

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Experiencia laboral de un grupo de personas trans de Lima

Metropolitana

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Psicología con mención en Psicología Social que presenta:

Marco Guillermo Pérez Caycho

Asesora:

Adriana Isabel Fernández Godenzi

Lima, 2023

INFORME DE SIMILITUD

Yo, Adriana Isabel Fernández Godenzi,

docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia

Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada:

Experiencia laboral de un grupo de personas trans de Lima Metropolitana

del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as) MARCO GUILLERMO PÉREZ CAYCHO

dejo constancia de lo siguiente:

El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Tumitin* el 31/05/2023.

He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Ciudad de México, 31/05/2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Fernández Godenzi, Adriana Isabel	
DNI:40134994	Firma 
ORCID: 0000-0002-7591-2536	

AGRADECIMIENTOS

A las personas trans que han participado, a sus historias de lucha, a su capacidad de amar, de generar vínculos de afecto, y espacios para otras personas trans. A todas las agrupaciones de personas trans activistas que con su lucha y entrega le dan un sentido a la vida de tantas otras personas trans. A todas las personas trans que fueron rechazadas por su identidad de género, a las personas trans que fueron asesinadas por ser quienes eran, a las personas trans que fueron obligadas a renunciar a sus sueños por esta realidad, y a las siguientes generaciones de personas trans luchadoras que van a cambiar este país misógino y transfóbico.

Un especial agradecimiento a mi asesora Adriana, por sus enseñanzas y por ser la primera profesora de la facultad de psicología que validó mi identidad de género en el aula. Este hecho me llenó de esperanza porque atravesaba el momento de mayor vulnerabilidad de mi vida, mi transición. Este trabajo está dedicado especialmente a las colectivas de personas trans: Féminas, DTM (Diversidades Trans Masculinas), NARS (Ninguna Agresión Sin Respuesta) y TransHistorias. También quisiera agradecer por su apoyo constante y su amor a mi mamá, mi papá, mi hermana Isela y a mi pareja Josmy.



"It is easier to smash an atom than a prejudice"

G.W. Allport (1954)

Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar las experiencias laborales de un grupo de personas trans de Lima Metropolitana. Lxs participantes han participado en procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector privado. Para realizar el análisis cualitativo desde un enfoque fenomenológico se realizaron entrevistas a profundidad enfocadas en las siguientes áreas: sobre la experiencia de búsqueda de trabajo, sobre la experiencia durante el proceso de reclutamiento y selección, y sobre la experiencia laboral dentro del trabajo. Actualmente en el Perú no existen leyes que permitan el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans, incluso no se han realizado esfuerzos por parte del Estado por conocer la situación de las personas trans a través de un censo nacional, en consecuencia se tiene un profundo desconocimiento sobre su situación y sus experiencias en el trabajo. Los hallazgos de la presente investigación señalan que la cisheteronormatividad del espacio laboral mantiene la exclusión, a su vez aniquila las identidades trans a través del uso de los datos legales mientras lxs expone a la discriminación. Las experiencias laborales de lxs participantes serán atravesadas por el sistema binario imperante en los procesos organizacionales los cuales ejercen discriminación de manera impune.

Palabras clave: trans, experiencia laboral, aniquilamiento, identidad de género.

Abstract

The objective of this research is to analyze the work experiences of a group of trans people from Metropolitan Lima. The participants have participated in recruitment and selection processes in the private sector. To perform qualitative analysis from a phenomenological approach in-depth interviews focused on the following areas: on the job search experience, on the experience during the recruitment and selection process, and on the work experience within the job. Currently in Peru there are no laws that allow the recognition of the gender identity of trans people, even no efforts have been made by the State to know the situation of trans people through a national census, consequently it is a deep ignorance about their situation and their experiences at work. The findings of this research indicate that the cishetermativity of the workplace maintains exclusion, in turn annihilates trans identities through the use of legal data while exposing them to discrimination. The labor experiences of the participants will be traversed by the prevailing binary system in organizational processes which discriminate with impunity.

Keywords: trans, work experience, annihilation, gender identity.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción...	1
2. Método...	16
2.1. Participantes...	16
2.2. Técnicas de recojo de información...	18
2.3. Procedimiento...	19
2.4. Aspectos éticos...	20
2.5. Análisis de datos...	21
3. Resultados y discusión...	22
4. Conclusiones...	46
5. Referencias...	48
6. Apéndices...	59
Apéndice A: Consentimiento Informado...	59
Apéndice B: Ficha socio-demográfica...	60
Apéndice C: Guía de entrevista...	63

Introducción

El uso del lenguaje tiene la capacidad de dejar fuera o incluirnos dentro de lo humano, reconocer o no nuestra condición de humano, por lo que el ser o no ser nombrado, puede ser la diferencia entre la justificación de la violencia hacia un grupo de personas, o que la justicia nos proteja, entre sanción o la impunidad (Maffía, 2012). Por lo que se hace necesario el uso del lenguaje inclusivo dentro de los campos académicos, políticos y públicos. El lenguaje al ser androcentrista, no contiene lingüísticos con reconocimiento de las identidades trans, travestis, transexuales, intersexuales y transgéneros. Son estas identidades las que proponen el uso del “@”, “X”, “*” (nosotr@s, nosotrxs, nosotr*s) para identificar “la convivencia de lo masculino y lo femenino en un mismo cuerpo, una incógnita sobre su definición, o incluso una esencial inestabilidad de los cuerpos y los géneros” (Maffía, 2012, p.6).

En ese sentido, la presente investigación hará uso del lenguaje inclusivo por la necesidad de utilizar un lenguaje que no esté intrínsecamente concebido bajo parámetros binarios y heteronormativos (Gallegos, 2014), con el objetivo de reconocer y visibilizar a las identidades trans de género no binario, cuya identidad se encuentra fuera de las tradicionalmente masculinas o femeninas (No Tengo Miedo, 2016). Por ello, se hará uso del “x”, para hacer referencia a “lxs participantes” de esta investigación, para incluir y reconocer a la diversidad de identidades trans, y para deslegitimar la postura biologicista que permite sólo generar reflexiones en torno a lo masculino y a lo femenino como polaridades separadas.

Respecto del tema de la investigación, la definición de trabajo del Tesoro de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), es la de “un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, s/f). El empleo entonces es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) o no, sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Otros de los

términos relacionados al mundo del trabajo es el de “trabajo decente”, definido por el Tesauro de la OIT como:

Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual genera ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. (OIT,s.f.)

Así podemos concluir que el trabajo decente busca expresar lo que debería ser un buen trabajo, en un mundo globalizado (OIT, 9 de agosto del 2004). Además, para Barretto (s/f), el trabajo decente es una dimensión fundamental de la persona humana, las palabras clave para definirlo son: la equidad, la ética, la responsabilidad y la dignidad humana. Pone énfasis en los aspectos éticos y valorativos, y señala que, en cuanto al alcance subjetivo del concepto, implica que todos los que trabajan tienen derechos, subrayando así el carácter fuertemente ético-valorativo del concepto. Esta definición de trabajo se ha construido históricamente y se ha enriquecido de valores tanto “morales y religiosos” como económicos. De este modo, desde su propia conceptualización delimita a un cierto tipo o grupo de personas, las cuales podrán adquirir derechos por ser las idóneas para trabajar.

Desde el desarrollo humano al alcanzar la adultez, el trabajo cumple el rol de participar en la definición de la identidad. Según (Urbano y Yuni, 2016) es parte del proceso mediante el cual se abandona la moratoria psicosocial y se participa en la vida social, para asumir una posición dentro de la estructura de una comunidad. Por otro lado, para Erickson (citado en Bordignon, 2005) la identidad profesional será una de las dimensiones que conforman la identidad junto a la identidad sexual y la religiosa. Además, el trabajo tiene un impacto positivo en el crecimiento de las personas, las investigaciones realizadas por Kohn, Koechlin, Basso, Pietrini, Panzerny y Grafman (citados en Papalia, 2005) demuestran que existe una relación entre el nivel de dificultad del trabajo o “complejidad sustancial” y la capacidad de flexibilidad de las personas para afrontar demandas cognoscitivas.

Desde una perspectiva fenomenológica la experiencia denota que el acto de interpretación del significado es fundamental en la construcción y la acumulación del conocimiento (Schütz, 1973). Según Garabito (2013), la experiencia de trabajo engloba una serie de experiencias afines que dan como resultado una interpretación de la vida. Adquiere diversos significados, los que son construidos por los individuos

en sus experiencias cotidianas y en sus prácticas laborales. Articulando experiencias afines en contextos determinados, según el espacio, el momento histórico, el grupo etario y el tipo de actividad económica, en una expresión homogénea de la realidad social y en su interpretación. En otro sentido, la experiencia laboral se define como la que se aplica a una persona con experiencia previa en empleos remunerados (OIT y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional [CINTERFOR], 2018).

El ingreso al mercado laboral inicia en los programas de reclutamiento laboral. Estos procesos buscan atraer a lxs individu@s de forma oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas para ocupar los puestos disponibles en una organización. Su finalidad es la selección del personal con las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones del puesto (Mondy y Mondy, 2010) y su importancia varía en proporción directa con las necesidades de las organizaciones (Muchinsky y Culbertson, 2016).

Los costos del reclutamiento y selección son significativos, considerando los gastos relacionados: el proceso de búsqueda, la realización de la entrevista, los honorarios de las agencias de colocación, la reubicación y el procesamiento de un nuev@s colaborador@s (Mondy y Mondy, 2010).

El proceso de selección está diseñado por fases, en cada fase se va incrementando el nivel de dificultad y sofisticación de las pruebas, lxs candidat@s que no puedan superar dichas pruebas serán retirados del proceso (Chiavenato, 2009). Un típico proceso de selección inicia con la entrevista preliminar, luego lxs aspirantes llenan una solicitud de empleo o se realiza la entrega del currículum. Es a través de las entrevistas de selección que se inicia la socialización de futur@s colaborador@s que empiezan a conocer el ambiente de trabajo, la cultura que predomina en la organización, lxs futur@s colegas de trabajo, las actividades que se desarrollan, los desafíos y las futuras recompensas, la gerencia y el estilo de administración que existe, etc. (Chiavenato et al, 2009). El siguiente paso consta de una serie de pruebas de selección (una o más entrevistas de trabajo), luego la organización realiza un proceso de verificación de antecedentes y referencias. Finalmente empieza el proceso de contratación al individu@s que cumplió con éxito el proceso de selección (Mondy y Mondy, 2010).

Por otro lado, el comportamiento organizacional [CO], es el campo de estudio que investiga el efecto que tienen lxs individu@s, lxs grupos y la estructura, sobre el

comportamiento dentro de las organizaciones y tiene por objetivo, aplicar ese conocimiento en beneficio de la organización a través de la mejora de su eficacia (Robbins et al, 2010). Este campo se ocupa específicamente de la adaptación a los puestos de trabajo, el trabajo en equipo, el absentismo, la rotación, la productividad, el rendimiento humano y la dirección. Así también comprende aspectos, como las estrategias de la organización, la definición de sus objetivos globales, las políticas y los procedimientos, la estructura de la organización, la autoridad formal y la cadena de mando (Chiavenato y Guzmán, 2009). El modelo convencional del CO tradicionalmente utilizado incluye 3 niveles de análisis: el individual, el grupal y el organizacional; cada uno se elabora a partir del nivel anterior, al superponerse e interactuar entre sí. La presente investigación se enfocará en el nivel de análisis individual, en el que se toma en cuenta las características propias del individuo, como la personalidad, la historia personal, el grado de estudios, las competencias, los valores y las actitudes (Chiavenato y Guzmán, 2009).

Las actitudes hacia el trabajo se consideran resultados importantes en sí mismas, en la ciencia y la práctica de la psicología industrial y organizacional (Schleicher, Hansen y Fox, 2011). Son las evaluaciones que lxs colaboradorxs tienen acerca del trabajo: objetos, personas o eventos, y van de lo positivo a lo negativo (Robbins y Judge, 2009; Robbins y Judge, 2013). Chiavenato y Guzmán (2009), definen las actitudes como un estado mental configurado por la experiencia, el cual influye en la respuesta específica de una persona ante los objetos, situaciones o personas, y son determinantes del comportamiento debido a su relación con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación. Son el reflejo de la disposición a evaluar la organización, la supervisión, o el mismo trabajo y pueden predecir la performance y la retención de lxs colaboradorxs (Schleicher et al, 2011). Su intensidad es variable, tiende a guiar a lxs colaboradorxs a responder a los objetivos de la organización. Según Alles (2007), las percepciones que lxs colaboradorxs tengan del trabajo en sí y del entorno, generan las actitudes hacia la experiencia laboral, dando forma a la disposición mental, y en consecuencia al modo de ver las cosas. Por lo que configuran los comportamientos de lxs colaboradorxs dentro de la organización.

Así también, las actitudes tienen tres componentes: la cognición, el afecto y la conducta (Robbins et al, 2010; Robbins y Judge, 2013; Breckler, 1984). El componente cognitivo es la descripción o creencia de cómo son las cosas, mientras

que el componente afectivo es la parte emocional o de sentimiento, y el componente conductual hace referencia a la intención de comportarse de una manera determinada frente a una situación o una persona (Robbins y Judge, 2013).

Para el CO las actitudes importantes son: la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el engagement (Robbins et al., 2010). Locke (1969), define la satisfacción laboral como la emoción positiva resultado de la percepción que tienen lxs colaboradorxs de su trabajo, como cumplimiento de sus valores. Se trata del estado emocional resultante de la comparación entre el trabajo actual y el trabajo deseado (Cranny, Smith y Stone, 1992). La teoría del modelo de los dos factores de Herzberg (1959), señala que existen dos factores motivacionales en lxs colaboradorxs: el intrínseco y el extrínseco o de higiene. El factor intrínseco está conformado por componentes que están en relación directa con el trabajo (logros, el reconocimiento, responsabilidad, la promoción y el crecimiento) y sus aspectos extrínsecos comprenden todos los aspectos que rodean al trabajador (las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, pago, promoción, etc.) (Almeyda, Ipanaque, Paredes y Pongo, 2016).

Por otro lado, el compromiso organizacional es la identificación de lxs colaboradorxs con la organización (Porter et al, 1974 en Schleicher et al., 2011) y el involucramiento con sus objetivos (Kinicki y Kreitner, 2006 citado en Bustamante et al, 2017). Es el vínculo psicológico establecido entre lxs colaboradorxs y su organización, e influye en su permanencia dentro de esta (Allen y Meyer, 1990 citado en Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado, y Davis, 2018; Rego, Leite, Carvalho, Freire y Vieira, 2007). Es la actitud que se tiene de cara a la organización y está reflejada en la combinación de afectos (apego emocional e identificación), la cognición (identificación e internalización de las metas, normas y valores de la organización) y la preparación para la acción (la promesa conductual generalizada para servir y mejorar por los intereses de la organización) (Solinger et al, 2008 en Schleicher et al., 2011).

El engagement es la inversión emocional en el trabajo y en la organización, excede la satisfacción y el compromiso, siendo cercana a la devoción (Kahn, 1990; Harter et al, 2002; Thomas, 2007, en Schleicher et al., 2011). Es decir, lxs colaboradorxs con un alto nivel de engagement son los que están dispuestos a dar su alma y corazón a su trabajo (Thomas, 2007 en Schleicher et al., 2011). Para Kahn (1990), el engagement es el grado en el que lxs colaboradorxs sienten que

pueden expresar su real y auténtico ser mientras trabajan. Lo que depende del estatus de tres circunstancias psicológicas en el ambiente de trabajo: la disponibilidad (la creencia de que lxs colaboradorxs tienen los recursos necesarios para dedicarse por completo a su trabajo), el significado (el grado en que lxs colaboradorxs sienten que su trabajo es valorado y es consecuente), y la seguridad psicológica (el grado en el que lxs colaboradorxs se sienten empoderadxs para ser ellxs mismxs en el trabajo).

