan este derecho. En segunda posición se encuentran las y los trabajadores administrativos, con 33 menciones de trabajadores hombres y mujeres. En tercer sitio se colocan a las personas trabajadores académicos, donde se mencionan a 34 hombres y 27 mujeres. Las personas que ocupan cargos directivos aparecen con menos menciones sumando un total de 39 menciones generales.

Cuando las personas hablan de qué hicieron ante esta situación de negación del uso de los baños, se reitera la categoría del silencio para evitar problemas. Al agrupar categorías, podríamos mostrar la Tabla 20:



**Tabla 20.** ¿Qué hiciste ante esta situación?

Categoría	Respuestas y cantidad de las mismas
Silencio 160 menciones	No supe qué hacer, 43 menciones. Guardé silencio, 47 menciones. No me quise desgastar con una confrontación, 41 menciones. No le di importancia, 29 menciones.
Solicitar apoyo 45 menciones.	Pedí apoyo a mis amistades y compañerxs, 20 menciones. Le conté a alguien de confianza, 21 menciones. Pedí apoyo a un área de la universidad, 4 menciones.
Confrontación (21)	Confronté y respondí a la persona, 21 menciones.
Queja/Denuncia (6)	Presenté una queja o denuncia ante la persona primer contacto, 6 menciones.
Protesta (6)	Me organicé para protestar, 6 menciones.
No aplica (2)	2 menciones.

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

## 9. Impactos de la Discriminación



En este apartado, intentamos medir el impacto de la discriminación en las personas diversas de nuestra comunidad.

Preguntamos si, *como resultado de algún acto de discriminación o de violencia, las personas diversas han determinado y/o evitado arreglarse, vestirse o comportarse de acuerdo a su orientación sexual, identidad o expresión de género*. De 3 mil 954 respuestas que se identifican como parte de las personas LGBTTTIQ+, encontramos 1,755 menciones que señalan que no (44.4%), 1,370 personas mencionan que sí (34.6%) y 829 menciones que no aplica (21%).

También preguntamos si, además de por su orientación sexual e identidad de género, las personas se han sentido discriminadas por alguna de las siguientes razones contenidas en la Tabla 21:

**Tabla 21.** Razones por las que se han sentido discriminadas

Razones en orden de mención	Menciones	Porcentaje
1. Prefiero no responder	1,631	41.2%
2. Por mi situación económica	550	13.9%
3. Por mi color de piel	519	13.1%
4. Por mi nivel socioeconómico	369	9.3%
5. Porque tengo una discapacidad, trastorno mental o una diversidad funcional	340	8.6%
6. Por mi estado de salud	272	6.9%
7. No he sido discriminado	234	5.9%
8. Ninguno	204	5.2%
9. Por mi religión	191	4.8%
10. Por mi nivel educativo	147	3.7%

11. No aplica	83	2.1%
12. Por mi origen étnico	64	1.6%
13. Por mi lengua materna	24	0.6%
14. Por un diagnóstico positivo de VIH	21	0.5%
15. Otro	182	4.6%

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

De igual forma, preguntamos si, además de las anteriores opciones de respuesta, *las personas diversas habían vivido alguna otra forma de discriminación y/o violencia en la universidad* debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género. Para ello, las respuestas se colocaron en la Tabla 22:

**Tabla 22.** *Otras formas de discriminación y/o violencia*

<b>Categoría</b>	<b>Aportación textual de participantes</b>
Lenguaje: ofensivo, violento y discriminatorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Burlas y comentarios ofensivos de compañeros de grupo.</li> <li>- Críticas y burlas por las marchas de junio diciendo que sólo buscamos llamar la atención.</li> <li>- Comentarios despectivos e hirientes a personas de la diversidad.</li> <li>- Ofensas y agresividad en el lenguaje.</li> <li>- Chistes y/o bromas hirientes y agresiones verbales.</li> <li>- Utilizar adjetivos calificativos denigrantes.</li> <li>- Humillación.</li> <li>- Insultos y cuestionamientos disfrazados de incompreensión.</li> <li>- Docentes que hacen comentarios denigrantes por el hecho de no saber.</li> <li>- Menosprecio.</li> <li>- Comentarios homofóbicos y peyorativos.</li> <li>- Utilizar la palabra gay o “joto” como insulto.</li> <li>- Burlas por la forma en la que hablan las personas diversas.</li> <li>- Violencia verbal entre alumnos.</li> <li>- Tonos de lenguaje burlones.</li> <li>- Insinuaciones lascivas.</li> <li>- Utilizar la palabra “puto” para referirse a una persona homosexual de forma muy naturalizada.</li> <li>- Actitud pasivo-agresiva en el lenguaje verbal y corporal.</li> <li>- Rechazar pronombres neutros.</li> </ul>
Anulación, invisibilización y violencia trans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por parte de autoridades y docentes.</li> <li>- No querer nombrar a las personas de acuerdo a su identidad.</li> <li>- No respetan los pronombres que mi compañera ha pedido varias veces para referirse a ella.</li> <li>- Un profesor le decía a una alumna que en la lista aparecía como varón, que, si no le llevaba un documento oficial con su cambio de nombre, se le iba a seguir nombrando como varón.</li> <li>- Alumnos trans que no les permiten hacer sus prácticas en el área de salud.</li> </ul>
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacia una mujer por ser lesbiana.</li> <li>- Por la forma de vestir de las personas o su apariencia.</li> <li>- Un profesor discriminaba a un alumno por pintarse las uñas.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intolerancia hacia personas diversas.</li> <li>- Hacerlos sentir que valen menos.</li> <li>- Compañeros que excluyen a personas de las actividades de equipos solo por su identidad. O compañeros que no quieren trabajar con personas gays.</li> <li>- Humillación.</li> <li>- Exhibir a las personas en clase.</li> <li>- Directivo/as que justifican violencias y burlas, señalando que “dan pie” por vestirse o comportarse diferente.</li> <li>- Profesores que dicen que el SIDA es culpa de las personas homosexuales, con poca sensibilidad ante los temas de la diversidad.</li> <li>- Profesores que dicen que la homosexualidad está relacionada con un problema mental.</li> <li>- Oficiales de seguridad que comentan de forma peyorativa ante expresiones de afecto de una pareja gay.</li> <li>- En una clase la maestra dijo que la homosexualidad era una enfermedad.</li> <li>- En la prepa 5 se le negó la entrada a un compañero que quiso entrar usando falda, nos manifestamos saliéndonos de los salones. El director dijo que todas las personas podían entrar como quisieran vestir y eso marcó un precedente.</li> <li>- En CUCBA hay mucha discriminación y exclusión por lo que las personas deciden mejor no salir del clóset por seguridad.</li> <li>- Una compañera le dejó de hablar a otra cuando se enteró que era lesbiana.</li> <li>- En un viaje de estudios no quisieron dormir con un compañero por su orientación sexual.</li> <li>- Un alumno gay quería ser elegido reina de la carrera y los funcionarios se lo impidieron.</li> <li>- Un compañero quitó los adornos LGBT que había en el salón y los tiró a la basura.</li> <li>- En los grupos de whatsapp de temas educativos comparten muchas imágenes homofóbicas, haciendo clara alusión a un compañero gay. Se ha ofrecido la posibilidad de que ponga una denuncia ante el primer contacto, pero no se anima.</li> </ul>
<p>Gaslighting: maltrato sutil por su identidad sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un maestro que trataba mal a mi compañero gay cuando se dio cuenta de que lo era.</li> <li>- Docentes hacían chistes y burlas por mi cambio de identidad y nombre en la Universidad al ser una persona trans. Cuando intenté hacer algo, en mi coordinación no me apoyaron y me dijeron que tenía que acercarme al departamento del que era el profesor.</li> <li>- Alumnos que hacen bromas, desaprueban y hacen comentarios violentos cuando se tratan temas de diversidad en clases.</li> </ul>
<p>Anulación de expresiones de afecto entre personas diversas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un administrativo llamó la atención a dos mujeres lesbianas que se estaban abrazando y les pidió que se fueran de la escuela.</li> <li>- Unas compañeras se estaban abrazando y un profe llegó a separarlas.</li> <li>- Un coordinador de carrera pretendió implementar un reglamento que prohibiera que una pareja de mujeres se besara en los pasillos de la escuela.</li> </ul>

Impedimento de uso del baño a personas trans y diversas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No permitir el uso del baño a personas trans.</li> <li>- Compañeros hombres, me abren la puerta del baño sabiendo que está ocupado y me violentan.</li> <li>- Falta de baños neutros adecuados.</li> <li>- Hay escuelas en donde existen baños neutros pero los mantienen cerrados para poder acosar a las personas.</li> <li>- Ataque violento a una persona en los baños de la planta baja del CUCEA.</li> </ul> <p>Existen alumnos que toman “como una invasión” el hecho de que las personas trans usen los baños.</p>
Discriminación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un prestador de servicio que era gay, y la persona encargada no quiso trabajar con él.</li> <li>- Alumnos que violentan a gays dentro de las áreas de servicio social en donde colaboran.</li> <li>- No renovación del contrato laboral.</li> <li>- Una amiga trans que brindaba su servicio siempre recibió trato diferencial por su identidad.</li> <li>- Le han pedido a compañeros de trabajo que en sus redes sociales no hagan publicaciones con sus parejas.</li> <li>- Un compañero tomó la decisión de renunciar debido al bullying que sufría por parte de compañeros y jefes.</li> <li>- A una profesora trans mis compañeros maestros no la incluían. Una vez la invité a sentarse a nuestra mesa y se pararon y se fueron.</li> </ul>
Trámites administrativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de claridad y eficiencia en los trámites administrativos con relación al cambio de identidad.</li> </ul>
Violencia y discriminación entre docentes diversos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe rechazo hacia los maestros gays.</li> <li>- Los maestros de la diversidad son muy observados por sus academias y departamentos pensando que no se vayan a pasar con sus alumnos, cuando quienes se pasan son heterosexuales.</li> <li>- Maestras que son duramente criticadas por ser lesbianas.</li> <li>- Algunos compañeros homosexuales no pueden acceder a puestos directivos por sus preferencias sexuales.</li> </ul>

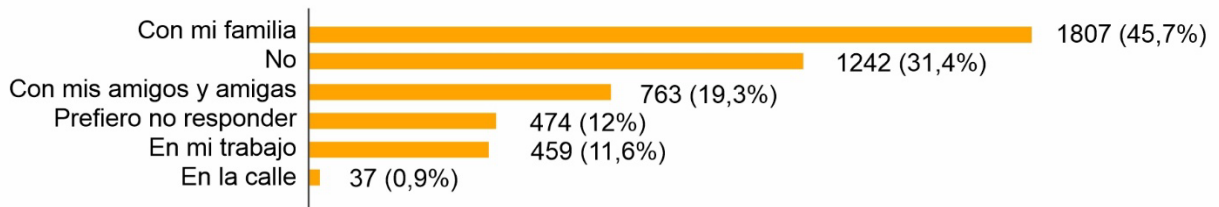
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Resulta relevante comprobar que el lenguaje es una de las formas más normalizadas y naturalizadas a partir de las cuales se hace visible la violencia, la discriminación y la marginación de las personas diversas, seguido de los actos de discriminación de muy diversa índole. Muy importante es no invisibilizar la violencia de género que viven las personas diversas que forman parte del personal académico y/o directivo de nuestra universidad, mismas que también aceptan ser discriminadas y/o violentadas por sus pares de diferentes formas.