En el mundo laboral, la discriminación trae como consecuencia el desperdicio de los recursos y del talento humano, así como tiene un impacto en el desarrollo, la cohesión social y la estabilidad política (OIT, 2003). Actualmente está tomando formas más sutiles y sigue siendo parte permanente del cotidiano en el mundo laboral. El Informe Global sobre Discriminación en el Trabajo (OIT, 2003), muestra que existe una brecha de igualdad que deben enfrentar las personas que sufren discriminación por su sexo o por su color de piel, que las separa de los grupos dominantes privilegiados. Las investigaciones en Latinoamérica, han abordado la discriminación hacia la mujer, traducidas de manera explícita en la existencia de brechas salariales, la exposición al despido, discriminación por embarazo, por género, por orientación sexual y mobbing (hostigamiento o acoso laboral) (Rodríguez y Castro, 2014; Mendoza y García, 2009; Fuentes et al, 2005; Horbath y Gracia, 2014; Frías, 2011; Stevenson, 2003; Rodríguez y Limas, 2017; Jiménez, Cardona y Sánchez, 2017 y Fondevila, 2008).

Las prácticas discriminatorias como la brecha salarial reflejan que las mujeres perciben el 29% menos que el sueldo de los hombres, según las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (Radio Programas del Perú [RPP], 7 de marzo del 2018). Lo que convierte al Perú en el país con mayor brecha salarial de Latinoamérica (RPP, 22 de mayo del 2018). Así también existe una de las mayores percepciones de discriminación en el trabajo en comparación con otros 18 países (Latinobarómetro, 2009 citado en Kogan, Fuchs y Lay, 2013). Más de la mitad de la población considera que se discrimina y que somos racistas. Se discrimina por: condición económica, apariencia física, sexo, orientación sexual, raza y origen étnico, religión y discapacidad (Kogan, Fuchs y Lay, 2013). Es decir, la potencial empleabilidad de lxs ciudadanxs depende no sólo de sus capacidades intelectuales, sino de un conjunto de características que mantienen a gran parte de la población al

margen (Kogan, Fuchs y Lay, 2013). Cabe resaltar que en este estudio no se abordó la identidad de género dentro del análisis.

En el 2017, el Instituto de Opinión Pública [IOP], realizó un sondeo conformado por 1203 entrevistas a un grupo de peruanxs mayores de 18 años, realizadas en provincias en las que se concentra el 65% de la población nacional. Su objetivo era generar data sobre las desigualdades laborales, los resultados señalaron que el 49% de la población se siente “muy satisfecho” con su trabajo, esto ocurre hasta en los grupos que estarían enfrentando las condiciones más precarias. Del mismo modo ofrece datos sobre la autopercepción de lxs encuestadxs, el 85 % cree que el género nunca ha limitado su posibilidad de acceder a empleo, lo que representa el 80% de las mujeres de la muestra. Así también, el 90% indica que su color de piel o su origen cultural nunca afectaron sus oportunidades de conseguir trabajo. Estas respuestas podrían tener su explicación en que, pese a que el problema de la discriminación laboral en el Perú es un problema real, las personas por vergüenza o por desconocimiento indican no haberlo experimentado (Instituto de Opinión Pública [IOP], 2018).

Según un estudio sobre la discriminación laboral en Lima (Galarza y Yamada, 2012) en el que se evaluó el impacto de la belleza, la raza y el sexo en la tasa de discriminación laboral una persona tiene una mayor tasa de llamada, es decir que los perfiles con mejores probabilidades de conseguir empleo pertenecen a las personas que son: bellas (83%), blanca(55%) y hombre (34%). Además, las brechas raciales y de belleza aumentan cuando se trata de empleos profesionales.

En el caso de la discriminación contra lxs colaboradorxs LGBT, la OIT realizó en el 2012 un estudio sobre el trabajo alrededor del mundo, sus conclusiones confirmaban que en el trabajo son comunes las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género. La razón de la discriminación, el acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (OIT, 2012). Del mismo modo las ideas preconcebidas sobre la apariencia que debe tener un hombre o una mujer, reafirman que las personas que no cumplen con estos estereotipos serán víctimas de discriminación o acoso en el trabajo (OIT, 2012). El estudio no incluyó la expresión de género como una categoría de análisis. Para Bento (2011), la garantía de la reproducción de la heteronormatividad se encuentra en la producción de seres abyectos y la deshumanización de las personas trans, gays y lesbianas. Por lo que no resulta

extraño que las personas trans enfrenten formas de discriminación laboral más severas, y que sean rechazadas en las entrevistas de trabajo.

En Latinoamérica, la discriminación y exclusión estructural en el mercado laboral, basada en la orientación sexual, la identidad y expresión de género, es uno de los factores desencadenantes que pone en marcha un ciclo de pobreza continua (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2015). Las personas LGBTIQ, especialmente las personas trans y las personas trans de grupos raciales minoritarios, se encuentran inmersas en un ciclo de exclusión y pobreza que las hace más vulnerables a la violencia (CIDH, 2015). Para (Jiménez, Cardona y Sánchez, 2017), las personas trans sufren discriminación y son segregadxs del mercado laboral según su construcción sexual y la visibilidad corporal de su género. Así mismo, las personas que se encuentran en la intersección de tener orientaciones sexuales e identidades de género diversas y ser migrantes, enfrentan un riesgo mayor de discriminación y violencia, particularmente las personas que se ven forzadas a dejar sus países, o que son desplazadas internamente en sus propios países, en consecuencia, viven situaciones de pobreza en las ciudades y países de destino (CIDH, 2015). Algunos países de Latinoamérica han tomado medidas para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans, recientemente Uruguay aprobó el Proyecto de Ley Integral para Personas Trans (Nº 790, 2018) (El Observador, 16 de octubre del 2018), mientras que en Argentina cuentan con el Cupo Trans (Ley Nº 14.783, 2015), conocida como la ley “Amancay Diana Sacayán”. En el caso de Argentina, el Decreto 721 de 2020, establece un cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero en el que se estipula que un porcentaje no menor al 1% de los cargos del sector público deberán ser ocupados por las personas trans que reúnan las condiciones de idoneidad.

Según (OIT, s/f) el trabajo informal no se encuentra registrado, regulado o protegido por marcos legales normativos. Es decir, los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo que garanticen su seguridad, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores. Por otro lado, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], el trabajo formal enmarcado en el “régimen laboral general” brinda los siguientes beneficios: gratificaciones, descanso vacacional de hasta 30 días, asignación familiar (equivalente al 10% de la RMV), ser asegurado regular en EsSalud, seguro de vida, compensación por tiempo de servicios [CTS] (equivalente a una remuneración

mensual por año de labores, se otorga en mayo y noviembre), participación en utilidades, seguro complementario de trabajo de riesgo e indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, según el INEI (2022) la tasa de empleo informal es superior al 70% a nivel nacional. Para la presente investigación se ha decidido por la exploración de las experiencias de las personas trans dentro del trabajo formal al ser los espacios que por un lado contemplan los procesos de reclutamiento y selección de personal y por lo que requieren de un nivel de rigurosidad mayor sobre la identidad de género de lxs colaboradores.

En el Perú, en la Primera Encuesta Virtual realizada a 12000 personas LGTBIQ, cuyas edades fluctuaban entre los 18 y 29 años, realizada por el INEI, se muestra que pese a que el 69.5% cuenta con un trabajo dependiente, el 11.5% ha sufrido algún acto de discriminación en su centro laboral por su identidad de género y orientación sexual (Gestión, 2018).

La persona transgénero es aquella que se desplaza desde una posición de género impuesta hacia otra con la que se identifica y en la que busca ser reconocida. Es una categoría de las identidades de género y es utilizada para indicar los procesos de transición de género. Mientras que la identidad de las personas cisgénero corresponde con las expectativas sociales, según el género que se le asignó al nacer (No Tengo Miedo [NTM], 2016; Asia Pacific Transgender Network [APTN], s/f). Cisgénero es un término opuesto a trans o transgénero, mientras que el término trans y transgénero son términos que engloban a una diversidad de identidades (APTN, s/f). La transición está definida por los pasos que toman las personas trans para vivir de acuerdo con su identidad de género. Son los caminos que las personas trans han elegido para expresar su identidad de género, por lo que no existe una única forma (APTN, s/f).

Las personas trans (transgénero, travestis y transexuales) son un grupo que ha sido marginalizado por la sociedad en general, siendo comunes las prácticas discriminatorias hacia este colectivo. En los últimos años ha crecido la preocupación por las personas trans en América Latina, sin embargo, no hay muchos estudios históricos y académicos sobre la población (Barrientos, 2015). La institucionalización de su exclusión es promovida y permitida por la estructura, normas, costumbres y disposiciones institucionales (NTM, 2016). La exclusión de las personas trans de oportunidades de generación de ingresos y programas de bienestar social tiene como consecuencia altos niveles de pobreza y desempleo, frecuentemente hace

que las personas trans recurran al trabajo sexual. Según la CIDH (2015), es debido a la discriminación en el mercado laboral y otras adversidades que enfrentan socialmente, que el 90% de las mujeres trans en Latinoamérica y el Caribe ejercen el trabajo sexual. En el Perú, según algunas estimaciones, el 94% ejerce el trabajo sexual como medio de supervivencia. Esta situación las expone a un mayor riesgo de violencia, y a una alta criminalización.

La investigación “Percepción de la población general hacia la población trans y gay/HSH” (IOP, 2012) realizada a 1101 personas en algunas regiones de la costa, sierra y selva del Perú señala que, a pesar del conocimiento de la vulneración de los derechos básicos de las personas trans, la población no está dispuesta a apoyar medidas que les reincorporen sus derechos. Así como, tampoco está dispuesta a aceptar que las personas trans tengan la posibilidad de ocupar un cargo público, o simplemente accedan a la enseñanza básica. Además, más de la mitad de las personas encuestadas (54.7%) no están de acuerdo en que se otorgue a las personas trans el derecho a realizar cambios en sus documentos de identidad.

Las razones del mayor nivel de rechazo hacia las personas trans en comparación con los homosexuales, tiene sus bases en que la interacción con homosexuales (68.5%) es mucho mayor que la interacción con las personas trans (35.7%). Esta resistencia a la interacción varía según la situación. Acercarse, darles la mano o compartir un asiento con una persona trans es aceptado por la población en general (86.6%), pero el porcentaje disminuye cuando se trata de conversar (78.3%) o trabajar para una persona trans (73.3%). Son pocos lxs peruanxs que reconocen tener un familiar trans, sólo el 25% reconoce tener un amigx cercano. Para lxs investigadores el comportamiento social peruano “tiende a evitar el conflicto interpersonal; los peruanos pueden ser muy estigmatizadores, excluyentes y discriminadores, pero en pocas ocasiones lo expresan en público” (IOP, 2012, pp. 18). El poco contacto con la población trans puede significar la existencia de estereotipos negativos y una mayor influencia de los medios de comunicación en sus percepciones (IOP, 2012).

Los medios de comunicación son los que reproducen la cultura, y articulan las dinámicas del prejuicio, generando exclusión permanente a las personas con prácticas corporales no hegemónicas, a partir de imágenes estereotipadas y cargadas de prejuicio, configurando personajes deficitarios (Cosme et al, 2007). La imagen construida de las personas trans es la de personas que buscan el

reconocimiento y la aceptación social, al punto de negar su identidad de género y orientación sexual. Además, exceden el cumplimiento de la norma al punto de transgredir las convenciones sociales y biológicas, su artificialidad entonces se reduce así a una parodia; se convierten en sujetos abyectos, agentes del caos y el mal (Cosme et al., 2007).

Según Wittig (2010), al dar por sentado que lo que funda una sociedad es la heterosexualidad, invalidamos todos los discursos que no estén planteados en sus términos. De este modo se desarrolla una interpretación totalizadora de la historia, de la realidad social, de la cultura, del lenguaje y de todos los fenómenos subjetivos al mismo tiempo. En consecuencia, de esta tendencia a universalizar todo, es que no puede concebirse una cultura, o una sociedad donde la heterosexualidad no ordene no sólo todas las relaciones humanas sino también la misma producción de conceptos e inclusive los procesos que escapan a la conciencia (Witting, 2010).

Para la CIDH (2015), la heteronormatividad, la cisonormatividad y los binarios de sexo y género, son términos clave para explicar la violencia contra las personas LGBT. La heteronormatividad se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes. Es a través de la institución y reiteración de la lógica dominante de la heterosexualidad, que se establece el estándar de normalidad, que debe ser adoptado con coherencia y continuidad en el cuerpo, el género y la sexualidad (Soares y Alves, 2012).

Con relación a la identidad de género, el término cisonormatividad se refiere a la expectativa de que todas las personas son cissexuales o cisgénero. Es decir que todas las personas se identifican con el género que se les asignó al nacer, y es esta asignación la define el sexo, el género, la identidad de género y la orientación sexual (CIDH, 2015; No Tengo Miedo [NTM], 2016).

El binarismo de género (Garí y Tejado, 2012 en Gallegos, 2014), invisibiliza y excluye cualquier realidad que no encaje en el binomio hombre-mujer, cisgénero y heterosexual. Según (Miller, 2005 citado en NTM, 2016), el género será entendido como el grado en el que tanto la feminidad como la masculinidad se encarnan en el cuerpo, contextualizado en cada cultura. Entonces la feminidad y la masculinidad constituyen mitos culturales que se encarnan en nuestras biología diversas y que son interpretadas desde una perspectiva muy estrecha (NTM, 2016, p.26).

Para Ortiz Hernández (2004), el sistema de género es la forma en que las sociedades simbolizan al cuerpo sexuado y sus usos para articular y ordenar las relaciones sociales. Se encuentra en el ámbito cultural, como un conjunto de significados no verbalizados ni explícitos que son tomados como verdades absolutas por la mayoría de las personas. Los valores dominantes del sistema de género son: el apego a los estereotipos de género, el heterosexismo y el androcentrismo. Estos son los mecanismos de control social ante la transgresión al sistema de género, forman parte del proceso de socialización y tienen por objetivo que los individuos cumplan con el rol definido por el sistema de género (Ortiz, 2004). Las personas que transgreden estas tres ideologías dominantes se enfrentan a distintas formas de sanción y exclusión social.

Es así que las formas no heterosexuales de ser son subordinadas por las instituciones (Neisen, 1990). La exclusión es ejercida desde dispositivos como la segregación y el binarismo de género, así como la patologización que invalida la experiencia y conocimientos de las personas LGTBIQ (NTM, 2016).

Según la Asociación Americana de Psicología [APA] (2011), la discriminación hacia las personas trans está basada en su identidad de género y expresión de género, y afrontan esta discriminación casi en todos los aspectos de su vida. Siendo la población con mayores niveles de discriminación laboral, alojamiento, cuidado de la salud, educación, sistema legal y por parte de sus familiares. La conectividad y participación en la comunidad LGBTQ funciona como protección contra los efectos nocivos del estrés y el estigma de las minorías sexuales (Meyer, 2003; Ramirez-Valles, 2002; Ramirez-Valles et al 2017). En el contexto americano, gays y lesbianas tienden a ser ambivalentes ante la inclusión de las personas trans en el movimiento LGTB (Devor y Matte, 2004; Stone, 2009).

La patologización de adultxs, niñxs, niñas y niños LGTBIQ; es decir, etiquetarlas como enfermas con base en su orientación sexual, identidad de género y expresión de género, ha sido históricamente, una de las causas principales de las violaciones de derechos humanos que enfrentan (CIDH, 12 de mayo del 2016). Tiene una vinculación estrecha con las situaciones de estigmatización, exclusión social y violencia transfóbica. (Stop Trans Pathologization [STP] y Acción Global por la Igualdad Trans [GATE], s/f).

Las organizaciones internacionales, GATE y STP, señalan que a través del proceso de patologización se justifican las actitudes estigmatizantes, entonces se

concibe a la ciencia médica como aval de la discriminación. Estos procesos se dan a través de la estigmatización, la discriminación, la violencia, el sometimiento a exámenes físicos y mentales, la justificación de tratamientos no consensuados, la exclusión del derecho a la salud, la internalización de la transfobia y el cissexismo; y reproduce un sistema normativo en el que algunas formas de vida son “saludables” y otras son consideradas “enfermas” (STP y GATE, s/f). Es necesario interpelar a la ciencia psicológica como disciplina que ha sido usada para legitimar la discriminación hacia las personas transgénero, gays y lesbianas (Barrientos, 2016).

Actualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 19 de junio del 2018) ha retirado de la lista de enfermedades mentales a la transexualidad en la nueva edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), y la ha trasladado a la sección de condiciones de salud sexual. Debido a que aún existen necesidades importantes de atención médica que pueden satisfacerse mejor si la condición está codificada bajo el CIE -11. Para Figari (2009), la violencia contra las personas travestis, trans y transgénero está validada por la repugnancia que acarrea la pérdida de humanidad. Es esta repugnancia la que habilita la humillación y la tortura, dándoles un carácter animal, que anula la condición humana y habilita su exterminio.

En el ámbito laboral, las prácticas en el área de recursos humanos brindan poca atención a las experiencias laborales de lxs colaboradorxs LGTBIQ, a pesar de ser parte importante del talento global (McPhail, McNulty y Hutching, 2014), y no están dirigidas a responder a las necesidades específicas de sus colaboradorxs trans. Sin embargo, son el primer punto formal de contacto al que una persona trans notifica sobre su transición (Davis, 2009). Para Ozturk y Tatli (2016) las identidades trans representan un reto para la gestión de la diversidad en el ámbito laboral en tres aspectos principales: su representatividad y visibilidad, la revelación de la identidad y el proceso de transición. La identidad de género es un aspecto abarcador y visible de la forma en que un individuo se relaciona con lxs demás, por lo que sería inviable e insalubre mantener ocultas sus diferencias de identidad de género. La visibilidad de las identidades de género no conforme, también conocidas como personas trans de género no binario, expone a una variedad de fuerzas discriminatorias en todos los aspectos del empleo, comenzando por la selección y el reclutamiento.

La revelación de la identidad de las personas trans en el trabajo (Ozturk y Tatli, 2016), depende muchas veces del contexto tomando un papel importante la clase social, debido a las presuntas reacciones de discriminación de la administración, lxs usuarixs y clientes. Para algunas personas trans la divulgación de su identidad genera pánico y ansiedad en los entornos laborales, por lo que la confidencialidad se normaliza. En el caso de las personas trans de género no binario, el no expresar su género les obliga a realizar sus tareas en el trabajo con la carga cognitiva asociada al monitoreo de su entorno laboral para detectar posibles amenazas y mantener oculta su identidad (Sawyer y Thoroughgood, 2017).

El proceso de transición es una experiencia única de las personas trans y genera vulnerabilidades en varios espacios, debido a que se vive frente a la opinión pública siendo una experiencia profundamente personal (Doan, 2010 en Ozturk y Tatli, 2016). Muy a menudo en los contextos laborales, lxs compañerxs y el área de recursos humanos, no se encuentran capacitadxs y no cuentan con pautas establecidas para dar soporte a lxs colaboradorxs trans, lo que perpetúa la discriminación.

La importancia de esta investigación se encuentra en la poca exploración de las experiencias laborales desde la perspectiva de las personas trans, transgéneros y travestis. A nivel internacional se ha reconocido que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y de hacer frente a las consecuencias negativas de sus actividades (Consejo de Derechos Humanos [CDH], 2011). Sin embargo, no existe desde el Estado una propuesta clara que obligue a las empresas a reconocer y respetar a sus colaboradorxs trans.

La imagen de las personas trans y su vinculación con la ilegalidad, la delincuencia y el engaño, ha representado también la naturalización de su exclusión del ambiente laboral. Es debido a la falta de representación de las personas trans en contextos laborales, que se genera una barrera imaginaria para los grupos dominantes. Lo que impide que lxs colaboradorxs transgénero sean percibidxs como legítimamente pertenecientes a una amplia gama de contextos de trabajo, y se les considere empleadxs potenciales (Ozturk y Tatli, 2016).

Las dificultades que enfrentan las personas trans en nuestro país están estrechamente vinculadas al reconocimiento de su identidad (Defensoría del Pueblo, 2016) y a la falta de leyes que la reconozcan y las protejan. Actualmente y gracias al esfuerzo de la colectiva de estudiantes Reforma Trans PUCP, el Perú cuenta con la

primera universidad que reconoce la identidad de género de las personas trans (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017) lo que representa el primer paso hacia un país más inclusivo. La investigación, entonces, pretende ser un aporte a la psicología social, y al conocimiento sobre las experiencias laborales de las personas trans. Los problemas que afrontan las personas trans en el trabajo representan la vanguardia de la vanguardia en el movimiento de derechos humanos LGTBIQ, la toma de concientización ayuda a lxs empleadores y colaboradores a agregar valor a su organización, fomentando la equidad y la efectividad organizacional (Davis, 2009). Por lo que esta investigación puede representar un aporte para las organizaciones al buscar visibilizar las condiciones laborales que el contexto peruano les ofrece.

El objetivo general de la investigación es analizar las experiencias laborales de un grupo de personas trans. Los objetivos específicos son: 1) describir cómo las personas trans han experimentado los procesos de reclutamiento y selección de personal; y 2) describir cómo las personas trans que han logrado pasar con éxito los procesos de reclutamiento y selección han experimentado el trabajo propiamente dicho.

La presente investigación se focalizará en las experiencias de personas trans durante la búsqueda de empleo formal por ser una actividad que tiene por finalidad proteger a lxs trabajadores a través de marcos normativos (OIT/CINTERFOR, s/f) y por contar con procesos estandarizados para la captación del talento humano, aspecto central del análisis de la presente investigación.

Se considera que el enfoque cualitativo es el indicado para explorar la subjetividad de lxs participantes, pues permite recoger los significados que las personas otorgan desde su contexto social (Creswell, Hanson, Clark y Morales, 2007). El nivel de la investigación será descriptivo y analítico, por la necesidad de conocer que perciben las personas trans en su interacción dentro del mundo laboral, y cómo esto puede favorecer también a las organizaciones para la generación de nuevas políticas corporativas. En contraste con las investigaciones cuantitativas, el uso de investigaciones cualitativas permite conocer los mecanismos y procesos que hacen del trabajo una experiencia distinta en cada una de las personas. La escasez de estudios sobre el tema y la utilización de una metodología cualitativa es lo que justifica la realización de la presente investigación.

Método

Participantes

El grupo de participantes que formaron parte de la presente investigación, estuvo conformado por diez personas (personas trans de género no binario, transfemeninas y transmasculinos), mayores de edad. Es importante señalar que lxs participantes se encontraban en distintas etapas de su transición de género, o tal vez no vieron necesario realizar dicho procedimiento para la construcción de su identidad. Asimismo, en cuanto al grado académico, se tomó en cuenta el mayor grado alcanzado. Para fines de la presente investigación fueron utilizados los términos elegidos por lxs participantes para identificarse (mujer trans, transfemenina, persona trans de género no binario, transmasculino, hombre trans, transgénero, trans, travesti). Así también se brindó la opción de usar un pseudónimo en caso de que se decida no usar el nombre identitario o social, el que se usó a lo largo de la investigación. En todos los casos la participación fue libre, voluntaria y con consentimiento informado (Apéndice A).

La muestra en su totalidad fue conformada por personas trans que se identifican como activistas por los derechos de las personas trans. Para estas personas es sumamente importante visibilizar de manera correcta su identidad, haciendo uso de los términos apropiados como parte de su activismo. Su objetivo es luchar contra la fuerte estigmatización hacia su identidad mediante la normalización de la visibilidad de las personas trans en espacios en los que se disputan derechos. En el caso del proceso de selección de personal, la visibilidad de su identidad trans busca ejercer su derecho a un trabajo digno en el que se reconozca su identidad.

Los criterios de inclusión que fueron considerados son: a) la auto identificación como persona trans, b) ser mayor de edad y c) haber pasado por uno o más procesos de reclutamiento y selección de personal en una empresa formal en la actualidad o haberlo hecho en el pasado. Con la finalidad de explorar las diversas experiencias laborales se priorizó la búsqueda de colaboradores cuyo desempeño fueran en distintos rubros, la participación se llevó a cabo a través de una cadena o por redes (bola de nieve) de contactos que cumplan con el perfil requerido de la población objetiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El tipo de muestreo es no probabilístico, porque se seleccionarán individuos sin intentar que sean

representativos de la población determinada y no se buscará la generalización de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El objetivo es ahondar en las características de las experiencias laborales de este grupo.

A continuación, en la siguiente tabla se presentan los datos sociodemográficos de lxs participantes:

Tabla 1

Datos sociodemográficos de lxs participantes

Seudónimo	Edad	Identidad de género	Expresión de género	Grado de instrucción
AB	32	Transfemenina/mujer trans	Femenina	Titulada
Arture	31	Transmasculino agénero	Fluida	Postgrado completo
Emi	29	Transfemenina/mujer trans	Andrógina	Universitaria completa
Fabianne	25	Persona trans de género no binario	Queer	Secundaria completa
Franco	23	Transmasculino/hombre trans	Masculina	Licenciatura
H	28	Transfemenina/mujer trans	Femenina	Universitaria completa
Haruka	25	Persona trans de género no binario	Fluida	Universidad incompleta y/o trunca
Minerva	30	Persona trans de género no binario Transfemenina/mujer trans	Queer	Universidad incompleta y/o trunca
Santiago	29	Transmasculino/hombre trans	Masculina	Universitaria completa
Sebastián	27	Transmasculino/hombre trans	Masculina	Técnico incompleto

Además se recolectaron datos relacionados a la experiencia laboral de lxs participantes (Tabla 2), como los años de experiencia laboral, el número de procesos de selección en los que han participado y el uso del nombre social en su

hoja de vida. Del mismo modo, se incluyeron datos sobre el proceso de transición. El total de los participantes exceptuando Haruka, ha considerado necesario realizar el proceso de transición para la construcción de su identidad. Además, sólo dos participantes (H y Santiago) han realizado su proceso de cambio de nombre en el DNI, dos participantes (Franco y Minerva) han iniciado el proceso, y el resto de participantes no han iniciado el proceso.

Tabla 2*Datos sobre la experiencia laboral de lxs participantes*

Seudónimo	Experiencia laboral	Número de procesos de selección	Uso del nombre social en el CV
AB	7 años	Más de 3 veces	Sí
Arture	Más de un 1 año	Más de 10 veces	Sí
Emi	Más de un 1 año	Más de 10 veces	Sí
Fabianne	Más de un 1 año	Más de 10 veces	Sí
Franco	Más de un 1 año	Más de 10 veces	No
H	No aplica	No aplica	Sí
Haruka	Más de un 1 año	Más de 3 veces	No
Minerva	Más de un 1 año	3 veces	Sí
Santiago	Más de 1 año	Más de 10 veces	Sí
Sebastián	Más de 1 año	Más de 10 veces	No

Técnicas de recolección de información

Se utilizaron dos técnicas de recojo de información, una ficha socio-demográfica (Apéndice B) y la entrevista a profundidad (Apéndice C). En la ficha socio-demográfica se recogió información general sobre lxs participantes como: nombre identitario, pseudónimo, edad, identidad de género, expresión de género, lugar de nacimiento, información sobre el proceso de transición, grado de instrucción profesional, profesión/ocupación, datos sobre la situación laboral actual,

rubro de la organización en la que trabaja, tiempo en el puesto de trabajo, tipo de contratación y número de postulaciones.

Para realizar las entrevistas se elaboró una guía ad hoc, por tratarse de un estudio exploratorio (Kerlinger, 2002) conformado por preguntas abiertas distribuidas en áreas que buscan recabar las experiencias de las personas trans en el proceso de selección de personal, el reclutamiento y el trabajo. Con la finalidad de que las entrevistas sean a profundidad se usó una guía semiestructurada en las que es posible introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados (Hernández et al., 2010).

La entrevista ha sido estructurada en tres áreas, las cuales pretende explorar las experiencias en la búsqueda del trabajo, durante el proceso de reclutamiento - selección de personal, y dentro del trabajo. Las áreas son las siguientes:

1. Sobre la experiencia de búsqueda de trabajo: En esta área se pretenden explorar las experiencias de las personas trans al emprender la búsqueda de trabajo. Las dificultades que han enfrentado y las facilidades que han surgido durante la experiencia.

2. Sobre la experiencia durante el proceso de reclutamiento y selección: Pretende explorar la existencia de situaciones de discriminación transfóbica que han enfrentado durante las entrevistas y las pruebas de selección. También explorar las dificultades y facilidades que han encontrado en estos procesos.

3. Sobre la experiencia laboral dentro del trabajo: Se pretende explorar la experiencia inicial de las personas trans al incorporarse a la fuerza laboral, su paso por los procesos de inducción y la calidad de las relaciones con sus jefxs, pares y subalternxs. Así también se pretende explorar la satisfacción, la identificación con la empresa (valores y sentido de pertenencia), y el reconocimiento de la identidad de género (la relación con el desempeño).

Procedimiento

La presente investigación tiene un propósito exploratorio y fue desarrollada bajo un enfoque cualitativo con el objetivo analizar las experiencias laborales de un grupo de personas trans. Debido a que permite recoger los significados que las personas otorgan a asuntos sociales o humanos (Creswell, 2013), desde un

contexto o grupo social en particular (Salgado, 2007; Hernández, Fernández y Baptista, 2006). El diseño de la investigación es fenomenológico, porque describe el significado común de un conjunto de participantes con relación a la experiencia de un fenómeno. Analiza la información, textual y estructural (condiciones, situaciones y contexto), produciendo núcleos de sentido que permitan describir la esencia del fenómeno (Spencer, Pruce y Walsh, 2014; Creswell, 2013). A lo largo de la investigación se detallaron los objetivos tomando en cuenta las consideraciones éticas, se hizo énfasis en el anonimato a través del uso del pseudónimo, la confidencialidad y la participación voluntaria de cada unx de lxs participantes.

Luego se realizó el proceso de acercamiento a lxs participantes, el que inició con la elaboración de una lista de personas trans pertenecientes a grupos o colectivas trans, en cada caso se evaluó el cumplimiento de los criterios de inclusión. Para realizar el contacto directo con lxs participantes se procedió al envío de mensajes a través de la red social messenger, con la finalidad de presentar la propuesta y gestionar la entrevista.

Las entrevistas se realizaron en el horario y lugar establecido por lxs participantes según su cercanía y su disponibilidad. Al inicio de las entrevistas se realizó la firma del consentimiento informado (Apéndice A), el registro de la ficha sociodemográfica, además se mencionaron los objetivos de la investigación y se pidió en voz alta la autorización para realizar la grabación de la entrevista. Así también se hizo énfasis en el carácter confidencial de la misma, y la participación voluntaria de lxs participantes. Luego se procedió a realizar la entrevista a profundidad, siguiendo el cuestionario establecido en la ficha (Apéndice B), y su duración estuvo dentro de los 30 a 60 minutos.