Ahora bien, más allá de las acciones de discriminación vividas en la Universidad de Guadalajara, también preguntamos *si ha vivido algún tipo de discriminación fuera de nuestros espacios universitarios*. El gráfico construido a partir de 3 mil 954 respuestas muestra las siguientes respuestas:

## Gráfica 40. Discriminación fuera de nuestros espacios universitarios

3,954 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

En las respuestas destaca en primer sitio la familia con 1,807 menciones (45.7%), seguido de haber admitido no haber vivido discriminación en otro espacio por 1,242 menciones (31.4%). En tercer sitio, se mencionan las amistades con 763 menciones (19.3%) y en cuarto 474 personas que prefieren no responder (12%). En quinta mención se habla del trabajo con 459 menciones (11.6%), otras opciones con 99 menciones (2.5%), seguido de haber experimentado discriminación en las calles con 48 menciones (1.2%) y en espacios públicos con 3 menciones (0.1%).

### 10. Sección específica para personas que NO se identifican como parte de la comunidad LGBTTIQ+

Resulta relevante conocer las percepciones de las personas que respondieron la consulta y que señalaron NO haberse identificado como parte de las comunidades diversas. Ello, para conocer cuál es su percepción y reconocimiento de las personas de las comunidades diversas y sus experiencias en los entornos universitarios. A partir de ello, preguntamos *¿qué entendimiento tienen con relación a la diversidad de género y la diversidad sexual?* De entre 1 mil 761 respuestas dijeron que tenían mucho conocimiento (50.7%), 2,971 personas dijeron que poco (43.1%), 293 personas prefirieron no responder (4.3%) y 120 personas dijeron no tener nada de reconocimiento (1.8%).

Al preguntar si han tenido algún *contacto cercano con personas LGBTTTIQ+ en su entorno académico*, obtenemos las siguientes respuestas: 5,680 sí han tenido contacto (84%), 554 no lo han tenido (8.2%), 461 personas mencionaron no saber si han tenido contacto (6.8%) y 66 personas prefirieron no responder (1%).

A partir de lo anterior, preguntamos, *¿cómo describirían su experiencia de cercanía con estas personas diversas?* Las respuestas son:

**Tabla 23.** *Experiencia de cercanía con estas personas diversas*

Descripción de la experiencia	Menciones	Porcentaje
Muy buenas	2,244	33.2%
Buenas	2,175	32.2%
Ni buenas, ni malas	1,507	22.3%
Malas	67	1%
Muy malas	67	1%
No he tenido contacto con personas LGBTTTIQ+	531	7.9%
Prefiero no responder	170	2.5%

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

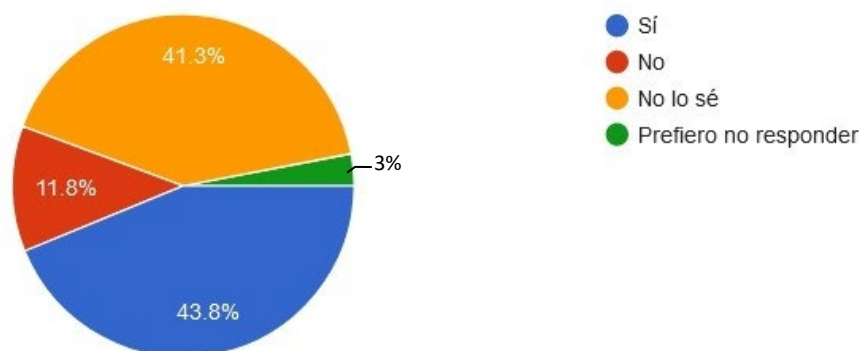
A partir de lo anterior se preguntó a las personas que no se identifican como parte de la comunidad LGBTTTIQ+ si se sentían *cómodas/os discutiendo temas relacionados con las diversidades de género sexual en la universidad*. Quienes respondieron que sí son 5,124 personas (75.8%), las personas que respondieron que no son 1,064 (15.7%), y 573 respuestas que prefirieron no responder (8.5%).

Además de preguntar si de entre las 6 mil 761 respuestas obtenidas, habían *presenciado algún acto de violencia y/o discriminación hacia personas LGBTTTIQ+ en la universidad*. De las 6 mil 761 respuestas, 5 mil 388 personas dijeron que no conocían de algún caso (79.7%), mil personas dijeron que sí (14.8%) y 373 personas prefirieron no responder (5.5%).

Ante la *pregunta ¿crees que la Universidad de Guadalajara tiene políticas o programas adecuados para fomentar la inclusión y la igualdad de personas LGBTTTIQ+*, de las 6 mil 761 respuestas, el 43.8% contestaron que sí (2 mil 961 personas), 41.3% respondieron que no saben (2 mil 795 personas), 11.8% no (801 personas) y por último el 3% prefirieron no responder (204 personas).

**Gráfica 41.** *Opiniones sobre políticas o programas para fomentar la inclusión y la igualdad de personas LGBTTTIQ+*

6,761 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Después de observar en la pregunta anterior, que la UdeG tiene un área de oportunidad con relación a diseñar programas o políticas adecuadas para fomentar la inclusión y la igualdad de personas diversas, debido a que cuatro de cada diez personas admiten no saber si se contaba con ello, preguntamos *¿cuál creen que es el papel de la universidad en la promoción de la diversidad de género y la diversidad sexual?*

De 6 mil 761 respuestas se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 24.** *El papel de la universidad en la promoción de la diversidad de género y la diversidad sexual*

<b>Muy relevante</b>	<b>Relevante</b>	<b>Poco relevante</b>	<b>Irrelevante</b>	<b>No lo sé</b>	<b>Prefiero no responder</b>
28.2% (1,909)	40.2% (2,715)	12.3% (832)	11.8% (800)	12.3% (832)	3% (202)
68.4% (4,624 personas)		24.1% (1,632 personas)		15.3% (1,034 personas)	

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Las respuestas que se concentran entre las opciones “muy relevante” y “relevante” suman 68.3% lo cual quiere decir que casi 7 de cada 10 personas piensan que la UdeG promueve las diversidades. 24.1% piensan que el papel de la universidad es “poco irrelevante” o “irrelevante” y finalmente, 15.3% de personas que prefirieron no responder o no sabían cuál era el papel de la universidad.

También preguntamos si las personas que respondieron (6 mil 761 personas) habían *participado en actividades o iniciativas que promuevan la inclusión y la igualdad de personas diversas en la universidad*. La gran mayoría, admitió no haber participado en ninguna actividad o iniciativa, 82.4% que representan 5,570 personas y solo 13.1% (887 personas) señalaron si haber participado. Existe un 4.5% (304 personas) que prefirieron no responder.

De las 887 personas (13.1%) que admitieron haber participado en una iniciativa o actividad, las respuestas son colocadas en la siguiente tabla:

**Tabla 25.** *Participación en actividades o iniciativas que promuevan la inclusión y la igualdad de personas diversas en la universidad*

<b>Categoría</b>	<b>Participación mencionada textualmente</b>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cursos del SEMS sobre violencia sexual e identidad.</li> <li>● Talleres y cursos sobre diversidad e igualdad.</li> <li>● Talleres, diplomados y conferencias.</li> <li>● Cursos en las academias.</li> <li>● Nos permitieron asistir al CUCEA con una organización civil a la que pertenezco para dar talleres y charlas.</li> <li>● Taller de masculinidades alternativas.</li> <li>● Paneles de discusión.</li> <li>● Charlas de sensibilización.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foro sobre el apoyo de padres de familia a hijos e hijas de la diversidad.</li> <li>• Micro curso de igualdad de género y prevención del hostigamiento y acoso de la UdeG.</li> <li>• Participación en el programa de reeducación para eliminar violencias.</li> <li>• Participación en talleres organizados por GENDES y la UPI.</li> <li>• Cursos para erradicar las violencias de género.</li> <li>• He tomado cursos organizados por la CNDH.</li> <li>• Hice un curso en educación continua del SUV.</li> <li>• Asistí a cursos de Proinnova.</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semana del orgullo organizada por el centro universitario o escuela.</li> <li>• Maratones por la diversidad organizados en la escuela.</li> <li>• Pinta de emblemas incluyentes en la escuela.</li> <li>• Promoción del protocolo PASE de la UdeG.</li> <li>• Actividades deportivas.</li> <li>• Participación en la semana Jonathan Santos.</li> <li>• Campañas en el CUT sobre igualdad y no discriminación.</li> <li>• Teatro al aire libre en donde las personas platicaban sobre sus experiencias y vivencias.</li> <li>• Actividades por el día contra la transfobia.</li> <li>• Memorial colectivo por la diversidad.</li> <li>• Participación en las jornadas púrpuras.</li> <li>• Participación en la semana de la sexualidad.</li> <li>• Participación en el día internacional contra la homofobia.</li> <li>• Actividades en el marco del programa de cultura de paz.</li> <li>• Pasarela inclusiva.</li> <li>• He impartido charlas con padres de familia.</li> <li>• Promuevo las reflexiones e inclusión en los productos integradores que hacemos en mis clases: ensayos.</li> <li>• Conversatorios organizados por la DDU.</li> <li>• Pintamos de colores las escaleras del CU.</li> <li>• He asistido a eventos de la FEU y de Diverso UdeG.</li> <li>• Participación en pintas de pasos peatonales.</li> <li>• Organizamos la feria de la sexualidad.</li> <li>• Participé en el taller Diversificate.</li> </ul>
Iniciativa personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucharles y apoyarles.</li> <li>• Apoyo en mis redes sociales.</li> <li>• Proyectos de clase para promover la diversidad.</li> <li>• Aporte en el diseño e implementación de un baño neutro.</li> <li>• Asisto a las marchas como una muestra de apoyo.</li> <li>• Incluyendo contenidos relacionados con la diversidad en mis clases.</li> <li>• Participando en la iniciativa de ley para el matrimonio entre personas del mismo sexo.</li> <li>• Apoyando a mis alumnos y escuchándoles.</li> <li>• Apoyo al gabinete de orientación educativa en actividades.</li> <li>• Fomento la expresión de la igualdad en la composición musical.</li> <li>• Utilizo música y canciones para reflexionar sobre el tema en clase.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dando a conocer el código de ética y los nuevos reglamentos entre mis estudiantes.</li> <li>● Dando a conocer el nuevo protocolo de violencia de género.</li> <li>● Teniendo contacto y comunicación con organizaciones civiles que trabajan la diversidad.</li> <li>● Sesión fotográfica de las diversidades e inclusión.</li> <li>● Promuevo el respeto, la inclusión y la diversidad en mis clases.</li> </ul>
<p>Labores académicas y de trabajo en la UdeG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dando clase de perspectiva de género.</li> <li>● Dando la clase de cultura de paz.</li> <li>● Cuando hablamos del tema en clases para promover la participación y la tolerancia.</li> <li>● Impartí el curso “Somos cambio” en la unidad de inclusión.</li> <li>● Doy clase en la unidad de aprendizaje sobre sexualidad humana.</li> <li>● Escritura de artículos e investigación.</li> <li>● Actividades en la Cátedra de Igualdad y no Discriminación.</li> <li>● Organización de coloquios sobre intersexualidad.</li> <li>● Participación en el diseño de talleres de formación integral.</li> <li>● Integración de políticas de igualdad en el plan de desarrollo institucional.</li> <li>● Participación en la política institucional de inclusión en 2018.</li> <li>● Participación en un diagnóstico en 2016 y 2017, donde se proponía el índice de género.</li> <li>● Participación en eventos internos en el área de Tutorías.</li> <li>● Presentando ponencias en foros académicos sobre el tema.</li> <li>● Participación en los procesos de cambios administrativos por cuestiones de identidad de género.</li> <li>● Organización de conversatorios desde la carrera de Letras Hispánicas.</li> </ul>