Aspectos éticos

La presente investigación respetó la autonomía de lxs participantes, y se aseguró un manejo confidencial de los datos reales. No se divulgó ningún material o información a terceras personas, ya que no se utilizó la información para ningún otro propósito que no estuviera relacionado con los objetivos de la presente investigación. En aras de salvaguardar y reconocer la identidad de las personas trans fueron reemplazados los nombres (legales y sociales) por pseudónimos, todo ello con consentimiento de lxs entrevistadxs. Así mismo no fue ejercido ningún tipo

de manipulación a la información otorgada. Todas las que se emplearon fueron debidamente citadas en el formato que se estableció.

Análisis de datos

Se validó la guía de entrevista a través del criterio de jueces, pasando por la revisión de tres personas especializadas en el tema, sus comentarios fueron introducidos y se realizaron las modificaciones correspondientes. Luego de realizar las entrevistas, se procedió a su transcripción por el investigador.

Luego se procedió a la codificación haciendo uso de la aplicación web para investigaciones con métodos mixtos, Dedoose. La que ha sido desarrollada por académicos de la Universidad de California (UCLA). Se procedió a armar un primer borrador de libro de códigos en Dedoose, luego se empezó al análisis línea por línea y a identificar categorías. Así mismo se realizó la organización de la información en áreas que respondan al objetivo de la investigación: analizar las experiencias laborales de un grupo de personas trans. La organización de la información se realizó tomando en cuenta las experiencias laborales de las personas trans durante las fases del proceso de selección, reclutamiento y en el trabajo propiamente dicho. Sin embargo, tras los primeros análisis se hallaron otras áreas que permitían explicar de manera más verídica el fenómeno.

La presente investigación es realizada por una persona transmasculina, endosexual y pansexual, dato relevante tomando en cuenta que se trata de explorar desde el enfoque fenomenológico las experiencias de un grupo de personas transgénero. Es en ese sentido que el análisis del fenómeno se realizará desde la empatía, lo que permitirá un análisis sin sesgos. Además de querer darle visibilidad a que una persona trans está participando de la construcción de las experiencias de otras personas trans, con la finalidad de aportar, como sugieren Galofre y Missé (2015) en “nuevas formas de entender la experiencia trans en el imaginario social: desde la relación con el cuerpo y con la medicina, hasta la construcción de las subjetividades y las identidades trans” (p. 23), por lo tanto aportar a romper el discurso hegemónico sobre las personas transgénero en las ciencias humanas.

Resultados y discusión

Antes de presentar los resultados, es importante mencionar que todos lxs participantes se identifican como activistas por los derechos de las personas trans y de género no binario. De este modo lxs participantes disponen de recursos generados por el ejercicio del activismo en contraposición a la situación de la población trans no activista. Según Currah & Minter(2000), los retos comunes a los que se enfrentan en el activismo son: demostrar la necesidad de hacer normas y leyes, usando argumentos basados en las leyes de forma eficaz, a su vez deben estar preparados para responder a los mitos y estereotipos existentes sobre la equidad de derechos para las personas trans. A lo largo de su trayectoria activista lxs participantes han hecho visible sus identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género, como parte de sus actividades, marchas y campañas de concientización. Esta visibilidad si bien por un lado les fortalece dentro de la comunidad a la que pertenecen, por otro lado, les hace un blanco fácil de mayores críticas y situaciones de discriminación.

Los resultados alcanzados no son generalizables hacia toda la población trans, ni esta investigación ha tenido esa pretensión. Sin embargo, nos muestran las situaciones de discriminación a las que potencialmente pueden estar expuestas las personas trans que buscan trabajo y las respuestas de un grupo con ciertos recursos diferenciados.

Con la finalidad de favorecer la comprensión de las experiencias laborales de las personas trans y cumplir los objetivos de la investigación, se han organizado los resultados en dos áreas: **a) El significado de trabajar para las personas trans y b) la experiencia laboral como proceso de aniquilamiento**; las mismas que se han construido tomando en cuenta los objetivos de la investigación.

La primera área, el **significado de trabajar para las personas trans**, comprende las diferentes interpretaciones que las personas trans realizan del trabajo como actividad y el significado de tener un empleo, en un contexto cisheteronormado. Estas experiencias vinculan el acceso a recursos con el potencial desarrollo de su identidad de género, haciendo mención en algunos casos al proceso de transición (social, legal y física). En sus narraciones lxs participantes señalan la importancia del reconocimiento de su identidad de género en el espacio

laboral para la construcción de su identidad, así como también describen las barreras existentes que impiden su acceso a un trabajo digno. En base a las entrevistas realizadas surgen las siguientes categorías: a) *El trabajo como experiencia de validación externa*, b) *El trabajo como posibilidad de ser yo mismx y* c) *El trabajo como reto inalcanzable*.

La primera categoría denominada ***El trabajo como experiencia de validación externa***, emerge del impacto determinante que tiene el reconocimiento de la identidad de género en el espacio laboral. Las personas trans identifican que de manera cotidiana se invalida su identidad de género y esto se da a lo largo de toda su experiencia laboral, es decir durante los procesos de reclutamiento, selección, contratación y en las interacciones con lxs compañerxs de trabajo y jefexs. La experiencia de invalidación implica enfrentarse a espacios laborales diseñados para exigir el cumplimiento de expectativas cisheteronormadas como condición para lograr el reconocimiento y validación de su identidad de género, expresión de género, el uso del nombre social, y pronombres.

Así podemos leer:

Trabajé también en otro call center y también fue difícil es que siempre al principio es tranca porque era trans, porque tenías que hacer que respeten tu identidad, dejar que las personas te conozcan y que no se queden con lo que piensan que es una mujer trans y sus prejuicios. Que te conozcan como persona, ganarte el terreno. (H, 28 años, Transfemenina, expresión de género femenina)

Además de realizar las funciones propias del puesto, trabajar va a implicar lidiar con la estigmatización que recae sobre las identidades trans. La estigmatización tiene sus orígenes en la cisheteronormatividad, expresada en los estereotipos y prejuicios, con los que se legitima la violencia estructural que invisibiliza a las personas que no son ni cisgénero, ni heterosexuales. La percepción de las personas trans va a estar vinculada a la percepción estereotipada que se tiene de todas las personas trans, esto implica comenzar partiendo en desventaja, como nos comenta H, “siempre al principio es tranca porque era trans”. La cisheteronormatividad (Rumens, 2016) es una herramienta útil para resaltar cómo las

vidas de las personas trans pueden ser borradas a través del privilegio de las normas no trans, además de instaurar la expectativa de que todas las personas en el espacio laboral deben ser cisgénero y heterosexuales, imponiendo el mandato social a través de la exclusión y marginalización. Es por esta expectativa que la valoración positiva no es lo esperado, por lo que la validación del entorno se tiene que ganar. Durante este periodo de tiempo se debe “dejar que las personas te conozcan y que no se queden con lo que piensan, sus prejuicios”, como menciona H.

Según Garabito (2013), la experiencia engloba todas las experiencias afines que dan como resultado una interpretación de la vida. Para las personas trans, lidiar con los prejuicios existentes, es una parte fundamental de la interpretación que se realice de sus vidas. Como nos dice H, “tenías que hacer que respeten tu identidad, dejar que las personas te conozcan y que no se queden con lo que piensan que es una mujer trans y sus prejuicios”. La cisheteronormatividad genera el desconocimiento de las experiencias trans, y que su presencia sea percibida como inválida e inapropiada dentro del espacio laboral. De este modo, expresiones como “ganarse el terreno”, como menciona H, es parte del proceso de evaluación continua, desde una fase inicial marcada por el rechazo, en la que no sólo serán evaluadas sus capacidades, sino los aspectos que demuestran la adaptabilidad de las personas trans a un espacio cisheteronormado, en el que está normalizada la marginalización de la identidad trans.

La validación de la identidad trans no cuenta con ningún respaldo más que el de la propia persona trans debido a la inexistencia de normas que promuevan su incorporación. Así podemos ver:

En realidad, ha partido de mí, de la propia seguridad que yo haya podido coger. Porque como te digo al principio no tenía mi nombre en el CV, después sí. Eso ya de por sí era como ya me estoy arriesgando, ya no importa lo que pase. [...] Y ahora voy a una entrevista y bueno sí o sí, va a estar. Es un hecho que mi nombre está allí, porque es mi nombre y no tiene nada de malo. (Fabianne, 25 años, persona trans de género no binario, queer)

En el Perú por no contar con una Ley de Identidad de género, las personas trans se verán obligadas a hacer uso de sus nombres legales como parte de los

datos requeridos al momento de ingresar al mercado laboral. Sin embargo, para Fabianne sus experiencias laborales han sido parte de un proceso que ha dado como resultado la seguridad de que debe presentarse haciendo uso de su nombre social, cuando menciona “En realidad, ha partido de mí, de la propia seguridad que yo haya podido coger”. La validación de su identidad es algo que ha partido de elle porque sabe que no va a encontrar dicha validación en el exterior. Documentos como el CV, la ficha de registro y el DNI van a cumplir la función de instaurar la violencia estructural que regirá las experiencias laborales de las personas trans. Elle es consciente de la situación de vulnerabilidad en la que le coloca el hacer uso de su nombre social durante las entrevistas de trabajo, porque “me estoy arriesgando, ya no importa lo que pase”. La falta de mecanismos que permitan el registro del nombre social en los documentos de identidad cumple el objetivo de mantener invisible la existencia de lxs colaboradores trans, impide y dificulta la inclusión de las identidades no normativas, y hace imposible validar a las identidades trans.

De la nada no me llamaban y yo, daba una buena entrevista, me esforzaba para que sea buena y como que no me llamaban [...] no ha sido como que me hayan agredido o algo. Sí, me han tratado mal. Sí, ha habido miradas, gestos de confusión o cosas así. Miradas como de confusión, eso nada más. No he sentido como que me han atacado de alguna manera. No. Pero sí al no recibir ninguna llamada, ningún mensaje ya se me hacía muy raro porque fueron como más de 20 veces. Y era raro para mí, además que era un trabajo súper sencillo. (Fabianne, 25 años, Trans de género no binario, queer)

La experiencia de rechazo es una constante para las personas trans, al ser constante se hace evidente que los procesos de reclutamiento y selección no se tratan de encontrar al personal con las mejores cualidades para el puesto como proponen Mondy y Mondy, (2010). Para las personas trans son procesos en los que van a enfrentar manifestaciones de rechazo social que pueden pasar desapercibidas por estar normalizadas.

El trabajo en el cotidiano es un espacio que restringe, y replica la violencia estructural detrás de la lógica heterosexual dominante (Soares y Alves, 2012). Del mismo modo, la lógica cisgénero en los procesos de selección normaliza prácticas

que pueden ser consideradas transfóbicas, como el rechazo del uso del nombre social y la expectativa de performar una expresión de género en función del sexo asignado al nacer. Esta lógica invalida y sanciona expresiones de género alternativas, por lo que las personas trans de género no binario deben lidiar con el cuestionamiento de todo lo que comprende su identidad, al participar de las convocatorias laborales. Como manifiesta Fabianne: “Sí en realidad, no ha sido como que me hayan agredido o algo. Sí, me han tratado mal. Sí, ha habido miradas, gestos de confusión o cosas así”. Esta es una experiencia que marca la identidad de las personas trans. La confusión de lxs reclutadores ante la presencia de postulantes trans a una vacante confirma la presencia de la lógica cisheteronormada imperante. Son estas experiencias las que impiden que las personas trans puedan satisfacer la necesidad humana profunda de ser coherentes consigo mismxs (Brill & Kenney, 2016), y tener una identidad reconocida por otros, así como experimentar una experiencia laboral lejos de la posibilidad de sufrir discriminación.

La segunda categoría denominada **el trabajo como posibilidad de ser yo mismx** surge de la importancia del proceso de transición para las personas trans y de lo que significa para lxs participantes contar con un trabajo que les va a permitir acceder a recursos para ser ellxs mismxs. Trabajar va a representar la posibilidad de realizar la transición legal, social y médica, e independizarse de la opresión del mandato social cisheteronormado. Este mandato existe desde el sesgo cultural que posiciona las relaciones heterosexuales como las socialmente aceptables y deseadas, e instaura la expectativa de que todas las personas con las que interactuamos son cisgénero (CIDH, 2015), es decir la negación de la existencia de personas con una identidad transgénero. Las personas con identidades disidentes conviven en una sociedad en la que la heterosexualidad es la norma, y en la que la homofobia, bifobia y transfobia forman parte de un sistema de opresión que pretende despojar a las personas de su condición de ser humano (Más Igualdad, 2019). Según NTM(2016), algunas personas con identidades disidentes condicionan su forma de ser a una performance cisheterosexual para evitar sufrir violencia. En el caso de las personas trans implicaría ir contra la identidad de género autopercibida, y performar el género según el sexo asignado al nacer.

La transición es un proceso importante cuando hablamos de la posibilidad de ser unx mismx, existen muchas formas para realizar este proceso al ser los pasos que las personas trans toman para vivir su identidad de género a plenitud (APTN,

s/f) y cada persona tiene una identidad única. No existe entonces una forma “correcta” de realizar la transición de género (APA, 2011), siendo importante contemplar aspectos como el económico y la definición del trabajo (OIT,s/f) como fuente proveedora de sustento necesario para lxs individuos. Según Planned Parenthood Federation of America (2020), la transición es un proceso personal, puede tomar un tiempo largo o un período corto, puede incluir tratamiento médico, hormonal, cambio de nombre, pronombres, cambios en la apariencia y vestimenta. Los pasos en los que cambiamos nuestra forma de presentarnos a los demás cambiando nuestra forma de vestir y el nombre que usamos reciben el nombre de transición social (APTN, s/f).

En el Perú, para realizar la transición legal o el cambio de los nombres en los documentos de identificación legal (APTN, s/f) es necesario realizar un proceso judicial el que comprende el pago de tasas, costos administrativos y contratar los servicios de un abogadx. La duración aproximada de los procesos de cambio de nombre puede variar, llegando a durar aproximadamente 8 años (Sociedad El Comercio, 2016). Lamentablemente, en nuestro país, la mayor dificultad se encuentra en la existencia de prejuicios como argumento válido para no contratar a una persona trans (IPSOS y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020). Algunas personas trans optan por postergar el inicio de la transición y vivir en el closet como una medida de protección hasta contar con los recursos económicos suficientes para iniciar el proceso con autonomía. (APTN, s/f). De ese modo podemos ver:

Una de las necesidades primordiales, si quieres operarte tienes que juntar dinero para pagarte tu terapia, si quieres tener el nombre, tienes que pagar el proceso de cambio de nombre”. [...] “Me decían: mientras estés en mi casa, te vistes como yo quiero. (Sebastián, 27 años, Transmasculino, expresión de género masculina)

O,

Poder ser remunerado por alguna labor o algo, es tener como continuar con mi vida.[...] Si no trabajara no podría comprarme la ropa que quiero comprarme y probablemente mi mamá por engreírme en su engreimiento me

compraría ropa femenina.[...] Es una manera de ser yo mismo. (Fabianne, 25 años, Trans de género no binario, queer)

Como menciona Sebastián, el trabajo es una “necesidad primordial” en la vida de las personas trans, y en el de todas las personas. Particularmente para las personas trans tiene un significado que trasciende lo material porque va a ser el camino para conseguir construir la propia identidad. Los recursos económicos que se obtienen con el trabajo son interpretados como un medio para alcanzar la autonomía, para poder ser y ejercer la identidad. El trabajo va a representar la posibilidad de desarrollar y ejercer la identidad de género, lo que guarda relación muchas veces con el inicio del proceso de transición. La transición física, social y legal, representa el inicio de la vida y la posibilidad de escapar de la tortura que representa soportar la imposición de roles de género.