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Al preguntar si la Universidad de Guadalajara debería brindar *educación sobre diversidad de género y diversidad sexual de manera obligatoria*, recibimos 6 mil 735 respuestas en donde se muestra que un 56.5% dice que sí (3 mil 805 personas), un 22.5% señala que no (1,516 personas), 17.6% dice no saber (1,183 personas) y 3.4% dice preferir no responder (231 personas).

Preguntamos a las personas sobre las formas en las que consideran que la universidad podría *mejorar la inclusión de las personas diversas en nuestros entornos universitarios*. De las 6 mil 761 respuestas, se encuentran las siguientes formas:

**Tabla 26.** *Propuestas de mejora*

Opción de respuesta	Porcentaje	Personas
A través de actividades artísticas y culturales	34.7%	2 mil 347
A través de cursos y talleres extracurriculares	31.8%	2 mil 149
Prefiero no responder	11.9%	807
A través de clases obligatorias	8.2%	553
La universidad no debería promover la inclusión	4.5%	305
A través de cursos en línea	3.9%	264
Otro	3.5%	239

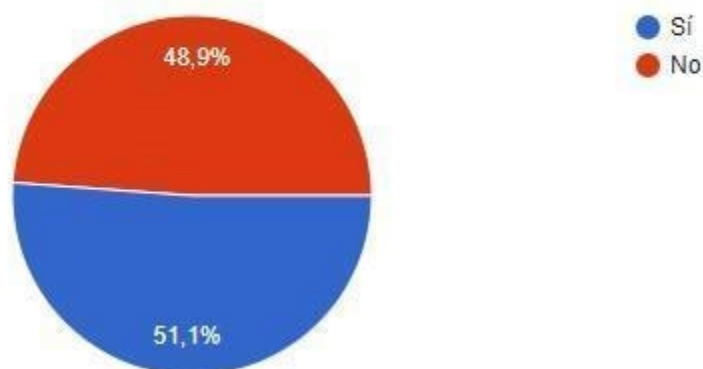
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

## 11. Preguntas sobre el Protocolo y los Reglamentos UdeG

Resultaba importante identificar si las personas que forman parte de la comunidad universitaria y que respondieron la consulta (10 mil 715 respuestas), sabían que el *Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la UdeG*, también atiende casos de violencia y discriminación en razón de orientación sexual e identidad de género. 51.1% de las respuestas nos dicen que sí sabían (5 mil 480 personas) y 48.9% dijeron no saber (5 mil 235 personas).

**Gráfica 42.** *Conocimiento sobre el Protocolo*

10.715 respuestas



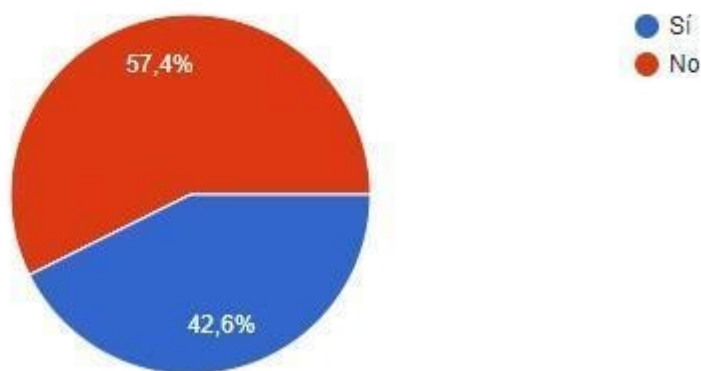
Fuente: Igualdad UDG, 2024.

También preguntamos si las 10 mil 715 personas que respondieron, sabían que el *Reglamento de Responsabilidades y Sanciones Vinculadas con las Faltas a la Normatividad Universitaria*, establece en su artículo 9 que “es una causa de responsabilidad realizar un acto de discriminación por razones de orientación sexual o cualquier otro acto que dañe

la dignidad humana”. En este sentido, 6 mil 146 personas (57.4%) dijeron que no, y 4 mil 569 personas dijeron que sí (42.6%).