La importancia del trabajo para la identidad de las personas trans es vital, a pesar de que en el trabajo se presentan estructuras de poder que son parte de la violencia estructural que dificulta el acceso a recursos de las personas trans, funcionando como un sistema que no necesita de un perpetrador específico, porque se encuentra en el contenido de las normas, leyes y acuerdos (No Tengo Miedo 2016). Para Fabianne, el trabajo le permite tener una opción de vestimenta más acorde con su identidad, siendo una forma de tener la posibilidad de seleccionar cómo manifestar lo que somos, de ese modo el trabajo se traduce a una forma de ser yo mismo.

Según una investigación realizada por Salazar et al (2010) cuyo objetivo era mostrar el panorama de la situación de las personas trans en el Perú y la epidemia del VIH en la que participaron 450 personas trans, sólo el 3.8% se encontraban en planilla. Además de la encuesta realizada por IPSOS y MINJUS (2020) en la que participaron 3312 peruanxs mayores de 18 años de áreas urbanas y rurales que refleja la presencia de sesgos sobre las personas trans y sus pocas oportunidades de contratación frente a las personas cisgénero. Estos datos y lo que lxs participantes mencionan en las entrevistas muestran como las personas trans se encuentran en una realidad en la que van a tener que sopesar las escasas posibilidades de acceder a trabajo y la necesidad del reconocimiento de la identidad. Lo que para un grupo de personas trans puede significar tener como única opción el ejercer el trabajo sexual, como nos comenta H. Así podemos ver:

En el trabajo de call center tuve ese problema y como no me gustó renuncié. Estaba sin trabajo y mi meta era hacer mi cambio de nombre en mi dni, y si sigo buscando trabajo en un call center de aquí a unos 10 años voy a juntar lo suficiente para hacer mi cambio de nombre. Y dije no, empecé a trabajar como trabajadora sexual y allí fue más fácil, esa fue mi motivación. (H, 28 años, Transfemenina, expresión de género femenina)

El trabajo ofrece opciones para ejercer las funciones psicosociales que permiten desarrollar una identidad social (Jaramillo, 2014), en el caso de identidades trans los estereotipos y prejuicios que van a mantener la marginalización impiden su desarrollo pleno. Al no contar con trabajo se obstaculiza el ejercicio de todos los derechos y lxs condena a la precariedad. El concepto precariedad está determinado en el ámbito político como lo que induce a cierta parte de la población a sufrir de la carencia de redes de soporte social y económico, quedando marginalmente expuestas al daño, la violencia y la muerte (Gutiérrez Gamboa, Evangelista, Winton y Margaret, 2018). Las experiencias laborales colocan a las personas trans en una situación de vulnerabilidad extrema la que dificulta su lucha por alcanzar sus metas personales, su plan de vida, teniendo un impacto crítico en su desarrollo profesional.

Es en este contexto que el trabajo sexual se presenta como una alternativa viable para recuperar la dignidad, debido a que permite financiar los costos de la transición y lograr la validación de la identidad. Sin embargo, también determina la futura exclusión, según Rosich, (2016), tanto los antecedentes de encarcelamiento como el haber ejercido trabajo sexual pueden determinar la exclusión de las oportunidades laborales. A su vez las mantiene vulnerables a la violencia (CIDH, 2015).

La tercera categoría denominada **el trabajo como reto inalcanzable** engloba el significado que el trabajo termina adquiriendo para lxs participantes luego de las experiencias de rechazo al postular a una oportunidad laboral. Son experiencias que por su repetición han ido concretizando la exclusión laboral.

El significado de obtener trabajo se traduce en emprender una lucha por alcanzar un reto imposible porque representa enfrentar un espacio replicador de

violencias estructurales, a través de procesos de reclutamiento y selección que contienen prácticas que vulneran la identidad de las personas trans.

Así podemos ver:

Para mí trabajar significa un reto, porque lamentablemente en esta sociedad transfóbica nosotras las personas trans no tenemos la facilidad para encontrar un trabajo o si tenemos la oportunidad de estar en una entrevista siempre nos desechan por nuestra identidad de género (Emi, 29 años, transfemenina, expresión de género andrógina)

En nuestro país son comunes las experiencias de discriminación de personas LGBTIQ+, incrementándose las probabilidades de perder el empleo por expresar una orientación sexual e identidad de género disidente de lo normativo (INEI, 2018). Esta situación asegura niveles de transfobia y genera expectativa de rechazo para las personas trans, como Emi nos comenta en: “lamentablemente en esta sociedad transfóbica nosotras las personas trans no tenemos la facilidad para encontrar un trabajo”.

Las personas trans son imposibilitadas de participar en actividades económicas, al ser identidades consideradas desechables, como menciona Emi, “siempre nos desechan por nuestra identidad de género”. La exclusión se hace evidente al momento de presentar su DNI durante las entrevistas de selección, es de este modo que durante los procesos de reclutamiento se replica la violencia, al primero identificar y segregar a la población trans de sus convocatorias como parte de los filtros iniciales. En este contexto las probabilidades para encontrar trabajo son casi nulas, Minerva nos comenta:

En el ámbito remunerado tenemos que cumplir las legislaciones, en las cuales aún no hay una adecuación en los derechos de las personas trans. Y hay en general más discriminación o ambiente hostil para nuestras identidades entre otras carencias. (Minerva, 30 años, persona trans de género no binario y transfemenina, expresión de género queer)

La justificación de la transfobia se basa en la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (OIT, 2012). Sin embargo, como menciona Minerva dentro

de las organizaciones no se han gestado los cambios necesarios para garantizar el reconocimiento de los derechos de las personas trans. Todas las personas entrevistadas coinciden en identificar el espacio laboral como un espacio inaccesible en el que se van a conglomerar inequidades y vulneraciones a la identidad trans. Para Minerva, esta hostilidad va a tener sustento en la falta de legislación de nuestro país y va a ser ejercida con mayor impunidad bajo la excusa de la expectativa cisheteronormada de los espacios laborales.

Con respecto a los hallazgos del área, para lxs participantes obtener un trabajo está muy vinculado con sus procesos de transición. De este modo su experiencia laboral trasciende y se relaciona con los pasos que les permitirá vivir su identidad a plenitud. Las experiencias durante los procesos de reclutamiento, selección y trabajo propiamente dicho serán experimentadas como una competencia que no sólo abordará lo profesional sino también la inteligibilidad de sus identidades trans. El trabajo para lxs participantes es entendido como la posibilidad de iniciar, mantener y/o asegurar la realización del proceso de transición. Esto último, será una parte central para la construcción de su propia identidad, lo que le dará al trabajo un significado central.

Se encontró que las experiencias laborales serán también experiencias en las que se espera ser rechazado y excluido por la identidad de género, al ser comunes las experiencias en las que se les niega la participación en los procesos de reclutamiento y selección. Para lxs participantes el espacio laboral es sinónimo de un espacio de hostilidad, en el que deben someterse por la causa final de vivir su identidad transgénero. El trabajo es experimentado como un lugar al que les será casi imposible ingresar porque saben que su valor como profesionales será borrado por el rastro de los prejuicios y sesgos acerca de las personas trans.

La segunda área denominada **la experiencia laboral como proceso de aniquilamiento**, explorará cómo la lógica cisheteronormada del mercado laboral tendrá por objetivo eliminar la existencia de las personas trans y asegurar su marginalización. En ese sentido la incorporación de personas trans es la entrada a un espacio en el que se va a imponer de manera reglamentaria el pensamiento binario. Los documentos de identificación (DNI) son dispositivos que serán instrumentalizados en la legitimación de la violencia transfóbica y la discriminación de las identidades no normativas. De este modo la experiencia es de opresión, pérdida de humanidad y la vulneración de la identidad de género, hasta lograr el

aniquilamiento de su identidad de género y expresión de género. En base a las características del proceso surgen las siguientes categorías: a) obviamente no le interesaba, b) no hay respaldo y c) me quitan la identidad. La primera categoría denominada **obviamente no le interesaba** surge de las experiencias en la que lxs participantes son excluidxs desde que se hace visible su identidad transgénero. Sus postulaciones serán descartadas sin que se tomen en cuenta sus capacidades y habilidades para el puesto. Existen muchas investigaciones que hacen mención de los beneficios económicos para las empresas de promover una cultura organizacional de inclusión (ONU, 2017), sin embargo, las personas trans no serán consideradas talento valioso para la organización. Al contrario, su mera presencia será considerada problemática debido al estigma que recae sobre su identidad (Cosme et al, 2007).

Según Cabral (2019), las personas trans se encuentran impedidas de ejercer su derecho a participar de la vida pública, como parte de la doble matriz de exclusión. Por un lado, excluye a las personas trans del mercado laboral debido a sus carencias, nivel educativo o por falta de experiencia laboral y por otro por ser quienes son, es decir cuando su identidad sea visible. La exclusión laboral cumplirá la función de mantener en la marginalización y la precariedad a las personas trans sin posibilidades de ejercer su derecho al trabajo. Así podemos ver:

Luego cuando me llaman para decirme que no voy a continuar en el proceso y todo, la chica fue bastante honesta y me dijo que lamentablemente hay un tema de prejuicio y toda la cosa. Porque sabes que pasaste los dos primeros filtros y el tercero era para que ya ingrese es lo más lógico, pero no pues allí hubo un tema de prejuicio netamente. Por interno me lo comentó la primera señorita del proceso de selección. (Franco, 23 años, Transmasculino, expresión de género masculina)

Para los procesos de selección las personas dentro de las empresas son parte del capital humano, proveedoras de conocimiento, habilidades y competencias que permiten el funcionamiento y el éxito de la empresa (Chiavenato et al.,2009). Sin embargo, en el caso de las personas trans los prejuicios existentes van a impedir el reconocimiento de sus capacidades. Los perfiles trans no son tomados en

cuenta como talento valioso, por lo que sus capacidades y habilidades serán ignoradas (Rosich, 2016).

La exclusión se realiza de manera impune a pesar de que las personas trans cumplen con tener las cualidades necesarias para el puesto, lo que se expone en la experiencia de Franco. Existen pocas probabilidades de ser contratadx, por lo que muchas personas trans y LGBTIQ+ deciden evitar cualquier manifestación de la identidad y expresión de género no normativa (INEI, 2018). Cabe mencionar que Franco aún no ha realizado su proceso de cambio de nombre por lo que su nombre legal aparece en su currículum haciendo visible su identidad transgénero, en todas sus postulaciones. Los orígenes de la exclusión se encuentran relacionados a las creencias que se tienen acerca de las personas trans. Como vemos en la experiencia de Emi:

Recuerdo una vez que quise hacer un voluntariado en el ministerio de cultura la chica que me atendió me miró mal, como que no le dio importancia a lo que yo le explicaba de mi experiencia previa o de mis estudios para poder tener el voluntariado. Era un voluntariado, no era un trabajo, me sentí juzgada porque no solamente veía sus gestos sino que no llenaba la ficha que supuestamente debía de llenar. No llenaba nada, entonces obviamente no le interesaba. [...] Las personas que trabajan que son personas cis que no conocen absolutamente nada de las personas trans y creen que las personas trans solo nos dedicamos al trabajo sexual. (Emi, 29 años, Transfemenina, expresión de género andrógina)

El personal encargado de realizar las entrevistas excluye automáticamente a las personas que son identificadas como transgénero, en el caso de Emi su currículum hace mención de su nombre social, sin embargo, la persona encargada de realizar la entrevista la identifica como persona trans de forma inmediata lo que desencadena la exclusión automática. La visibilidad del género (Jiménez et al, 2017) en el caso de las personas transfemeninas puede ser más evidente lo que en la mayoría de los casos las hace víctimas frecuentes de violencia transfóbica (Trans Murder Monitoring, 2021). Como menciona Emi, “la chica que me atendió me miró

mal, como que no le dio importancia a lo que yo le explicaba de mi experiencia previa o de mis estudios para poder tener el voluntariado”.

En los procesos de selección se cuestiona el acceso de las personas trans al espacio laboral, basándose en el aspecto moral y económico que según Baretto(s/f) forma parte del propio concepto de trabajo. Las percepciones de las personas trans según encuestas realizadas por el INEI (2018), justifican la exclusión laboral basada en la identidad de género y hace visible que existe un profundo desconocimiento sobre la diversidad que invalida la identidad de género de las personas trans y se manifiesta en la presencia de prejuicios. Esto se puede observar en lo mencionado por Emi “me sentí juzgada porque no solamente veía sus gestos sino que no llenaba la ficha que supuestamente debía de llenar.”

Según Cabral (2019), la condena social a las personas trans las asocia automáticamente, en el imaginario cultural hegemónico, con la prostitución, la delincuencia, la violencia y la enfermedad. Esta asociación con el ejercicio del trabajo sexual, termina por justificar la exclusión de las oportunidades laborales (Rosich 2016). Como se puede observar en “No llenaba nada, entonces obviamente no le interesaba”, Emi no podría formar parte del proceso de selección del voluntariado porque fue impedida de participar de la convocatoria, sin existir registro de su participación como parte de la exclusión automática de los perfiles de las personas trans.

La visibilidad de la identidad trans expone a lxs participantes a la vulneración de sus derechos, y son dispositivos como el documento de identidad los que facilitan la identificación forzada de las personas trans, al ser los únicos medios válidos de identificación. Para Santiago, la exclusión automática es un proceso sutil que se traduce sistemáticamente en despido.

En realidad es una discriminación silenciosa [...] estaba en una chamba, yo le dije bueno tengo otro nombre. Mi nombre no es este. La cosa es que llego como el primer mes y entregue mi recibo por honorarios y le expliqué a la chica. A partir de ese mes empezaron a bajarme las responsabilidades y en esa misma época también me pasaba eso en otros lugares. Entonces ya se me hizo como un modo, sé que hacen eso. El hecho de visibilizarte como una persona Trans y de que a partir de ello empiecen a bajarte responsabilidades

poco a poco es como despedirte, sin despedirte exactamente. (Santiago, 29 años, Transmasculino, expresión de género masculina)

La visibilidad de las identidades trans es el detonante de la exclusión automática, en el caso de Santiago, el trabajar bajo la modalidad de recibo por honorarios le permite hacer pasar desapercibida su identidad de género transmasculina por un tiempo, sin embargo, se ve forzado a emitir recibos para los que debe hacer uso de los datos legales que aparecen en su documento de identidad. Es en ese momento en el que al ser identificado se inicia un proceso de exclusión gradual, a través de la disminución sistemática de su carga laboral para finalmente despedirlo.

Lxs participantes indican que la visibilidad de su identidad trans, desde el proceso de identificarse como persona trans y realizar la transición física genera dificultades disminuyendo sus oportunidades de conseguir empleo. Sin embargo, para las personas trans que deciden realizar la transición física durante el trabajo, la exclusión culmina en la justificación del despido.

Las personas trans son excluidas socialmente como sanción por transgredir el sistema de género (Ortiz, 2004), lo que naturaliza el impedimento del ejercicio de su ciudadanía y ocasiona que en el espacio laboral sean replicadas inequidades y procesos de exclusión sistemática. Debido a que se encuentran instauradas en la raíz de su estructura, y se traducen en prácticas que van a replicar la vulneración de los derechos a la igualdad y a la no discriminación por identidad de género (Defensoría del Pueblo, 2016).

La segunda categoría denominada **no hay respaldo**, surge de las experiencias de lxs participantes de la aniquilación de su identidad transgénero. El trabajo es experimentado como un espacio inseguro en el que las personas trans se encuentran desvalidas frente a la anulación de sus identidades. Son experiencias en las que las personas trans no encontrarán respaldo ni validación debido a que ingresan a un espacio para el que no existen, porque toda la estructura y la cultura de la organización ha sido diseñada en función de un sistema binario cisheteronormado. Todxs lxs participantes reconocen al espacio laboral como un espacio hostil, en el que se ven obligadas a interactuar con personas que no se encuentran capacitadas y sensibilizadas, lo que incrementa la posibilidad de que su identidad sea vulnerada. Así podemos ver:

Horribles, no por el trato de los demás porque he tenido la suerte de que no me traten mal, por la misma inseguridad de la transición. Es sentirse juzgada en todo el proceso. Entonces por más que digas las cosas correctas o incorrectas como parte del proceso no sabes si influye o no. Sabes que la gente te va a juzgar y que no te lo va a decir y saben fingir muy bien porque es su trabajo. No hay una seguridad, no hay un respaldo, que te digan eso está bien, no te preocupes. (AB, 32 años, Transfemenina, expresión de género femenina)

Según Jaramillo (2013), los cambios en el mundo laboral han influido en la identidad de las personas favoreciendo la adaptación a una identidad red que les exige moverse y relacionarse en el mercado de trabajo de su interés. Siendo necesario para el establecimiento de relaciones la participación en paralelo de distintas modalidades de trabajo, esta adaptabilidad permite configurar identidades profesionales cambiantes para llevar a cabo diversas modalidades de empleo paralelamente. Sin embargo, para AB, ser una persona trans es pasar por un proceso de evaluación en el que será juzgada mientras atraviesa su proceso de transición. De este modo su participación en las dinámicas del mundo laboral se realizan bajo la incertidumbre de encontrarse en un espacio que no le brinda garantías de protección necesarias para el desarrollo de su identidad de género. Al percibir que “No hay una seguridad, no hay un respaldo” para personas con identidades disidentes como ella.

Para Chiavenato (2009), el objetivo de la visión de la empresa es crear una identidad común que oriente el comportamiento de sus colaboradores para alcanzar los resultados que se desean obtener. Desde el inicio de su experiencia laboral, para Isx participantes es evidente que no pueden identificarse con la empresa debido a que no son bienvenidxs si son ellxs mismxs. La visibilidad para las personas trans implica asumir riesgos (Brower, 2016), por lo que se debe evaluar continuamente el grado de visibilidad que se desea tener en el espacio laboral, como medida de protección. La transición social en ese caso también representa exponerse, como menciona AB en: “Es sentirse juzgada, todo el proceso.” En ese sentido la preparación durante la búsqueda de trabajo implica iniciar un proceso de

adaptación en el que la identidad debe ser también ajustada al modelo binario cisheteronormado de la cultura organizacional.

Los espacios laborales se caracterizan por estar gestionados en función del modelo binario cisheteronormado, que va a excluir a las personas trans y promover roles de género rígidos, expresados en las normas que regulan el comportamiento de lxs colaboradores e imponiendo códigos de vestimenta binarios, los que incluso deben ser respetados al momento de presentarse a las entrevistas. Así podemos ver:

Lo que me pasó en el último trabajo es que conforme me mostraba más y más yo, tenía más y más problemas con la gente que me rodeaba y fue feo. Ahora que fui a una entrevista y use camisa y todo, y me mostré como un chico. Creo que la chica que me vio me dio la oportunidad porque me veía como que medio desesperada. (Haruka, 25 años, persona trans de género no binario, expresión de género fluida)

Las personas trans van tomando consciencia de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran en el espacio laboral y de la existencia de ideologías cisnormativas en las reglas y normas estructurales (Jones, 2020). Como nos comenta Haruka, “me mostraba más y más yo, tenía más y más problemas con la gente que me rodeaba”, en ese sentido la visibilidad trans repercute negativamente en el establecimiento de relaciones laborales. Los roles de género son promovidos como parte de la cultura organizacional, lo que para las personas trans va a implicar la vulneración de su expresión de género e identidad de género al imponerles la lógica binaria. Dicha lógica pretenderá imponer el sistema binario de sexo y género, encasillando toda la fuerza laboral en dos categorías rígidas, estableciendo como deberían ser los hombres y mujeres (CIDH, 2015) dentro de la organización. Además, instaura la normalización del rechazo a todas las personas no calcen en dicho sistema. De esta forma no se respalda la validación de sus identidades, al contrario, se problematiza su existencia. De esta forma, la condición tácita para acceder a un empleo si eres una persona trans es satisfacer las expectativas y ser parte de la organización conlleva renunciar a la posibilidad de establecer relaciones siendo uno mismx.

La conciencia de la existencia de identidades fuera del binarismo de género es nula, haciendo que su experiencia laboral se encuentre marcada por el cuestionamiento y la poca comprensión de sus identidades. Las identidades no binarias suelen manifestarse a través de una expresión de género andrógina y con la creación de expresiones de género diversas (No Tengo Miedo, 2016) lo que representará un reto para los procesos organizacionales diseñados según la lógica binaria imperante. Así podemos ver:

Es como que tú ya tienes la idea de lo que va a ser la entrevista y lo que va a ser empezar un trabajo con personas nuevas con las que vas a convivir en esas horas y el trabajo en sí. En este caso el trabajo con clientes también y eso es como desgastante, muy desgastante. Hay que prepararse como mentalmente para ir, porque voy a atravesar una situación en la que no existes. (Fabianne, 25 años, persona trans de género no binario, queer)

La identidad no binaria es tomada como no real, ficticia, superficial y tomada como caprichosa desde que rompe con los mandatos sociales establecidos como la norma. Es así como, cuanto más se aleja una persona de las expectativas sociales de su género, intencionalmente o no, más presión, ridículo y discriminación experimenta (Brill & Kenney, 2016). Como nos dice Fabianne, persona trans de género no binario con una expresión de género queer, la convivencia durante el trabajo puede resultar “muy desgastante”. Esto debido a que al ser la expresión de género el género público de las personas, guarda relación con cómo las personas perciben el género y está presente en todas las interacciones sociales (Brill & Kenney, 2016). La expresión de género conforma el canal para expresar su postura frente al binarismo de género, y su reconocimiento tiene tanta importancia como el reconocimiento de su nombre social.

Para Fabianne, las experiencias en el trabajo son algo para lo que “Hay que prepararse como mentalmente para ir, porque voy a atravesar una situación en la que no existes.” El no reconocimiento de los pronombres genera la pérdida de la categoría de “persona” para pasar a la de “objeto” / “no persona”/ “no existes”. Se aniquila la humanidad de las personas trans de género no binario en el cuestionamiento de su existencia y relevancia para otros seres humanos. Además del uso del nombre, el uso de los pronombres correctos para las personas trans de

género no binario representa una parte fundamental de su identidad, y a la vez representa una limitación al momento de ser parte de un proceso de selección por la desinformación. Además, el androcentrismo del lenguaje y su imposibilidad de identificar a las personas que conviven entre lo femenino y lo masculino (Maffia, 2012), termina por acentuar el proceso de aniquilamiento para las personas no binarias.

El heterosexismo y la homofobia existente en el espacio laboral (Clarke y Peel, 2007), repercute en la inviabilidad de que se desarrollen identidades de género y expresiones de género que escapen al binario y de la cisheteronorma. El proceso de aniquilamiento de las identidades no binarias se manifiesta en la opresión en la que se ven obligadas a binarizar su expresión de género, es decir se fuerzan a encajar en las dos categorías del sistema binario, es decir en lo masculino o femenino (Ortiz-Hernández, 2004). Las experiencias de las personas trans en el trabajo se caracterizan por ser un proceso deshumanizante en el que pierden su identidad porque se niega su existencia, y son tratadas de forma humillante a través de la ridiculización de su expresión de género. Es así que las personas trans de género no binario va replicar comportamientos estereotipados y modificar su expresión de género para ir acorde con las expectativas que las normas que el sistema binario le impone, como medida de protección y autocuidado.

La tercera categoría denominada ***me quitan la identidad***, surge de las experiencias en las que la identidad transgénero es socavada debido a que se impone el uso del nombre legal. Esto ocurre de forma cotidiana durante las interacciones sociales. Además de formar parte de la violencia institucional (NTM, 2016) que encuentra su justificación en las normas, costumbres y disposiciones. Lo que en el espacio laboral se traduce a sus normas y procedimientos (Garabito, 2013). El cisheterosexismo al ser normalizado e interiorizado promueve que pasen desapercibidas las prácticas agresivas y se invisibiliza su objetivo por marginalizar a las identidades no normativas. Dentro de los espacios laborales encontramos prácticas que contribuyen al proceso de aniquilamiento, las cuales reciben el nombre de microagresiones y forman parte de los procesos internos. Estas microagresiones se encuentran profundamente arraigadas en un nivel inconsciente (Resnick & Galupo, 2019), lo que dificulta su reconocimiento como actos de discriminación, toman lugar en las interacciones personales y son parte de procedimientos internos de las empresas a través de acciones que no son

reconocidas como actos discriminatorios porque encuentra su fundamento en que son parte de los protocolos de trato. De esta forma la violencia hacia las personas trans será la norma y lo esperado en el trabajo.

El DNI será instrumentalizado a lo largo de toda su experiencia laboral para servir como dispositivo que institucionaliza la negación de la identidad de las personas trans y de género no binario. Es usado con la finalidad de legitimar actos de discriminación transfóbica, mediante el uso del nombre legal y el uso inadecuado de pronombres. Todxs lxs participantes identificaron el momento de visibilizar sus datos legales como el de mayor vulneración a su identidad en sus experiencias laborales. Así podemos ver:

Siempre como intentando estar tranquilo, hay un tema de nerviosismo obviamente pero cuando ya me hablan del nombre legal, entro en un cuadro de ansiedad pues. Cuando me hablan..."hola (mención del nombre legal) cuéntame", y todos voltean y ven que ese chico se llamaba (mención del nombre legal). Me quitan la identidad. Me exponen de esa forma. (Arture, 31 años, Transmasculino y agénero, expresión de género fluida)

Parte fundamental del proceso de aniquilación es la experiencia de extracción de la identidad a través de la exposición de sus datos legales lo que genera ansiedad. La búsqueda de trabajo es un proceso estresante, pero para las personas trans implica someterse a situaciones que lxs vulnera amenazando la integridad de su identidad. Al ser estos datos de carácter sensible se genera una vulneración a su privacidad, lo que amenaza su identidad y sin embargo no pueden demandar justicia alguna. La exposición del nombre legal ante los demás, al mismo tiempo anula la posibilidad de reconquistar su identidad percibida aniquilando su existencia y su pertenencia al espacio de trabajo. Como menciona Arture: "Me quitan la identidad. Me exponen de esa forma".

El trabajo por ser un espacio trascendente para la vida determina la biografía personal de manera indeleble (Garabito, 2013). Para las personas trans, el trabajo como espacio y como experiencia no se puede desvincular del sometimiento. Los procesos administrativos, que fueron diseñados en función de la expectativa cisheteronormada, van a terminar por exponer a las personas trans dándoles visibilidad y obligándolas a soportar el proceso de invalidación de su identidad en el

cotidiano. El nombre legal de las personas trans será usado y exhibido por el personal afectando las interacciones sociales al interior del trabajo. H nos comenta:

Muchas veces me llamaban por mis nombres legales, que eran usualmente masculinos, y yo en algunas ocasiones he pedido a las personas que me llamen por mis apellidos. Algunas lo han tomado en cuenta y otras personas se han negado a eso, alegando que mi nombre verdadero es el que está en mi DNI y que ellos no pueden hacer nada. Y también el trato fue con pronombres masculinos a lo cual yo también expresé mi incomodidad, algunas personas lo tomaban en cuenta y otras personas se valían de la justificación de mi DNI. Porque allí aparece masculino y para ellos así de tajante era su forma de dirigirse a una, justificando por el DNI. (H, 28 años, Transfemenina, expresión de género femenina)

Son cotidianas las experiencias en las que se ha utilizado el nombre legal, H menciona que en estas situaciones ha propuesto el uso de sus apellidos, con la finalidad de evitar la exposición de los datos. Sin embargo, sus compañerxs de trabajo se han negado haciendo uso del DNI para validar su conducta. La exhibición del nombre legal es un acto que atenta contra la identidad de las personas trans (CIDH, 2015; Defensoría del Pueblo, 2016). No hay una percepción empática de los reclamos de H, sólo existe la justificación del hecho.

La heteronormatividad, la homonormatividad y la cisnormatividad cumplen un rol perpetuando las inequidades en los espacios laborales (Kelly, Carathers, & Kade, 2020). Al no contar con opciones que permitan el reconocimiento del nombre social de las personas trans en la documentación interna de la empresa, como las tarjetas de identificación o fotocheck las personas trans se verán obligadas a iniciar el proceso de socialización soportando la exposición de sus nombres legales. La necesidad de reconocimiento de su identidad para H, y la falta de procedimientos ofrecidos por la empresa hace que contemple la opción de intentar a través de su jefe directo. Una conversación que muchas veces es el primer paso para realizar la transición social en el trabajo. Sin embargo, ser abiertamente trans con lxs jefes ha demostrado incrementar las posibilidades de que se viole la privacidad, ser

marginalizado y ser maltratado (Rosich, 2016). En el caso de H, la discriminación fue realizada por el jefe directo, como podemos ver:

Yo le pedí a mi jefe que me llame por mi nombre social pero me dijo que no, porque mi nombre legal es este de acá (nombre del DNI). Por lo que yo le respondí: tú me estás faltando el respeto por llamarme así; este respondió pero como te voy a faltar el respeto si tu nombre real es este (nombre DNI) y para mí no es faltar al respeto. Y estábamos como que “si es!...no es!... si es!... no es!”. En ese dime direte, y al final yo terminé llorando de toda la impotencia. (H, 28 años, Transfemenina, expresión de género femenina)

Las relaciones con los puestos jerárquicos pueden estar caracterizadas por la despersonalización de las relaciones humanas cuando las organizaciones responden al modelo burocrático (Chiavenato, 2009). En el 2017, la ONU emitió las Normas de conducta para las empresas, con el objetivo de hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTIQ+. En el Perú la normativa no impulsa la adopción de dichos principios, en ese sentido la agresión expuesta por H, al ser realizada por su jefe quedará impune por la inequidad de poder existente dejando a las personas trans en una situación de desolación.

Dentro de las empresas, el uso inapropiado de pronombres o “misgendering”, es un acto de discriminación muy normalizado, sin tomar en cuenta su impacto en la salud mental de lxs colaboradores trans (Brill & Kenney, 2016). Desde el enfoque cisheteronormado, la vulneración de la identidad anula las posibilidades de expresión de género. En el caso de las personas trans que realizan la transición y se mantienen en el mismo trabajo a lo largo del proceso, van a tener que lidiar con el proceso de aprendizaje del uso correcto de pronombres por parte de sus compañerxs de trabajo y supervisorxs. Las personas trans al ser un grupo poco conocido y aceptado puede atravesar experiencias de aislamiento y soledad (Acción Global por la Igualdad Trans y Campaña Internacional Stop Trans Pathologization, s.f.). En ese sentido la validación de la expresión de género por parte de supervisorxs y jefxs durante las actividades laborales afecta las relaciones laborales que las personas trans puedan establecer con otros compañerxs.