**Gráfica 43. Conocimiento del artículo 9 del Protocolo**

10.715 respuestas



Fuente: Igualdad UDG, 2024.

Finalmente, preguntamos qué tipo de *acciones les gustaría que se realizaran para garantizar que la universidad sea un espacio seguro para todas las personas de la diversidad sexual*. De entre 10 mil 715 respuestas tenemos la siguiente tabla:

**Tabla 27. Acciones a realizar para garantizar que la universidad sea un espacio seguro para todas las personas de la diversidad sexual**

Opción de respuesta	Porcentaje	Personas
Realizar programas de sensibilización y capacitación para estudiantes, personal docente y administrativo sobre la diversidad sexual, los derechos LGBTI y la importancia de crear entornos inclusivos y seguros.	61.1%	6 mil 552
Fortalecer la información acerca de los medios de denuncia ante actos de violencia.	56.7%	6 mil 079
Establecer servicios de apoyo emocional y asesoramiento específicos para personas LGTBTTIQ+.	55.2%	5 mil 915
Fomentar la creación de grupos de apoyo y redes de estudiantes LGTBTTIQ+.	42.3%	4 mil 532
Campañas sobre el lenguaje incluyente.	25.5%	2 mil 733
Instalación de baños neutros.	25.1%	2 mil 693
Capacitación sobre el lenguaje incluyente para el personal docente.	24%	2 mil 572
Otro.	3.8%	408
Nada.	0.1%	15

Fuente: Igualdad UDG, 2024.

## 12. Para comenzar con las conclusiones

El conocimiento institucional respecto a la situación de las personas de la diversidad en las instituciones educativas ha avanzado gracias a las iniciativas de organismos de la sociedad civil y gubernamentales, las cuales han sido fundamentales para comprender los retos que las personas LGBTTTQI+ experimentan en diversos espacios.

Según los datos de la última Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS , 2022), de la población de 18 años y más, 3.6 % refirió ser de la diversidad sexual y de género. De esta, 37.3 % declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses. De acuerdo con el documento titulado *Universidades libres de violencia y discriminación por orientación sexual o identidad y expresión de género. Recomendaciones para la construcción de espacios educativos más inclusivos y seguros para las personas de la diversidad sexual* publicado por la organización Yaaj México (2019), las prácticas de violencia y discriminación que viven las personas diversas pueden orillarles a la deserción escolar, a un bajo desempeño académico, y en algunos casos, a la pérdida de la vida por medio del suicidio. La organización señala que, de acuerdo a la UNESCO, las prácticas de violencia y discriminación, suelen estar normalizadas y aceptadas no solo en la sociedad, sino también, entre las poblaciones escolares alimentando el “desafecto, la indiferencia, el odio, el repudio, las vejaciones a los derechos individuales, la segregación y un sinnúmero de prejuicios” (p. 19).

Según el Informe Especial sobre la situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI en México (CNDH, 2019), en los centros de educación pública, el bullying que enfrentan las personas LGBTI se da por abuso físico, psicológico, a través de las redes sociales, entre otros.

Las vivencias de discriminación que enfrentan las personas de la diversidad sexual en los centros educativos pueden variar de acuerdo al contexto y otras condiciones que se intersectan con la orientación sexual e identidad de género y las coloca en situación de mayor vulnerabilidad. Algunas de las principales manifestaciones se expresan a través de acoso verbal y burlas, exclusión y aislamiento social, estigmatización y prejuicios, violencia física y agresiones, discriminación institucional entre otras.

Actualmente existe una enorme variedad de formas de abordar la diversidad sexual y de género en los centros educativos en función del contexto social. Sin embargo, aún existen muchos casos en los que los centros educativos se basan en discursos heterosexistas y heteronormativos, que perpetúan las normas de género de forma rígida. Esto lleva al silenciamiento de la diversidad sexual y de género, e incluso al estigma hacia las personas LGBTIQA+. Es importante tener en cuenta que estas experiencias no son universales y pueden variar según el contexto y la cultura de cada centro educativo. Sin embargo, es fundamental abordar y combatir la discriminación en los centros educativos, con la creación de entornos seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Aunque la información que arroja la *Consulta sobre experiencias de las personas de la diversidad de género y sexual en la UdeG* no representa las vivencias y percepciones de la totalidad de las personas de la diversidad que integran nuestra comunidad. Este primer



ejercicio nos proporciona elementos significativos para conocer algunas de sus vivencias en la Universidad y diseñar estrategias y políticas institucionales específicas que fortalezcan su desarrollo humano integral.

Algunas de ellas incluyen:

- *Lenguaje incluyente.* Considerando que el 9.7% de las personas que se identifican como persona diversa prefiere el pronombre “elle”, resulta relevante plantear el uso del lenguaje incluyente en los espacios de nuestra universidad como acción afirmativa que, además de reconocer un derecho fundamental como el libre desarrollo de la personalidad y de la identidad, nombra y valida la identidad de las personas no binarias o con género fluido y que por sí mismo funge como un factor protector de salud mental.
- *Acompañamiento psicológico con enfoque de diversidad sexual:* El 55.2% de las personas que se nombran parte de la comunidad diversa, expresan que sí han cambiado o transicionado su identidad de género u orientación sexual desde su nacimiento hasta la fecha. Dicho resultado evidencia la necesidad institucional de contar con espacios profesionales que permitan explorar la identidad sexual de manera libre, segura, acompañada e informada. En otro sentido, la experiencia de vivir discriminación tiene impactos psicosociales y en la salud mental de las personas sexo-género disidentes. Si mil 196 personas LGBTTTIQ+ que respondieron la encuesta (13,5%), afirman haber sentido prácticas discriminatorias en su vida universitaria y académica, será importante generar espacios de acompañamiento sensibles y especializados a las violencias que viven por la vulnerabilidad que la sociedad genera por pertenecer a la diversidad sexual.
- *Fortalecimiento de espacios seguros:* poco más del 60 % de las personas que participaron en la encuesta, y que se identifican como parte de la comunidad diversa en la Universidad de Guadalajara perciben a la institución como una Universidad amigable para las personas LGBTTTIQ+, y el 51% nombra que los espacios físicos de la universidad son seguros para las personas LGBTTTIQ+. Es importante subrayar que la UdeG permite desarrollar lazos de amistad con personas que aceptan, celebran y respetan las diversidades de las personas de acuerdo a lo que admiten casi 9 de cada 10 personas LGBTTTIQ+. Sin embargo, dado que existen mil 132 personas que piensan que la UdeG no es un entorno amigable con las personas diversas, es importante diseñar estrategias de prevención para la construcción de entornos igualitarios con un enfoque de derechos humanos en el que prevalece el cuidado colectivo, el buen trato, el respeto y la igualdad.
- *Estrategias institucionalizadas focalizadas:* la universidad como espacio respetuoso a las diversas expresiones de género e identidad sexual tiene el reto de conocer y atender los desafíos de las comunidades más vulnerables. La experiencia trans, socialmente ha sido más difícil de comprender y más vulnerable de recibir violencias; la comunidad trans y No Binaria son los grupos más afectados en discriminación dentro de toda la comunidad LGBTTTIQ+ en la Universidad y por lo tanto requiere estrategias focalizadas como son reducir la complejidad de trámites de cambio de nombre en documentos oficiales, así como el preguntar por los

pronombres con los que desean ser identificados; el tema del acceso a los servicios sanitarios como espacios neutros o inclusivos, es una problemática transversal que requiere atención, entre otras.

- *El profesorado como figuras afirmativas:* más del 61% de las personas que respondieron la consulta, menciona al profesorado como un grupo que respeta la diversidad de las personas. Considerando que un entorno y relaciones sociales respetuosas son fundamentales para el desarrollo integral de las personas de la comunidad de la diversidad es clave reforzar la comprensión de la función docente como un espacio de buen trato y de respeto a la pluralidad. No obstante, la sumatoria en las respuestas respecto del sentimiento de solidaridad de parte del profesorado y personal administrativos, hacia las personas de la diversidad sexo genérica, que van desde lo regular, poco o nada, fue de 2,266 personas, nos indica que se deben diseñar estrategias de sensibilización y capacitación capaces de generar cambios en las relaciones de respeto con la finalidad de eliminar estereotipos y prácticas discriminatorias que minan la posibilidad de libre expresión de todas las personas.
- *Estrategias de sensibilización y capacitación generales:* además de los profesores, varias de las personas participantes refirieron sentirse discriminadas por parte de sus pares (49.3%) por estudiantes de bachillerato, el (15.1%) por personal con contrato administrativo y en menor medida por personal de seguridad, sin duda divulgar información y desarrollar estrategias formativas generales, para todas las personas que integran nuestra universidad, es importante para construir interacciones seguras y respetuosas entre quienes forman parte comunidad universitaria. Aunado a lo anterior, la Universidad debe promover campañas para denunciar y garantizar derechos, a través de estrategias de comunicación que oriente a los universitarios a las instancias oficiales para proceder de acuerdo a los procedimientos, normativas y reglamentos de la UdeG.

En ese sentido, es de particular importancia trabajar en el diseño de estrategias de comunicación para socializar el PPASE como mecanismo para denunciar o interponer una queja ante casos de violencias y casos de discriminación.

- *Cero tolerancia a la discriminación:* las figuras agentes de discriminación y las formas que esta adopta son muy diversas, aunque la consulta nos permite afirmar que los estudiantes de bachillerato son quienes experimentan más discriminación tanto por sus pares como figuras de autoridad como es el caso de docentes. Las cuatro conductas enunciadas en la encuesta con más frecuencia pertenecen al tipo de violencia psicológica, donde se atenta contra la integridad y dignidad, lo cual impacta directamente en la salud mental (ansiedad, depresión, trauma). Las cifras evidencian la violencia constante y el maltrato dirigido hacia las personas que no se ajustan a estándares de la cisheteronorma. La burla, el desagrado, la negación de la identidad son tecnologías para castigar la libre vivencia de la orientación sexual e identidad de género, siendo el costo de “salirse de la norma”. Consideramos que la política contra la discriminación en la institución debe ser

permanente y en constante revisión y actualización, así como determinante en su principio de cero tolerancias a la cualquier forma de violencia.

- *Perspectiva interseccional*, las personas de la diversidad que respondieron a la consulta mencionaron también sentirse discriminadas por su situación o nivel socioeconómico, y su color de piel. El racismo y el clasismo son con frecuencia sistemas de opresión que intersectan con la diversifobia, y por lo tanto deben ser reconocidos por las perspectivas que desarrolle la institución en los análisis de retos y oportunidades de la inclusión.
- *Datos estadísticos y diagnósticos institucionales*: las respuestas proporcionaron datos cuantitativos y cualitativos, lo anterior permite realizar planteamientos de manera más efectiva de los desafíos específicos que enfrenta la comunidad de la diversidad sexual en la Universidad de Guadalajara, esto con la finalidad de brindar visibilidad y presencia en la institución. A sí mismo, dotan de insumos para trazar rutas garantizando por medio de políticas y programas abordajes conforme a sus necesidades para promover la inclusión de manera efectiva y equitativa en la Red Universitaria.
- Elaboración de un libro recopilatorio sobre la experiencia y resultados de la consulta de diversidades en la Universidad de Guadalajara, así como la elaboración de una guía de buen trato.