Así podemos ver:

[...] una de las supervisoras que obviamente sabía que yo era trans y estaba empezando mi proceso de transición, se dirigía a las asesoras llamándolas “mi reina, mi princesa” y un día me suelta eso, y yo ¿qué?. “No, disculpa, disculpa”, pero era la primera vez que sucedía y lo tomé como que “se ha equivocado”, porque yo entré antes de transicionar y en el trabajo fui transicionando. Eso me lo dijo cuando yo ya había transicionado y mi aspecto ya estaba diferente, yo iba con terno y con corbata a la empresa y que se le salga “mi princesa” era como que raro. Yo lo relaciono con que ha habido algún tema de cruce de palabras por temas de la empresa, no temas personales. Y me lo dijo, y como me dijo “no, disculpa” fue como ok. Pero como pasó nuevamente, dos veces más fue como que ya no te estás equivocando. Lo estás haciendo adrede. No le dije nada, sólo traté de mantener mi distancia con ella y ella como que se dio cuenta de eso. (Sebastián, 27 años, Transmasculino, expresión de género masculina)

La performatividad del género y los roles de género, son un requisito para las personas trans que forman parte del proceso de validación de su identidad. Para Ortiz-Hernández (2004), los roles de género y la identidad van a ser el resultado de la expresión particular de los estereotipos de género. La transición social, consiste en el reconocimiento de la identidad en las dinámicas sociales, y en cómo se expresa la identidad de género externamente, a través de cambios en el peinado, tipo de ropa, lenguaje corporal, gestos o voz (Asia Pacific Transgender Network, s/f), como Sebastián no comenta en: “yo iba con terno y con corbata a la empresa”. La expresión de género tiene tres partes: la presentación, las normas y los roles del género (Brill & Kenney, 2016), la presentación del género hace referencia a cómo se presenta a las demás personas el género y lo que las personas perciben, sin que sea relevante la intención. Las normas de género son las reglas y las ideas culturalmente construidas del aspecto de las mujeres y de los hombres. Los roles de género son los comportamientos que se señalan como los apropiados para cada género (Brill & Kenney, 2016). En el espacio laboral las expresiones de género

válidas son las binarias, es así que la presentación del género debe ser desde el binario alineado a sus normas y roles. Sebastián al identificarse como transmasculino y tener una expresión de género masculina, hace uso de vestimenta acorde con los códigos de vestimenta regulados por la empresa y dirigidos a los varones, pero aun así es confundido con una "princesa".

Los servicios higiénicos son uno de los espacios de interacción más frecuente en cualquier empresa y organización. Sin embargo, para las personas trans son los espacios en los que suelen recibir mayor discriminación y en el que se encuentran en un nivel de vulnerabilidad mayor (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017). La normativa aplicada en el caso del acceso a los servicios higiénicos se encuentra relacionada al código de ética y las políticas de diversidad en caso existan. De este modo el baño se convierte en un espacio cuya distribución reduce a las personas en dos grupos de acuerdo con los genitales y con el uso de señalización binaria (baño de mujeres y baño de hombres). El uso de los servicios higiénicos del género con el que se siente identificada va a formar parte de la transición social, en el caso de H, no se le brinda el mismo trato que las demás colaboradoras. Así podemos ver:

Estaba buscando trabajo y estaba en el proceso de selección y entrevista. Me dijeron ya te vamos a firmar el contrato eso queremos que sepas aquí también han habido otras chicas como tú, las chicas trans. "Aquí hay 3 baños, para mujeres, para hombres y el baño de servicio que es un baño pequeñito en el que los que limpian dejan sus cosas. Y hemos tenido problemas con las otras chicas, que no quieren que entren las trans al baño de chicas así que si firmas contrato con nosotras tienes que saber que vas a entrar al baño de servicio." Y yo la pensé, y mejor no gracias. (H, 28 años, Transfemenina, expresión de género femenina)

Según Resnick & Galupo (2019) las microagresiones suceden desde que se asume la heterosexualidad de todas las personas en el trabajo y se caracterizan por ocurrir sin que lxs perpetradores noten que han cometido un acto de discriminación contra las personas LGBTIQ+. Para Garabito (2013), las experiencias de trabajo cumplen una función interpretativa de la vida cotidiana porque representan la

articulación dinámica de un conjunto de experiencias afines y relacionadas entre sí. La transición al ser un proceso propio de la vida de las personas trans formará parte del conjunto de experiencias en el trabajo. Para H, la formalización de su ingreso al trabajo también comprende someterse a la forma en la que han tratado a las personas trans anteriores a ella, de acuerdo a lo comentado en: “vamos a firmar el contrato eso queremos que sepas aquí también han habido otras chicas como tú, las chicas trans”.

La transición física es un proceso por el que se estigmatiza socialmente a las personas trans (Goffman, 2006). Las personas trans son sancionadas socialmente en el cotidiano, este señalamiento se efectúa a través de la desvalorización de su identidad y lxs convierte en “lxs otrxs”. En el caso de las personas transfemeninas no serán reconocidas como mujeres y por ende no se les brinde el mismo trato que a las demás. Para H, esta discriminación en el trato ocurre sin ser notado por el perpetrador, como se lee en: “Y hemos tenido problemas con las otras chicas, que no quieren que entren las trans al baño de chicas así que si firmas contrato con nosotras tienes que saber que vas a entrar al baño de servicio.” La identidad de H no es reconocida como la de una mujer, al ser separada e impedida de usar los servicios higiénicos dirigidos a ellas.

Los principales hallazgos del área señalan que las experiencias laborales de las personas trans implican someterse a experiencias de aniquilamiento de su identidad transgénero. La normativa hegemónica imperante activa procesos que al ser contruidos por la lógica cisheteronormada se convierten en un sistema que persigue, vulnerando a las identidades que rompen la norma. De este modo las experiencias de las personas trans en los procesos de reclutamiento, selección y durante el trabajo propiamente dicho se vuelven experiencias de sometimiento de su existencia al ordenamiento socio sexual de los cuerpos, que es replicado y cristalizado a través de dispositivos como el DNI. Sus experiencias laborales serán la muestra de la situación de vulnerabilidad en la deberán tolerar y normalizar que se realice la exposición sin consentimiento del nombre legal. Dicha exposición se realizará frente a la incomprensión, el cuestionamiento y la invalidación de sus identidades transgénero. Sus experiencias laborales serán experimentadas como un proceso al que deberán someterse, sin contar con respaldo alguno, entran estando en desventaja. Es importante señalar el nivel de vulneración en el que se colocan las personas trans al ingresar al mercado laboral, por el hecho de que la norma

promueve la invalidación de sus identidades, obligándolas a soportar la lógica binaria para la que ellas no existen. De este modo sus experiencias laborales implicarán la lucha en contra del supuesto cisheteronormado que cuestiona su pertenencia, y fomenta su exclusión del espacio laboral.

Conclusiones

A partir de lo mencionado por lxs participantes de la presente investigación se puede concluir que las experiencias laborales de las personas trans son atravesadas por normativa que instauro el uso del sexo binario como única categoría válida de reconocimiento de la identidad de las personas, desconociendo e invisibilizando la identidad de género trans. En ese sentido, las personas trans tendrán la expectativa del rechazo y esto da como resultado la normalización de la violencia transfóbica dentro del espacio laboral.

Por otro lado, a las personas trans no se les considera talento que pueda retribuir al crecimiento de las empresas e instituciones. Sus capacidades no son reconocidas, debido a la estigmatización de sus identidades. En esa línea, las experiencias laborales de las personas trans serán de rechazo y exclusión durante los procesos de reclutamiento y selección, como resultado de la preservación de la cisheteronormatividad laboral. Durante sus experiencias laborales lxs participantes son vulneradas y sometidas al aniquilamiento de sus identidades transgénero, a través de la exposición y uso cotidiano de sus datos legales, de los códigos rígidos de vestimenta y de no ser consideradas como personas a las cuales se les puede incrementar las responsabilidades laborales. Finalmente, sus experiencias laborales serán experiencias de resistencia a pesar del significado que tiene el trabajo en las vidas de las personas trans como fuente de recursos para realizar o sustentar sus procesos de transición.

La presente investigación es pionera respecto a la exploración de la experiencia laboral de las personas trans y no binarias en el Perú. Siendo además una de las investigaciones en las que las personas trans no son el grupo de estudio de una investigación dirigida y creada por personas cisgénero. En esta investigación las personas participantes y el tesista se identifican como personas trans.

Esta investigación busca abonar a la psicología social y específicamente la organizacional para que se reconsidere los procesos de reclutamiento y selección de personal, incorporando el enfoque de género. Partiendo del reconocimiento de sus limitaciones y su rol en la reproducción de la violencia en el espacio laboral.

Se presenta como una limitación que la investigación se centró en la exploración de la experiencia de trabajo formal de las personas trans. Por lo que se recomienda para las futuras investigaciones realizar la exploración de la experiencia laboral informal, debido a que la mayor parte de la población económicamente activa en el Perú trabaja desde la informalidad. Del mismo modo, el que lxs participantes sean activistas puede presentarse como limitación en la exploración de los recursos con los que hacen frente a actos de discriminación. Por lo que se recomienda explorar las experiencias laborales de personas trans no activistas, que podrían no contar con recursos para responder frente a la violencia transfóbica.

De acuerdo con las conclusiones de la presente investigación es urgente tomar medidas que tengan por objetivo luchar contra la normalización de la violencia hacia las personas trans y no binarias, en el espacio laboral. Las medidas deben incluir la modificación de las normativas existentes con el objetivo de combatir la discriminación laboral y promover el reconocimiento de todas las identidades de género existentes. Con miras a impulsar la creación de políticas públicas que permitan el acceso a trabajo digno para las personas trans y de género no binario, se incluyen las siguientes recomendaciones:

- Incorporar en la normativa lineamientos que promuevan la no discriminación por identidad de género, orientación sexual y expresión de género.
- Capacitar en diversidad LGBTIQ+ a los equipos involucrados en los procesos de selección y reclutamiento de personal.
- Incluir un protocolo de trato para el talento transgénero y no binario, durante lxs procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Creación de una política que permita el reconocimiento del nombre social de colaboradores, proveedores y tercerizados transgénero.

Referencias

- Acción Global por la Igualdad Trans y Campaña Internacional Stop Trans Pathologization. (s.f.). Despatologización Trans. Preguntas frecuentes... y de las otras también. Guía introductoria al proceso de revisión y reforma de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) en el contexto de la lucha por la Despatologización Trans.
- Almeyda Muñoz, M. E., Ipanaque Medina, W. G., Paredes Tuesta, M. C., & Pongo de Mendiburu, P. C. (2016). Determinantes de la satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana. 2016.
- American Psychological Association. (2011). Answers to your questions about transgender people, gender identity, and gender expression. Washington, DC Online. Recuperado de <http://www.apa.org/topics/sexuality/transgender.pdf> [zuletzt geprüft am 14.07. 2013]
- Asia Pacific Transgender Network. (s/f). Being Trans in Asia and the Pacific. Recuperado de <http://www.weareaptn.org/2017/08/01/aptn-fact-sheets-being-trans-in-asia-and-the-pacific-i-think-i-might-be-trans-and-other-resources/>
- Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA): Chiam, Z., Duffy, S. y González Gil, M., Informe de Mapeo Legal Trans 2017: Reconocimiento ante la ley (Ginebra: ILGA, noviembre de 2017).
- Barrientos, Jaime. 2015. *Violencia homofóbica en América Latina y Chile*. Santiago de Chile: Editorial el Buen Aire.
- Barrientos, J. (2016). Situación social y legal de gays, lesbianas y personas transgénero y la discriminación contra estas poblaciones en América Latina. *Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)*, (22), 331-354.
- Bento, B. (2011). Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Estudos Feministas*, 549-559.
- Brill, S., & Kenney, L. (2016). *The transgender teen*. Cleis Press.

- Bordignon, N. A. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50–63. Retrieved from <http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=20948972&lang=es&site=eds-live&scope=sit>
- Breckler, S.J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1191- 1205. doi: 10.1037/0022-3514.47.6.1191
- Brower, T. (2016). Visibility and the workplace experiences of trans persons in the United States. *In Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (pp. 149-166). Springer, Cham.
- Cabral, M. (2009). Me preguntaron cómo vivía/sobreviviendo, dije, sobreviviendo: Trans Latinoamericanas en situación de pobreza extrema. Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas (IGLHRC), Programa para América Latina y el Caribe.
- Castañeda Rentería, L. I. (2019). ¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género. *Humanidades*, 28(55).
- Chiavenato, I., Guzmán, B. M. P., Rodríguez, T. J. L., y Mascaró, S. P. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F. : McGraw Hill, 2009
- Clarke, V., Ellis, S. J., Peel, E., y Riggs, D. W. (2010). *Lesbian, gay, bisexual, trans and queer psychology: An introduction*. Cambridge University Press.
- Clarke, V., & Peel, E. (Eds.). (2007). *Out in psychology: Lesbian, gay, bisexual, trans and queer perspectives*. John Wiley & Sons.

evalúa la percepción que realizan una encuesta para identificar cuál era la percepción (2015). Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América.

Courtney A. Resnick & M. Paz Galupo (2019) Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale, *Journal of Homosexuality*, 66:10, 1380-1403, DOI: 10.1080/00918369.2018.1542207

Cosme, C., Jaime, M., Merino, A. y Rosales, J.L. (2007). La imagen in/decente : diversidad sexual, prejuicio y discriminación en la prensa escrita peruana. Lima : IEP.

Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (12 de mayo del 2016). Patologización: ser lesbiana, gay, bisexual y/o trans no es una enfermedad. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2016/064.asp>

Cranny, C.J., Smith, P.C., y Stone, E.F. (1992). Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Press.

Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236-264.

Currah, P., & Minter, S. (2000). Transgender equality: A handbook for activists and policymakers. National Center for Lesbian Rights [and] The Policy Institute of the National Gay and Lesbian Task Force.

Daniels, H. (2001). Tendencias actuales en la teoría sociocultural y de la actividad y El nivel institucional de regulación y análisis. H. Daniels. *Vygotsky y la pedagogía*, 103-137.

Davis, D. (2009). Transgender issues in the workplace: HRD's newest challenge/opportunity. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 109-120.

- Defensoría del Pueblo. (Septiembre, 2016). Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidades de una política pública para la igualdad en el Perú (Serie de Informes Defensoriales - Informe N° 175). Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>
- Devor, A. H., y Mayte, N. (2004). ONE Inc. And Reed Erickson: The uneasy collaboration of gay and trans activism. *GLQ: Journal of Gay and Lesbian Studies*, 10, 179-209.
- El Observador. (16 de octubre del 2018). Senado aprobó proyecto de ley integral para personas trans. Recuperado de <https://www.elobservador.com.uy/nota/senado-vota-el-proyecto-de-ley-integral-trans-201810165022>
- Erikson, E. (1994). Un modo de ver las cosas. FCE, México, 566-607.
- Figari, C. E. (2009). Las emociones de lo abyecto: repugnancia e indignación. Carlos Figari y Adrián Scribano, *Cuerpos, subjetividades y conflictos: hacia una sociología*, Fundación Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad, Buenos Aires, 131-139.
- Fleury, S., Bicudo, V., & Rangel, G. (2013). Reacciones a la violencia institucional: estrategias de los pacientes frente al contraderecho a la salud en Brasil. *Salud colectiva*, 9, 11-25.
- Frías, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73 (2), 329-365.
- Fuentes, J., y Palma, A., y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 32 (2), 133-157.
- Galarza, F., & Yamada Fukusaki, G. (2012). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Recuperado de: <https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/discriminacion-laboral-en-lima-el-rol-de-la-belleza-la-raza-el-sexo.pdf>

- Galofre, P. y Missé M. (2015). Políticas Trans. Una antología de textos desde los estudios trans norteamericanos. Editorial Egales (Barcelona), 244p.
- Garabito Ballesteros, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4).
- Gutiérrez Gamboa, D. I., Evangelista García, A. A., Winton, A., & Margaret, A. (2018). Mujeres transgénero trabajadoras sexuales en Chiapas: las violencias del proceso de construcción y reafirmación de su identidad de género. *Sociológica (México)*, 33(94), 139-168.
- Harper, G. W., y Wilson, B. D. M. (2016). Situating sexual orientation and gender identity diversity in context and communities. *APA Handbook of Community Psychology*. American Psychological Association.
- Hernández, R., Fernández, P., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edición). México: McGraw-Hill.
- Horbath, J., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV (45), 465-495.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Informe técnico N°3, Agosto 2022. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>
- Jaramillo, V. A. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea digital*, 14(2), 117-145.
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & del Pilar Sánchez-Muñoz, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231-267

- Jiménez Ramírez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 34(1), 173-186.
- Jones, S. E. (2020). Negotiating transgender identity at work: A movement to theorize a transgender standpoint epistemology. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 251-278.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. doi: 10.2307/256287
- Kelly, M., Carathers, J., & Kade, T. (2020). Beyond tolerance: Policies, practices, and ideologies of queer-friendly workplaces. *Sexuality Research and Social Policy*, 1-16.
- Kogan, L., Fuchs, R. M. F. Á., y Lay, P. L. F. (2013). No pero sí: discriminación en empresas de Lima Metropolitana.
- Maffía, D. (2012) Hacia un lenguaje inclusivo. ¿Es posible? Jornadas de actualización profesional sobre traducción, análisis del discurso, género y lenguaje inclusivo. Universidad de Belgrano. Disponible en: <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Traducci%C3%B3n-y-lenguaje-inclusivo.pdf>
- Más Igualdad. (2019). Problemas de salud mental, acceso a servicios de salud mental públicos y privados y prácticas de conversión en personas LGBTIQ+. Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/59b99691bebafb8293069084/t/5dd41e76ab08597178e90c5d/1574182530415/Salud+mental+en+personas+LGBTIQ+%2B+resumen+ejecutivo.pdf>
- Neisen, J. H. (1990). Heterosexism: Redefining homophobia for the 1990's. *Journal of Gay y Lesbian Psychotherapy*, 1(3), 21-35.

No Tengo Miedo.(2016). Nuestra Voz Persiste: Diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en el Perú. (p.266). Lima: Tránsito- Vías de Comunicación Escénica.

Locke, E.A. (1969). What is Job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*,4 ,309-336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2017). Normas de Conducta para las Empresas. Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo. (s/f). Tesoro de la OIT. Recuperado el 30 de abril del 2022 de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1601661736>

OIT/CINTERFOR. (s/f). Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional. Recuperado el 21 de noviembre del 2022 de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

Oficina Internacional del Trabajo. (12 de mayo del 2003). La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_306_SP/lang--es/index.htm

Oficina Internacional del Trabajo. (9 de agosto del 2004). ¿Qué es el trabajo decente?. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Oficina Internacional del Trabajo. (2012). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT.

Oficina Internacional del Trabajo y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (s/f). Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3415>

Organización Mundial de la Salud.(19 de julio del 2018).ICD-11: Classifying disease to map the way we live and die. Recuperado de <http://www.who.int/health-topics/international-classification-of-diseases>

Ortiz-Hernández, L. (2004). La opresión de las minorías sexuales desde la inequidad de género. Política y cultura, (22), 161-182.

Ozturk, M. B., y Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. The International Journal of Human Resource Management, 27(8), 781-802.

Papalia, D. E. (2009). Desarrollo humano. Bogotá [etc.]: McGraw-Hill, 2005.

Pathologization, S. T. campaña internacional Stop Trans Pathologization [Internet]. 2014 [citado 20 sep 2014].

Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Opinión Pública (Junio, 2012). Percepción de la población general hacia la población trans y gay/HSH, en las regiones de Lima, Callao, Ica, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Ucayali y San Martín.

Pontificia Universidad Católica del Perú. (7 de junio de 2017). La PUCP aprueba política para el respeto de la identidad de género. Punto Edu. Recuperado de <http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/la-pucp-aprueba-politica-para-el-respeto-de-la-identidad-de-genero/>

Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Opinión Pública. (2018). Sondeo de la situación laboral de los peruanos y peruanas(Instituto de Opinión Pública Boletín N° 152). Recuperado de: <http://iop.pucp.edu.pe/noticias/sondeo-la-situacion-laboral-los-peruanos-peruanas/>

Redacción RPP Noticias. (15 de febrero del 2018). Menos empleo formal:

Informalidad laboral en Perú subió de 72% a 73.3%. RPP. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/sni-no-hay-razon-tecnica-ni-cientifica-para-incrementar-el-sueldo-minimo-noticia-1105452>

Redacción RPP Noticias. (7 de marzo del 2018). Brecha salarial en Perú: Mujeres

ganan 29% menos que los varones. RPP. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/brecha-salarial-en-peru-mujeres-ganan-29-menos-que-varones-noticia-1109035>

Redacción Gestión. (22 de abril del 2018). INEI: 11.5% de jóvenes LGTB sufrió

algún tipo de discriminación en el trabajo. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/inei-11-5-jovenes-lgtb-sufrio-tipo-discriminacion-232082>

Redacción Gestión. (18 de diciembre del 2012). Discriminación laboral en Lima se

da por género, origen de los apellidos y belleza. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/discriminacion-laboral-lima-da-genero-origen-apellidos-belleza-24727>

Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of homosexuality*, 66(10), 1380-1403.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Moreno, Y. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. Pearson Educación.

Rodríguez Pérez, R. E., y Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150.

Rodríguez, P. R. y Castro, L. D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV (46), 655-686.

- Rosich, G. (2016). Employment discrimination among people who are transgender or gender non-conforming: A mixed methods secondary data analysis (Doctoral dissertation, Fordham University).
- Rumens, N. (2016). On the violence of heteronormativity within business schools. In *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (pp. 389-404). Springer, Cham.
- Saifuddin, K. S., Allah, N., Farzand, A. J., & Muhammad, I. K. (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382-1396.
- Salazar, X., Villayzán, J., & Silva Santisteban, A. (2010). Las personas trans y la epidemia del VIH/sida en el Perú: aspectos sociales y epidemiológicos. Instituto de Estudios en Salud, Sexualidad y Desarrollo Humano– IESSDEH/Universidad Peruana Cayetano Heredia-UPCH/Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA–ONUSIDA/The Foundation for AIDS Research–amFAR.
- Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Gender non-conformity and the modern workplace. *Organizational Dynamics*, 1(46), 1-8.
- Schleicher, D. J., Hansen, S. D., y Fox, K. E. (2011). Job attitudes and work values. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 137-189). Washington, DC, US: American Psychological Association. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/12171-004>
- Soares Agreli, M., y Alves de Toledo Bruns, M. (2012). Dialogando con estudios acerca de las vivencias afectivo-sexuales de las parejas de transexuales. *Liberabit*, 18(2), 125-129.
- Sociedad El Comercio. (2016, 9 noviembre). Naamin Timoyco dijo esto tras fallo del Tribunal Constitucional. El Comercio.

<https://elcomercio.pe/peru/naamin-timoyco-dijo-esto-fallo-tribunal-constitucion-al-147575-noticia/>

Stevenson, L. (2003). La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (102), 27-42.

Stone, A.L. (2009). More than adding a T: American lesbian and gay activists' attitudes towards transgender inclusion. *Sexualities*, 12, 334-354. doi: 10.1177/1363460709103894

Schütz, A. (1973). *Fenomenología del mundo social: introducción a la sociología comprensiva*. Buenos Aires: Paidós.

Trans Murder Monitoring. (11 noviembre 2021). *TGEU's Transrespect versus Transphobia Worldwide* (TvT). <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/>

Urbano, C., y Yuni, J. (2016). *Psicología del desarrollo: Enfoques y perspectivas del curso vital*. Brujas.

APÉNDICE A

Consentimiento Informado

Usted está siendo invitado a participar de una investigación sobre las experiencias laborales de las personas trans en procesos de selección de personal y en el trabajo. La investigación está dirigida por Marco G. Pérez Caycho, alumno de Psicología Social de la Pontificia Universidad del Perú como parte del trabajo de tesis de licenciatura.

El objetivo de esta investigación es conocer a través del análisis la experiencia laboral de un grupo de personas trans de Lima Metropolitana. En caso de aceptar participar se le aplicará una encuesta sobre datos generales, y posteriormente se realizará una entrevista semiestructurada. El llenado de la ficha y la entrevista, tomará aproximadamente 45 minutos y será registrada en una grabadora de audio. La investigación, en la que se incluyen extractos de las entrevistas realizadas, va a ser publicada y difundida siempre con fines académicos e informativos. A lo largo de la investigación en el caso de contar con su consentimiento se utilizarán los nombres identitarios, o el pseudónimo elegido en caso no desee que aparezca su nombre identitario.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y confidencial. Las grabaciones de audio solo serán escuchadas por el investigador que realiza el estudio y serán eliminadas una vez que concluya la investigación.

La investigación no le generará ningún daño o perjuicio, salvo el tiempo empleado. Por otro lado, se podrá programar con usted, si así lo quisiera, una entrevista adicional con el objetivo de informarle sobre los resultados generales del estudio. Tiene derecho a abstenerse de participar en el estudio o de retirarse en cualquier momento si lo considera conveniente.

Yo, _____, después de haber leído las condiciones de la investigación, acepto participar de manera voluntaria en él.

APÉNDICE B

Ficha socio-demográfica y sobre el proceso de transición

Datos Generales:

1. Nombre _____ social/identitario: _____

2. Pseudónimo (Nombre que será utilizado en caso no desee que su nombre identitario aparezca en la publicación de la investigación) : _____

3. Edad: _____ años

4. Identidad de género:

____ Persona Trans de Género No Binario

____ Transmasculino/ hombre trans

____ Transfemenina/ mujer trans

____ Queer

1. Expresión de género:

____ Andrógina

____ Femenina

____ Masculina

____ Queer

Sobre formación profesional:

1. Grado de instrucción:

____ Secundaria completa

____ Técnico completo

____ Técnico incompleto

____ Universitaria incompleta y/o trunca

____ Universitaria completa

____ Postgrado incompleto

____ Postgrado completo

7. Año de culminación de sus estudios superiores: _____

Sobre experiencia laboral:

8. ¿Tu nombre social/identitario aparece en tu CV?

Sí () No ()

9. ¿Cuántas veces ha pasado por un proceso de selección?

- a. Una vez
- b. Entre 1 y 3 veces
- c. Más de 10 veces

10. Actualmente, ¿tiene un trabajo remunerado?

Sí () No ()

Nombre de la Empresa o Institución

11. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

- a. Menos de un año
- b. Un año
- c. Más de un año de experiencia.

12. ¿Cuánto tiempo lleva en su trabajo actual?

- a. De 0 a 6 meses
- b. De 6 a 1 año
- c. De 1 año a más

13. ¿Cuál es su tipo de contratación?

- a. Contrato indefinido
- b. Contrato fijo o determinado
- c. Contrato a tiempo parcial

Sobre el proceso de transición:

13. ¿Ha sentido necesario para la construcción de su identidad, realizar algún tipo de proceso de transición?

Sí () No ()

14. En el caso de que su respuesta anterior sea afirmativa ¿Cuándo inició su proceso de transición?

15. Para usted, ¿en qué consiste el proceso de transición?(marca las que formen parte de tu proceso personal de transición). Puede marcar más de una opción.

___Cambiar mi comportamiento

___Cambiar mi expresión de género

___Uso público del nombre social/identitario

___terapia hormonal

___Modificaciones corporales/cirugías.

___Vestimenta/corte de cabello

___Todas las anteriores

16. ¿Has realizado el proceso de cambio de nombre en el DNI?

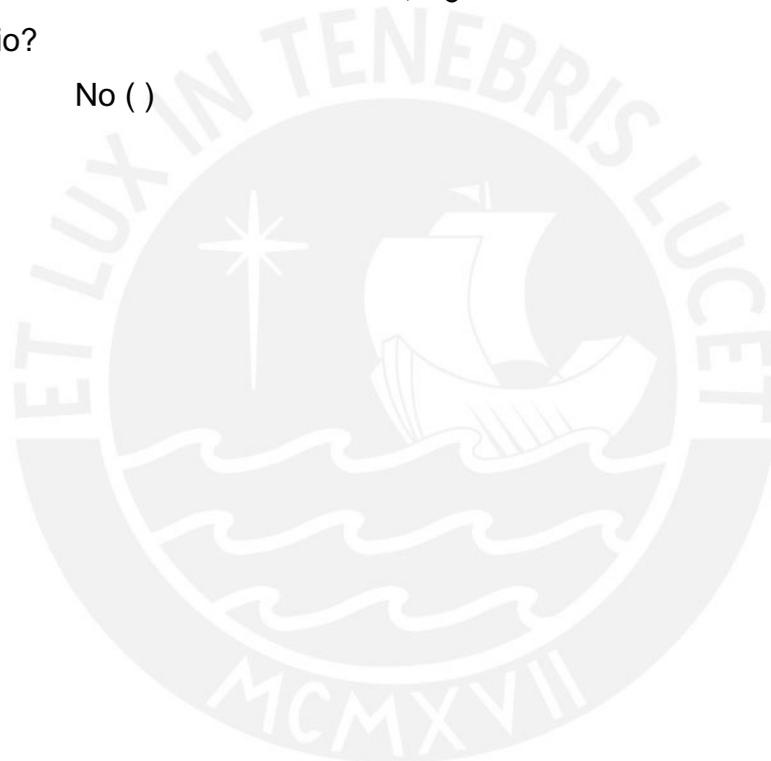
Sí () No () En proceso()

17. ¿En su centro de trabajo se refieren a usted usando su nombre social/identitario?

Sí () No ()

18. Para las comunicaciones internas, ¿hacen uso de su nombre social/identitario?

Sí () No ()



APÉNDICE C

Guía de entrevista

1. Pregunta introductoria:

- ¿Qué significa trabajar para ti?

2. Sobre la experiencia de búsqueda de trabajo:

- ¿Cómo han sido tus experiencias durante la búsqueda de trabajo?
 - ¿En qué espacios/plataformas/medios realizas tus búsquedas de trabajo?
- En tu opinión, ¿Qué te ha facilitado la búsqueda de trabajo?
- Como personas trans, ¿Cuáles han sido tus principales dificultades durante la búsqueda de trabajo?

3. Sobre la experiencia durante el proceso de reclutamiento y selección:

- ¿Has experimentado discriminación por tu identidad de género durante los procesos de reclutamiento? ¿Cómo así?
- ¿Me podrías contar sobre algún proceso de reclutamiento y selección en que hayas participado?
- ¿Cómo te sentiste durante las entrevistas de selección de personal?
- ¿Cómo te sentiste al pasar por las pruebas de selección de personal?
- ¿Has experimentado algún tipo de dificultad durante los procesos de reclutamiento?
 - ¿Y facilidades?

4. Sobre la experiencia laboral dentro del trabajo:

- En tu trabajo actual, ¿Cómo te sentiste durante los procesos de inducción de la empresa?
 - ¿Cómo es la estructura de la empresa en la que trabajas?
 - ¿Qué funciones desempeñas dentro de la organización?
- ¿Cómo te sientes en tu trabajo?
- ¿Cómo es la relación con tus compañerxs de trabajo (superiores, pares o subalternos)?
- ¿La organización para la que trabajas brinda beneficios laborales dirigidos a la comunidad LGTBIQ?
 - ¿Cuáles son?

- ¿Te sientes satisfechx con las condiciones laborales que te ofrece tu centro de trabajo?
 - En el caso de que no te encuentres satisfechx, ¿a qué se debe?
- ¿Te sientes identificado con los valores de tu centro de trabajo?
- ¿Sientes que puedes ser tú mismx en tu trabajo?
 - En el caso de que no puedas ser tú mismx en tu trabajo, ¿a qué se debe?
 - ¿Te sientes parte de la empresa/organización en la que trabajas?
- ¿Siente que tu identidad de género ha influido en tu desempeño dentro del trabajo?
- ¿Sientes que tus oportunidades laborales han sido afectadas por tu identidad de género?
- ¿Crees que tu organización valora y reconoce tu identidad?
- ¿Cómo te has sentido durante la entrevista?
- ¿Quisieras añadir algo más?