## Glosario de Términos

*La Unidad para la Igualdad de la Universidad de Guadalajara expresa su profundo agradecimiento a YAAJ "Transformando tu vida" A.C. por haber autorizado el uso del glosario de términos contenido en su Guía: Universidades Libres de Violencia y Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (YAAJ, 2019, pp. 10-17). Este recurso esencial fue fundamental para aclarar la terminología utilizada en este trabajo. Reconocemos que este glosario no solo enriquecerá nuestro entendimiento y análisis de las experiencias de nuestra comunidad, sino que también establecerá la pauta para futuras investigaciones y proyectos de intervención en nuestra institución.*

A continuación, se presenta una serie de conceptos con el fin de permitir un mayor entendimiento del contenido a desarrollar. Dichos conceptos se encuentran acomodados por conjuntos: los relacionados con la sexualidad, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, y los derechos humanos.

### **Sexo**

Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.

## **Salud Sexual**

Estado de bienestar físico, mental y social en relación con la sexualidad. Requiere un enfoque positivo y respetuoso de la sexualidad y de las relaciones sexuales, así como la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de toda coacción, discriminación y violencia.

## **Diversidad Sexual y de Género**

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

## **LGBTI**

Siglas utilizadas para hacer referencia a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.

## **Género**

Son las características que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo, las actitudes que se les imputan, hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

## **Identidad de género**

Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

## **Expresión de género**

La manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido.

## **Trans**

Este término paraguas –que incluye la subcategoría transexualidad y otras variaciones– es utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste.

Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.

## **Transexual**

Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia



física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

## **Transgénero**

Las personas transgéneros se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

## **Travesti**

Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

## **Intersexualidad**

Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos. Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos. La intersexualidad no siempre es inmediatamente evidente al momento de nacer, algunas variaciones lo son hasta la pubertad o la adolescencia y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos adicionales, pero pueden manifestarse en la anatomía sexual primaria o secundaria que es visible.

Desde una perspectiva de derechos humanos, que alude al derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad, y a partir de la reivindicación de dicho concepto impulsada por los movimientos de personas intersexuales en el mundo, se considera que el término intersexual es el adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo, usado hace algunos años en ámbitos médicos.

## **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.

En este documento se utilizará el término orientación sexual en lugar de preferencia sexual, puesto que este último hace referencia a “una gama de actividades y prácticas sexuales amplísimas como la pedofilia o la necrofilia, que nada tienen que ver con la diversidad sexual”.

Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

## **Bisexualidad**

Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

## **Homosexualidad**

Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

El Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) observa una tendencia a reivindicar el uso y referencia a los términos lesbiana y lesbiandad, para hacer referencia a la homosexualidad femenina.

## **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 motivo.

## **Violencia**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

## **Homofobia**

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales.

## **Bifobia**

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales o que parecen serlo. Puede derivar en otras formas de violencia como los crímenes de odio por bifobia, aun cuando cabe aclarar que ese hecho delictivo todavía no se encuentra legalmente tipificado.

## **Lesbofobia**

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas.

## **Transfobia**

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales.

## **Derecho al libre desarrollo de la personalidad**

Derecho personalísimo, que deriva de la dignidad de toda persona, a partir del cual se reconoce su libertad de elegir de forma autónoma quién quiere ser, con el fin de cumplir las metas u objetivos que se ha fijado, de acuerdo con su proyecto de vida, que entre otros aspectos incluye la forma en cómo se relaciona sexual y afectivamente con las demás personas. La orientación sexual y la identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad.

## **Juventudes**

La juventud generalmente se define en función de criterios como la edad biológica y el bono demográfico poblacional, a través de los cuales se le define como el ciclo de vida en el cual las personas transitan de la niñez a la vida adulta. De acuerdo al Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) se encuentran entre las edades de 12 a 29 años.

Sin embargo, se debe entender el concepto de juventud desde una perspectiva histórica, pues a lo largo de las épocas se ha concebido esta etapa de vida de distintas formas y en relación con distintos factores como la condición social o la pertenencia cultural o religiosa. En este sentido, hablar de personas jóvenes es hablar de un gran abanico de formas de ser, lo cual entenderemos como juventudes.

## **Derechos Humanos**

De acuerdo con el Centro de Derechos Humanos “Fray Francisco de Vitoria O.P.” A.C., los derechos humanos (DDHH) son el conjunto de condiciones de vida indispensables para potenciar de manera integral al ser humano, cuyo reconocimiento jurídico y ético es el resultado de procesos de lucha y de conquistas sociales que los pueblos y grupos llevan a cabo histórica y continuamente, a fin de lograr la libertad, igualdad, equidad y dignidad humanas.

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes, puesto que la garantía y respeto de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

## **Prejuicio**

Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos.

## **Estereotipo**

Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.

## Bibliografía

Universidad de Guadalajara. (2021). *Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara*.

<https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/protocolo.pdf>

YAAJ (2019). *Guía: Universidades Libres de Violencia y Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género* [Folleto].

<https://www.yaajmexico.org/blog/instrumentos/guia-universidades-libres-de-violencia-y-discriminacion-por-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero/>



UNIVERSIDAD DE  
GUADALAJARA

Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco

