



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Lo que no entra en el cis-tema: Estereotipos de género y discriminación laboral en mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana, 2024

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTORES

Rosa Jakyara Daniela MORAN MELLO

Debora Berenice VENEROS LLALLE

ASESOR

Dr. Carlos Eduardo CÁCERES TORRES

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Moran, R. & Veneros, D. (2026). *Lo que no entra en el cis-tema: Estereotipos de género y discriminación laboral en mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Rosa Jakyara Daniela Moran Mello
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72364514
URL de ORCID	0009-0000-5272-0884
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Debora Berenice Veneros Llalle
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73199400
URL de ORCID	0009-0005-1626-8233
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Cáceres Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25783162
URL de ORCID	0000-0002-5621-7028
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Rafael Ramírez Shupingahua
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46577333
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Cesar Augusto Chia Ramírez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09846881
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Lizeth Vergaray Arévalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10206400
Datos de investigación	
Línea de investigación	Género, feminismo y poder
Grupo de investigación	No aplica

Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Facultad de Ciencias Sociales. UNMSM País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Latitud:-12.0582811 Longitud:-77.0822659
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE	Temas sociales: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.00



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO DE PREGRADO

ACTA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

En Lima a los veintisiete días del mes de febrero del dos mil veintiséis, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia de la Dr. Jorge Rafael Ramírez Shupingahua, y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se inició la sustentación de la Tesis presentada por las Bachilleres: DEBORA BERENICE VENEROS LLALLE y ROSA JAKYARA DANIELA MORAN MELLO, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, con la tesis titulada:

“Lo que no entra en el cis-tema: Estereotipos de género y discriminación laboral en mujeres trans de la ONG Fémimas Perú en Lima Metropolitana, 2024”

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

(18) DIECIOCHO

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a las Bachilleres: DEBORA BERENICE VENEROS LLALLE y ROSA JAKYARA DANIELA MORAN MELLO, el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL** y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:


.....
Dr. Jorge Rafael Ramírez Shupingahua
Presidente


.....
Mg. Cesar Augusto Chia Ramirez
Miembro


.....
Mg. Lizeth Vergara Arévalo
Miembro


.....
Dr. Carlos Eduardo Cáceres Torres
Asesor



UNMSM

Firmado digitalmente por MELENDEZ
DE LA CRUZ Juan Felipe FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.03.2026 16:47:49 -05:00

.....
Dr. Juan Felipe Meléndez De La Cruz
Vicedecano Académico



Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Carlos Eduardo Cáceres Torres, en mi condición de asesor acreditado mediante con la Resolución Decanal N° 33-2025-D-EPTS-FCCSS/UNMSM de la tesis, cuyo título es **“Lo que no entra en el cis-tema: estereotipos de género y discriminación laboral en mujeres trans de la ONG Fémimas Perú en Lima Metropolitana, 2024”**, presentado por las bachilleres DEBORA BERENICE VENEROS LLALLE Y ROSA JAKYARA DANIELA MORAN MELLO para optar al título profesional de Licenciada en Trabajo Social, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 4 % de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título profesional de Licenciada en Trabajo Social

Lima, 10 de marzo de 2026



Firmado digitalmente por CÁCERES
TORRES Carlos Eduardo FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.04.2026 10:38:38 -05:00

Firma del asesor: _____

DNI: 25783162

Nombre del asesor: Carlos Eduardo Cáceres Torres

Código docente: 0A2447

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo constante y por acompañarme, de distintas formas, en cada etapa de este camino.

A mis amigas del alma, Ale, Maria, Ros y Angie, por estar presentes cuando más las necesité, por acompañarme y por celebrar conmigo cada pequeño triunfo. Su amistad ha sido un refugio y una motivación.

Y a Dani, gracias por ser mi apoyo más constante, mi calma y mi mejor aliada en este proyecto.

A mí, por mi perseverancia y por seguir adelante incluso cuando el camino se volvía desafiante.

Debora Berenice Veneros Llalle

A mi familia, que siempre ha estado orgullosa de mí y me ha enseñado lo que significa avanzar con dignidad y dar lo mejor en cada paso. A mi madre, que nunca perdió la fe y entregó hasta sus últimas fuerzas para que yo pudiera salir adelante.

A mi padre, que ha sido sostén y calma en los momentos más difíciles.

A Ron y a Renzo, que con sus maullidos acompañaron mis noches de escritura y convirtieron el cansancio en compañía.

A Ale, Rita y Ana, que caminaron conmigo en cada etapa, sosteniendo mis dudas y celebrando mis avances. Gracias por ser hogar en los momentos difíciles y mi cable a tierra cuando más lo necesité.

Y a la persona que ha remado conmigo contra viento y marea, que ha sido mis brazos cuando me sentí débil, mi compañera de universidad, de tesis y de vida. A ella, por enseñarme que los logros también se construyen de a dos.

Rosa Jakyara Daniela Moran Mello

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestras familias, quienes nos han acompañado, visto crecer y sostenido con su apoyo constante a lo largo de estos años. Este trabajo es también reflejo de su confianza, esfuerzo y cariño. Su apoyo incondicional ha sido la raíz que nos sostuvo en cada etapa. También agradecemos a las amistades que la vida nos regaló y que, con el tiempo, se convirtieron en familia, así como a aquellas que conocimos en la universidad y que caminaron junto a nosotras en este proceso.

Agradecemos a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por formarnos como profesionales sentipensantes, por impulsar en nosotras la conciencia crítica, el compromiso con la justicia social y la convicción de que nuestro trabajo tiene un propósito que trasciende lo académico.

Extendemos nuestro agradecimiento al Dr. Carlos Cáceres, asesor de esta investigación, por acompañarnos con paciencia, enseñarnos con generosidad y confiar en nuestra capacidad para aportar a los estudios en trabajo social. Su guía nos permitió avanzar con libertad y esmero.

Y nuestro agradecimiento más profundo para la ONG Féminas Perú, por abrirnos sus puertas y permitirnos conocer de cerca sus experiencias y luchas. Gracias por confiar en nosotras y por mostrarnos que aún existen espacios donde el trabajo social tiene una deuda y un camino urgente por recorrer. A las once mujeres que participaron en esta investigación, nuestro reconocimiento y respeto absoluto. Esta tesis no habla sobre ustedes: habla con ustedes. Este trabajo es para que sus historias de fuerza, resistencia y dignidad encuentren el lugar que merecen en la memoria social.

RESUMEN

Esta investigación analiza cómo los estereotipos de género influyen en las experiencias de discriminación laboral de mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana durante el año 2024. Se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico y muestreo no probabilístico de tipo intencional, a través de entrevistas en profundidad semiestructuradas aplicadas a 11 participantes seleccionadas según criterios específicos. El análisis temático permitió identificar barreras que afectan su acceso al empleo, su permanencia y su desarrollo profesional. Los hallazgos evidencian que la discriminación laboral hacia mujeres trans responde a dinámicas estructurales sostenidas por estereotipos de género que regulan la legitimidad de sus identidades en el espacio laboral. En este contexto, la inserción y permanencia en el empleo se ven condicionadas no por la falta de competencias individuales, sino por estructuras sociales que reproducen exclusión. La investigación reafirma la necesidad de políticas públicas inclusivas, transformaciones institucionales y producción de conocimiento que contribuyan a garantizar igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Palabras clave: Mujeres trans, discriminación laboral, estereotipos de género, identidad de género.

ABSTRACT

This research analyzes how gender stereotypes influence the experiences of labor discrimination faced by transgender women belonging to the NGO Féminas Perú in Metropolitan Lima during 2024. It was conducted under a qualitative approach, with a phenomenological design and a non-probabilistic intentional sampling strategy, through in-depth semi-structured interviews applied to 11 participants selected according to specific criteria. Thematic analysis allowed for the identification of barriers affecting their access to employment, job retention, and professional development. The findings show that labor discrimination against transgender women responds to structural dynamics sustained by gender stereotypes that regulate the legitimacy of their identities within the workplace. In this context, access to and continuity in employment are conditioned not by a lack of individual competencies, but by social structures that reproduce exclusion. The study reaffirms the need for inclusive public policies, institutional transformations, and further research aimed at ensuring effective equality in the labor sphere.

Keywords: Trans women, labor discrimination, gender stereotypes, gender identity.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.1.1 Una mirada al contexto mundial de las personas trans.....	12
1.1.2 América Latina: desigualdades estructurales y transfobia institucional.....	14
1.1.3 El caso peruano: exclusión laboral, informalidad y ausencia de reconocimiento legal.....	15
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 Pregunta general.....	17
1.2.2 Preguntas específicas.....	17
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación de la investigación.....	19
1.5 Viabilidad de la investigación.....	20
1.6 Contexto del estudio.....	21
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes del problema.....	24
2.1.1 Representaciones sociales y estereotipos de género en la construcción de la identidad trans.....	24
2.1.2 Discriminación estructural y exclusión laboral de las mujeres trans.....	26
2.1.3 Marco normativo, derechos laborales y omisiones institucionales.....	29
2.1.4 Subjetividad, resistencia y bienestar en las experiencias laborales trans.....	30
2.2 Bases teóricas.....	32
2.2.1 Teoría de la construcción del género.....	32
2.2.2 Teoría de la Performatividad de género.....	34
2.2.3 Teoría de la equidad.....	36
2.2.4 Teoría de la Interseccionalidad.....	38
2.2.5 Teoría de la resiliencia.....	41
2.2.6 Teoría trans contemporánea.....	43
2.3. Marco normativo.....	44
2.3.1 Marco normativo internacional.....	45
2.3.2. Marco normativo nacional.....	47

2.4. Marco conceptual.....	49
CAPÍTULO 3: SUPUESTOS Y CATEGORÍAS.....	57
3.1 Supuesto general.....	57
3.2 Categorías de análisis.....	57
3.2.1 Identificación de categorías.....	57
3.2.2 Operacionalización de categorías.....	58
3.2.3 Matriz de consistencia.....	60
CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA.....	61
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	61
4.2 Unidad de análisis.....	63
4.3 Población de estudio.....	63
4.4 Tamaño de la muestra.....	64
4.5 Selección de la muestra.....	65
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	67
4.7 Análisis e interpretación de datos.....	68
4.8 Aspectos éticos.....	70
4.9 Limitaciones.....	71
CAPÍTULO 5: RESULTADOS.....	72
5.1 Descripción de las participantes.....	72
5.2 Análisis e interpretación de resultados.....	75
5.2.1 Estereotipos de género hacia mujeres trans.....	75
5.2.1.1 El estigma como filtro de acceso laboral.....	75
5.2.1.2 Hacerme Indispensable: Las reglas invisibles del cis-tema laboral.....	77
5.2.1.3 Incomodidades que emergen cuando la expresión de género no encaja con las expectativas laborales.....	79
5.2.1.4 La imagen moldeada que se espera de una mujer trans.....	81
5.2.1.5 La identidad de género como obstáculo persistente en la búsqueda de empleo.....	83
5.2.1.6 Identidades contenidas para sobrevivir al proceso laboral.....	85
5.2.1.7 Oportunidades que no llegan para todas por igual.....	87
5.2.2 Discriminación laboral que afecta a mujeres trans.....	89
5.2.2.1 Preguntas que cruzan límites en las entrevistas laborales.....	89
5.2.2.2 Rechazos silenciados y señales que hablan por sí solas.....	91
5.2.2.3 ¿Sectores donde no imaginan a una mujer trans?.....	92
5.2.2.4 Aspiraciones que rompen moldes laborales.....	94
5.2.2.5 Comentarios que hieren y actitudes que excluyen.....	96
5.2.2.6 El impacto emocional de convivir con microviolencias laborales.....	99
5.2.2.7 Impacto emocional de la discriminación en la confianza laboral.....	100
5.2.2.8 Cuerpos en alerta: cómo la discriminación se transforma en síntomas que pesan.....	102

5.2.2.9 Estrategias para no quebrarse: tácticas cotidianas de resistencia frente a la discriminación.....	103
5.2.2.10 Redes que sostienen: el papel del acompañamiento afectivo y comunitario en la vida laboral.....	106
CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN.....	108
6.1 Estereotipos de género.....	109
6.1.1 Expectativas sobre la expresión de género en el trabajo.....	111
6.1.2 Limitadas oportunidades de trabajo.....	114
6.1.3 Dificultades en la obtención de formación profesional y crecimiento laboral..	118
6.2 Discriminación laboral.....	121
6.2.1 Discriminación en los procesos de selección y contratación.....	121
6.2.2 Segregación laboral y limitaciones estructurales.....	124
6.2.3 Efectos emocionales de la discriminación.....	127
6.2.4 Consecuencias en la salud física.....	130
6.2.5 Mecanismos de afrontamiento.....	133
6.2.6 Redes de apoyo.....	135
CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES.....	138
7.1 Conclusiones específicas.....	138
7.1.1 Cuando la vestimenta importa más que el currículum.....	138
7.1.2 Oportunidades limitadas: el techo invisible en el trabajo.....	140
7.1.3 El costo emocional y físico de la discriminación laboral.....	141
7.1.4 Estrategias para resistir y permanecer en el cis-tema laboral peruano.....	142
7.2 Conclusión general.....	143
CAPÍTULO 8: RECOMENDACIONES.....	145
REFERENCIAS.....	148
ANEXOS.....	159

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda una problemática que, aunque ha estado siempre presente en la vida cotidiana de muchas mujeres trans en el Perú, ha permanecido históricamente invisibilizada en el ámbito académico y en las políticas públicas: la persistencia de estereotipos de género y las múltiples formas de discriminación laboral que afectan sus trayectorias profesionales. En un país donde el acceso al empleo digno continúa siendo un privilegio limitado para diversas poblaciones, la experiencia trans evidencia una de las brechas más profundas y menos atendidas por las instituciones, el Estado y, en particular, por disciplinas orientadas a la justicia social como el Trabajo Social. Esta realidad no solo se sostiene en testimonios individuales, sino también en datos de opinión pública: el 59% de peruanos considera que las personas homosexuales, bisexuales y transexuales son discriminadas o muy discriminadas en el país (Ipsos Perú, 2024, p. 7), lo que confirma que la exclusión constituye un fenómeno socialmente reconocido y no un hecho aislado.

La limitada producción de estadísticas oficiales específicas sobre la situación laboral de la población trans en el Perú constituye, en sí misma, una expresión de invisibilización estructural. En el ámbito nacional, el II Estudio Nacional de Derechos Humanos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020) identifica a la población LGBTI como uno de los grupos que perciben mayores niveles de discriminación. Estos antecedentes permiten situar la experiencia de las mujeres trans dentro de un patrón sistemático de desigualdad laboral que trasciende casos aislados y se inserta en dinámicas estructurales de exclusión.

En este contexto, durante el año 2024, las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú compartieron relatos marcados por barreras laborales que se manifiestan antes, durante y después del ingreso a un empleo. Estas barreras se expresan no solo en rechazos

explícitos o cuestionamientos invasivos, sino también en microviolencias cotidianas, exigencias estéticas que regulan su identidad, límites impuestos a su desarrollo profesional y consecuencias emocionales y físicas sostenidas en el tiempo. Sus experiencias evidencian que la discriminación laboral no constituye un hecho circunstancial, sino un fenómeno estructural que se reproduce de manera persistente en distintos sectores del mercado laboral limeño.

A partir de ello, el estudio se propuso comprender cómo los estereotipos de género inciden en estas experiencias de discriminación laboral, reconociendo la importancia de situar las voces de las propias protagonistas en el centro del análisis. Se desarrolló una investigación cualitativa con diseño fenomenológico, basada en entrevistas en profundidad semiestructuradas aplicadas a once mujeres trans, cuyos relatos fueron interpretados desde enfoques teóricos vinculados a la construcción social del género, la performatividad, la interseccionalidad, la teoría de la equidad y la resiliencia.

Asimismo, esta investigación reconoce el vacío que existe en la intervención del Trabajo Social en estas problemáticas, un hallazgo que emergió con fuerza durante el proceso. La ausencia de profesionales acompañando, orientando o defendiendo los derechos de las mujeres trans en ámbitos laborales evidencia una deuda ética profunda de la disciplina y una urgencia impostergable por abrir caminos de intervención donde hoy casi no hay presencia institucional. Desde esta perspectiva, la investigación no solo busca describir una realidad, sino también aportar a la reflexión crítica sobre el rol que el Trabajo Social debe asumir frente a poblaciones que históricamente han sido excluidas del amparo profesional y del diseño de políticas públicas.

La estructura de esta tesis se organiza en ocho capítulos. El primero desarrolla el planteamiento del problema, considerando el contexto global, latinoamericano y nacional de

la discriminación laboral hacia mujeres trans. El segundo presenta las bases teóricas y conceptuales que sustentan el análisis. El tercero expone los supuestos y la operacionalización de las variables que guiarán la investigación. El cuarto capítulo plantea la metodología aplicada en la investigación. El quinto contiene los resultados y su interpretación. El sexto integra la discusión de los hallazgos con base en el marco teórico. El séptimo aborda las conclusiones generales y particulares de la investigación y por último el octavo capítulo brinda recomendaciones orientadas a futuras intervenciones e investigaciones.

En conjunto, este estudio busca contribuir a la comprensión crítica de una problemática urgente, fortalecer la producción de conocimiento desde las experiencias trans y reafirmar el compromiso del Trabajo Social con la defensa de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

1.1.1 Una mirada al contexto mundial de las personas trans

Las identidades de género no normativas han sido históricamente invisibilizadas o patologizadas en diversas sociedades, especialmente a partir de marcos coloniales, religiosos y científicos que impusieron una visión binaria y cisheteronormativa del cuerpo y la identidad. Sin embargo, estas expresiones no son recientes ni marginales. Diversas culturas han reconocido históricamente formas de vivir el género que no se ajustan a ese esquema. Como explica Butler (2007), el género no es una verdad natural, sino una construcción social que depende de normas culturales, históricas y políticas. No nacemos sabiendo cómo “ser” un hombre o una mujer; aprendemos a actuar ese rol según lo que cada sociedad espera.

Un ejemplo claro de esta diversidad se encuentra en el sur de México, con la figura de los muxes en la comunidad zapoteca del Istmo de Tehuantepec. Estas personas, asignadas como varones al nacer, asumen roles femeninos dentro de su comunidad sin ser excluidas. Según Romualdo et al. (2024), la identidad muxe forma parte de una visión cultural que reconoce un “tercer género” como parte legítima de su estructura social. Este caso muestra que no todas las sociedades consideran la diversidad de género como una amenaza.

Otro ejemplo importante es el de las personas Two-Spirit en comunidades indígenas de América del Norte. Este término, adoptado en los años noventa, reúne vivencias de género y sexualidad que no encajan en la lógica occidental, pero que tienen raíces profundas en las tradiciones indígenas. Robinson (2020) señala que esta identidad permite a las personas

indígenas rechazar las categorías coloniales impuestas sobre el género, y reafirmar una visión ancestral basada en el respeto y la comunidad.

Estos casos demuestran que las identidades trans no son una invención moderna, sino expresiones legítimas de la diversidad humana. Reconocerlo permite cuestionar los discursos que siguen viendo estas identidades como “anómalas”, cuando en realidad han existido siempre, aunque muchos sistemas hayan intentado borrarlas.

Desde hace varias décadas, la medicina y la psiquiatría clasificaron las identidades trans como trastornos mentales, legitimando prácticas de exclusión, medicalización y control institucional. En los últimos años, las presiones sociales y la evidencia científica han impulsado la revisión de estos enfoques en los principales manuales diagnósticos: el *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (DSM) y la *Clasificación Internacional de Enfermedades* (CIE). Robles et al. (2021) sostienen que categorías como el “trastorno de identidad de género” comenzaron a ser rechazadas por especialistas, al ser entendidas más como reflejos del estigma que como diagnósticos clínicos fundamentados.

En respuesta a estas críticas, la Organización Mundial de la Salud aprobó en 2019 la CIE-11, donde la “incongruencia de género” fue retirada del capítulo de trastornos mentales. Desde 2022, los Estados miembros aplican esta nueva clasificación. No obstante, Campo-Arias y Reyes-Rojas (2024) advierten que seguir tratando la identidad trans como un diagnóstico, aunque esté en otro apartado, puede reforzar ideas estigmatizantes en vez de reconocerla como parte de la diversidad humana.

Incluso en países considerados como “modelos” de inclusión, las brechas siguen existiendo. Canadá, Finlandia o Tailandia presentan avances legales o médicos, pero

enfrentan críticas por los sesgos que persisten en la práctica. ¿Qué tan reales son los avances si las personas trans aún viven con miedo, inseguridad o rechazo? ¿Puede una ley cambiar una estructura social que lleva siglos excluyéndolas?

1.1.2 América Latina: desigualdades estructurales y transfobia institucional

América Latina es una de las regiones más desiguales del mundo, y eso se refleja con fuerza en las condiciones de vida de las personas trans. Aunque países como Argentina, Uruguay o Chile han logrado avances normativos, como leyes de identidad de género o programas de inclusión, estos marcos legales no siempre se traducen en protección efectiva. La falta de voluntad política, el desconocimiento institucional y los prejuicios sociales limitan seriamente la implementación de políticas públicas que garanticen derechos reales.

La región combina altos índices de violencia, discursos religiosos conservadores y modelos culturales rígidos que dictan cómo debe vivirse el género. Esto crea un entorno hostil, donde cualquier expresión que se aparte del modelo cisheteronormativo es blanco de discriminación y violencia. Según un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2015), el 80 % de las personas trans asesinadas en América Latina eran menores de 35 años, y en la mayoría de casos las investigaciones no incorporaban enfoque de género, perpetuando así una impunidad estructural que normaliza la violencia.

Esta violencia no siempre se manifiesta de forma directa o física. También opera de manera simbólica e institucional: está en el silencio de las leyes, en el desprecio cotidiano, en el miedo a acceder a un servicio público, en la mirada que juzga, en el documento que no reconoce. Es una violencia que atraviesa la vida y corta posibilidades desde lo más cotidiano hasta lo más estructural.

Como advierte Segato (2016), nuestras sociedades han organizado el género sobre la base de la subordinación de lo femenino. Y todo lo que se desvíe de esa norma, lo que no encaja, lo que incomoda, es castigado simbólicamente y materialmente. Esta afirmación cobra fuerza cuando se observa cómo los sistemas educativos, los medios de comunicación o el aparato judicial reproducen discursos que refuerzan la exclusión.

1.1.3 El caso peruano: exclusión laboral, informalidad y ausencia de reconocimiento legal

En el Perú, la situación de las mujeres trans está atravesada por barreras estructurales que se entrelazan: la invisibilidad estadística, la informalidad laboral, la falta de reconocimiento legal y las limitaciones continuas para acceder a empleos dignos y estables. Estas condiciones no solo restringen su acceso al empleo formal, sino que intensifican su vulnerabilidad económica y social, empujándolas con frecuencia hacia espacios laborales precarizados.

Sobre la ausencia de datos oficiales representativos. En 2017, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizó la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI, entre quienes estaban ocupados, el 11,5 % reportó haber sufrido discriminación y/o violencia en el trabajo (INEI, 2018, p. 17). Sin embargo, el propio informe reconoce que fue una encuesta exploratoria, de carácter no probabilístico, lo que limita su validez como base para políticas públicas. A la fecha, el Censo Nacional aún no incluye variables exclusivas que permitan identificar a esta población, lo cual prolonga su exclusión del sistema estadístico y de la toma de decisiones basada en evidencia.

A esta invisibilidad se suma una economía altamente informal. Según datos de WIEGO (2023), el 71 % de la población urbana en el país trabaja en condiciones informales, sin contrato ni protección laboral. Para las mujeres trans, esta realidad se agrava por una traba legal específica: la imposibilidad de modificar su nombre y sexo en el Documento Nacional de Identidad sin atravesar un proceso judicial largo, costoso y revictimizante. Esta situación impide que muchas personas trans accedan a empleos formales, ya que sus documentos no coinciden con su expresión e identidad de género.

Como consecuencia, muchas mujeres trans se ven obligadas a desempeñarse en espacios informales, precarios o de alto riesgo. En esos entornos no solo enfrentan condiciones laborales desfavorables, sino también estigmas persistentes que las asocian automáticamente con el trabajo sexual o con actividades marginales. Estos imaginarios reducen aún más sus posibilidades de desarrollo profesional y reproducen ciclos de exclusión que comienzan desde edades tempranas y se sostienen en todos los ámbitos de su vida.

En este mismo contexto, Monge et al. (2022), en la investigación “Una exploración a los factores que determinan la trata de población LGTBIQ+ en Perú”, sostienen que la vulnerabilidad frente a la explotación no responde a la identidad de género en sí misma, sino a la acumulación de factores estructurales como conflictos familiares, maltrato físico y emocional, expulsión del hogar, exclusión temprana del sistema educativo, estigma social y falta de oportunidades laborales. Estos elementos se articulan con la precariedad económica y la informalidad persistente en el país, generando trayectorias de riesgo desde edades tempranas. En ese sentido, la exclusión laboral y el rechazo social no operan de manera aislada, sino que configuran un entorno que facilita dinámicas de captación y explotación, especialmente cuando las redes familiares y comunitarias se encuentran debilitadas.

Así, la exclusión laboral, la precariedad económica y el rechazo social no son fenómenos aislados, sino piezas de un mismo entramado que expone a muchas mujeres trans a contextos de alta vulnerabilidad. El caso peruano evidencia que la explotación humana no surge de manera espontánea, sino que se alimenta de barreras estructurales persistentes que limitan el ejercicio pleno de derechos y el acceso a condiciones de vida dignas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta general

¿De qué manera incidieron los estereotipos de género en las experiencias de discriminación laboral de las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024?

1.2.2 Preguntas específicas

- a) ¿Cómo describieron las mujeres trans de la ONG Féminas Perú las manifestaciones concretas de los estereotipos de género en el ámbito laboral en Lima Metropolitana en el 2024?
- b) ¿Cómo afectaron los estereotipos de género las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024?
- c) ¿De qué modo afectaron las experiencias de discriminación laboral la integridad física y emocional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024?

- d) ¿Cuáles fueron las estrategias frente a la discriminación laboral que desarrollaron las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar cómo incidieron los estereotipos de género en las experiencias de discriminación laboral de las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar las manifestaciones concretas de los estereotipos de género que enfrentaron las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en el ámbito laboral en Lima Metropolitana en el 2024.
- b) Explicar cómo afectaron los estereotipos de género las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024.
- c) Comprender las experiencias de discriminación laboral que afectaron la integridad física y emocional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024.
- d) Conocer las estrategias frente a la discriminación laboral que desarrollaron las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Desde el enfoque teórico, esta investigación es fundamental para comprender cómo los estereotipos de género operan como mecanismos que reproducen desigualdades estructurales, especialmente hacia poblaciones históricamente marginadas como las mujeres trans. Estudiar estas construcciones sociales permite analizar cómo se consolidan ideas rígidas sobre el género, el cuerpo y los roles laborales, que afectan de manera directa el acceso a derechos fundamentales. Como señala García (2022), los estereotipos de género afectan las formas de pensar y actuar de las personas, y no solo limitan por sexo, sino que también reproducen discriminación hacia identidades, orientaciones y expresiones de género diversas. Esto último refuerza la necesidad de visibilizar su impacto en los espacios laborales y sociales. Además para el Trabajo Social, resulta esencial abordar fenómenos como la discriminación laboral y los estereotipos de género hacia mujeres trans, ya que esta disciplina se orienta al estudio de las desigualdades sociales y sus efectos en la vida cotidiana. El Trabajo Social no solo busca comprender estas formas de exclusión, sino también transformarlas desde una perspectiva de justicia social, equidad y derechos humanos. En esa línea, esta investigación contribuye al desarrollo teórico de la disciplina al visibilizar una problemática históricamente desatendida, fortaleciendo su base crítica y ofreciendo nuevas herramientas para reflexionar sobre los mecanismos que sostienen la exclusión y cómo pueden ser transformados.

Por otro lado, en el plano práctico, esta investigación tuvo como propósito visibilizar las múltiples barreras que enfrentan las mujeres trans al momento de acceder o mantenerse en un empleo formal. Al centrarse en las experiencias concretas de las integrantes de la ONG Fémimas Perú, fue posible identificar situaciones que frecuentemente son invisibilizadas o

minimizadas, como la falta de reconocimiento legal de la identidad de género, los prejuicios presentes en los procesos de selección, o las dinámicas de trato desigual dentro del entorno laboral. Estos testimonios de primera mano no solo ofrecen una mirada honesta y directa sobre las desigualdades estructurales, sino que también aportan insumos valiosos para el diseño e implementación de políticas públicas inclusivas. Asimismo, fortalecen la voz y la agencia de la propia comunidad trans, promoviendo su participación activa en la construcción de entornos laborales más justos y respetuosos con la diversidad.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, la investigación se sustenta en un enfoque cualitativo que permite explorar a profundidad las vivencias, percepciones y estrategias desarrolladas por las mujeres trans frente a la discriminación laboral. A través de entrevistas semiestructuradas, se accede a narrativas personales que no suelen ser registradas en estudios cuantitativos, pero que son esenciales para comprender la complejidad de la exclusión. Este tipo de aproximación no solo reconoce la validez de estas voces como fuente legítima de conocimiento, sino que también promueve una forma de investigar más humana, ética y situada en la realidad concreta de las participantes.

1.5 Viabilidad de la investigación

La viabilidad de esta investigación se construyó a partir de un proceso progresivo de acercamiento con la ONG Féminas Perú, una organización liderada por mujeres trans con presencia activa en diferentes regiones del país. El primer contacto se dio a través de su cuenta institucional en la red social Instagram, espacio en el que fue posible conocer parte de su trayectoria, actividades y líneas de acción. Posteriormente, se logró establecer comunicación directa con la directora de la organización, Leyla Huerta, con quien se entabló

un diálogo abierto que permitió sentar las bases de un vínculo de colaboración sostenido y respetuoso.

Este proceso resultó clave para garantizar el acceso ético y cuidadoso a la población participante, así como para generar un entorno de confianza y apertura donde las entrevistas pudieran desarrollarse en condiciones de seguridad emocional. La participación fue completamente voluntaria y consciente por parte de las mujeres trans convocadas, lo que posibilitó la recolección de información diversa, significativa y profundamente vinculada a los objetivos del estudio.

En cuanto a los recursos, la investigación fue íntegramente autogestionada. Todos los gastos relacionados con el trabajo de campo, incluyendo traslados, alimentación y materiales, fueron asumidos por las investigadoras, en un ejercicio de compromiso personal y profesional con una problemática que se reconoce como urgente, estructural y socialmente relevante.

Finalmente, esta investigación no solo respondió al interés de la ONG Féminas Perú y de sus integrantes, sino que también adquiere relevancia para instituciones públicas, organizaciones sociales, espacios académicos, empresas privadas y la ciudadanía en general. La persistencia de dinámicas de exclusión y discriminación laboral hacia las personas trans subraya la necesidad de generar conocimiento situado que permita impulsar transformaciones colectivas hacia una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

1.6 Contexto del estudio

El presente estudio se desarrolló en el marco del trabajo de la ONG Féminas Perú, una organización fundada y dirigida por mujeres trans, que desde hace más de una década promueve el empoderamiento, la visibilización y la defensa de los derechos de esta población

en el Perú. Su lema, “por y para mujeres trans”, sintetiza el carácter autogestionado y colectivo de sus acciones, las cuales están orientadas a mejorar las condiciones de vida de personas históricamente excluidas de espacios institucionales, educativos y laborales.

Aunque su sede principal se encuentra en el distrito limeño de Pueblo Libre, Féminas Perú ha logrado extender su presencia territorial mediante la creación de filiales en regiones como Loreto, Cusco y Arequipa. Esta expansión ha permitido que la organización responda a las particularidades de cada territorio, adaptando sus estrategias de intervención sin perder de vista principios fundamentales como la acción colectiva, el fortalecimiento comunitario, la formación política y la defensa de los derechos humanos.

La estructura interna de la organización está conformada por un equipo de mujeres trans que asumen distintos roles en áreas clave como educación, salud, incidencia política y fortalecimiento organizativo. Este liderazgo comunitario ha posibilitado la construcción de espacios seguros para el encuentro, la reflexión y la participación activa de sus integrantes.

Uno de los espacios más representativos es el programa “Martes de Féminas”, desarrollado semanalmente en la sede principal de la organización. Este espacio no solo ofrece talleres sobre salud, autocuidado, empleo o derechos, sino que también funciona como un lugar de contención, articulación y escucha colectiva para mujeres trans de toda Lima Metropolitana.

Este entorno organizativo y político fue determinante para la viabilidad de esta investigación, ya que permitió establecer un contacto directo con una población activa, diversa y organizada. Las experiencias compartidas en este contexto enriquecieron profundamente el análisis sobre las formas en que los estereotipos de género y la

discriminación laboral impactan las trayectorias de vida de mujeres trans en el Perú, particularmente en la capital.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

El estudio de las experiencias laborales de las mujeres trans ha cobrado relevancia en los últimos años, a medida que las ciencias sociales incorporan la perspectiva de género y diversidad como marcos de análisis. Sin embargo, la producción académica sigue siendo limitada y dispersa, reflejando la marginalidad histórica del colectivo dentro de los debates sobre trabajo y ciudadanía. Las investigaciones revisadas, desarrolladas entre 2018 y 2024, permiten identificar avances y vacíos en torno a la discriminación laboral y los estereotipos de género, así como las estrategias de resistencia que las mujeres trans construyen frente a estos desafíos.

Para comprender esta realidad de forma integral, los antecedentes se organizan en cuatro categorías analíticas: representaciones sociales y estereotipos de género en la construcción de la identidad trans, discriminación estructural y exclusión laboral de las mujeres trans, marco normativo, derechos laborales y omisiones institucionales, y subjetividad, resistencia y bienestar en las experiencias laborales trans. Estas dimensiones dialogan entre sí, articulando los niveles simbólico, estructural, jurídico y emocional que configuran las experiencias laborales del colectivo.

2.1.1 Representaciones sociales y estereotipos de género en la construcción de la identidad trans

En nuestras sociedades, el género no funciona como una categoría fija ni exclusivamente biológica. Se construye y se reproduce en lo cotidiano: en la escuela, en la familia, en los medios de comunicación, en las instituciones. Las representaciones sociales

que circulan sobre el género son aprendidas, compartidas y reforzadas constantemente. Aunque muchas veces se perciben como naturales, en realidad forman parte de ideas que se han instalado con el tiempo y que rara vez se cuestionan.

En el caso de las personas trans, estas representaciones suelen funcionar de forma especialmente excluyente. Con frecuencia, su identidad es vista como algo que se aleja de la “norma”, como una exageración o como algo no auténtico. En el caso de las mujeres trans, esto se traduce en exigencias muy rígidas sobre cómo deben comportarse o verse para ser reconocidas como tales. Sin embargo, esa exigencia no considera que sus trayectorias están marcadas por el rechazo y la vigilancia desde etapas muy tempranas. Freyre (2018), a partir de su investigación con mujeres trans en Lima, muestra que la feminidad que estas construyen no responde a una copia, sino a un proceso activo y propio, que se desarrolla en contextos de exclusión y que busca afirmarse frente a ese rechazo.

Estos procesos no solo se dan en el plano simbólico. Las ideas que se repiten sobre lo que una persona “debe ser” también influyen en sus posibilidades reales de ejercer derechos, de participar socialmente o de acceder a servicios básicos. Chávarri (2023), en su estudio con mujeres trans de una organización en Lima, señala que los estereotipos que recaen sobre ellas están directamente relacionados con la violencia que enfrentan en distintos espacios. Esa violencia no solo es física. También se manifiesta en la exclusión laboral, la discriminación en centros de salud o la falta de reconocimiento legal de su identidad.

Además, estas formas de discriminación muchas veces no comienzan en el espacio público, sino dentro de la propia familia. Solano (2023), en su investigación basada en relatos de vida, recoge testimonios que evidencian cómo desde la adolescencia, muchas mujeres trans son controladas y reprimidas por su entorno más cercano. Una de las participantes,

Deborah, recuerda: “Me pusieron a una persona vigilándome las 24 horas del día para que yo no mariconeara” (p. 7). En ese mismo testimonio, se cuestiona la mirada médica de su época que las catalogaba como enfermas: “A nosotros nos diagnosticaron una enfermedad, pero nosotros no éramos enfermos, simplemente éramos diferentes” (p. 8). Estas experiencias muestran cómo la identidad trans se forma no a pesar del conflicto, sino en medio de él.

Sin embargo, también se hacen visibles formas de resistencia. A pesar del rechazo y las limitaciones, muchas mujeres trans encuentran maneras de afirmarse y sostenerse. El acompañamiento entre pares, el contacto con otras personas que han vivido experiencias similares y la organización comunitaria se convierten en herramientas clave. En palabras de otra participante del estudio de Solano (2023), “el camino trans es muy bonito si lo haces rodeado de personas como tú y que te entienden” (p. 14). Esa frase no solo refleja una vivencia, sino una estrategia para sobrevivir en un entorno que no siempre es seguro.

Lo que muestran estos estudios es que los estereotipos de género no solo afectan la forma en que las personas trans son vistas, sino también las condiciones concretas en las que pueden vivir. Estos estigmas restringen el acceso a derechos como la salud, la educación o el trabajo, y también afectan su bienestar emocional. Por eso, es importante reconocer que las identidades trans no deben abordarse desde la compasión o la tolerancia, sino desde el respeto a su legitimidad como parte de la diversidad humana.

2.1.2 Discriminación estructural y exclusión laboral de las mujeres trans

Hablar de trabajo en el caso de mujeres trans implica enfrentarse a un sistema que, en lugar de incluir, expulsa. No se trata solo de acceso o permanencia, sino de cómo el entorno laboral reproduce desigualdades estructurales. En muchos casos, el empleo formal aparece

como un territorio hostil donde la identidad de género se convierte en un criterio no declarado de selección o rechazo. Como advierte Pérez (2023), las entrevistas laborales suelen transformarse en espacios de sospecha sobre la expresión de género, generando ansiedad y anticipación al rechazo.

Esta exclusión no se produce de manera aislada, sino en continuidad con otras formas de marginación que comienzan desde etapas tempranas de la vida. Cruz (2020) describe cómo las trayectorias escolares truncadas por discriminación o violencia simbólica condicionan el futuro laboral, cerrando caminos antes de que se abran. Para muchas mujeres trans, esa historia de expulsión comienza mucho antes del primer currículum entregado.

En los espacios laborales, la violencia adopta formas múltiples: puede expresarse como negación del nombre social, burlas, aislamiento o incluso acoso explícito. Ore (2020), en su estudio sobre mujeres trans en Comas, señala que la naturalización de estos actos está directamente relacionada con la falta de protocolos institucionales que reconozcan y enfrenten este tipo de violencia. A menudo, los entornos laborales no solo no protegen, sino que legitiman el maltrato bajo la excusa del “ambiente organizacional”.

La discriminación estructural también se sostiene en imaginarios sobre la supuesta falta de preparación o “ajuste” de las personas trans para el mercado laboral. Salvatierra (2019) pone en cuestión esta narrativa, evidenciando cómo muchas mujeres trans, a pesar de contar con formación académica o técnica, son descartadas por prejuicios que nada tienen que ver con su capacidad. Lo que se evalúa no es su competencia, sino su “adecuación” a una imagen corporativa moldeada por la cisnorma.

Desde otra perspectiva, Torres (2022) plantea que la exclusión no solo es un efecto del mercado, sino también de la omisión del Estado. Señala que las políticas laborales inclusivas, cuando existen, suelen carecer de mecanismos efectivos de implementación. En su análisis, muestra cómo el vacío entre lo que las leyes declaran y lo que las instituciones hacen refuerza la exclusión bajo una fachada de igualdad.

Incluso quienes logran insertarse laboralmente deben enfrentar estrategias cotidianas de invisibilización. Galvis, Parra y Rocha (2019) exponen que, en muchos casos, las mujeres trans que trabajan en espacios formales eligen ocultar su identidad por miedo a perder el empleo. Este silenciamiento forzado no es una elección libre, sino un reflejo del costo emocional y material que implica la visibilidad.

Frente a esta realidad, surgen respuestas desde la comunidad trans que no solo buscan sobrevivir, sino dignificar el trabajo. El informe elaborado por Organizando Trans Diversidades (2023) destaca cómo muchas personas trans optan por el autoempleo y la organización colectiva como formas de resistir a la precarización y generar redes de cuidado. Sin embargo, esto no debe interpretarse como solución estructural, sino como muestra de una deuda profunda del sistema laboral y del Estado con quienes históricamente han sido excluidas.

La experiencia laboral de las mujeres trans no puede reducirse a una cuestión de oportunidades o méritos. Es el reflejo de una estructura que aún se resiste a reconocer otras formas de ser, de habitar y de trabajar. Y mientras esa estructura no se transforme, el trabajo seguirá siendo, para muchas, un campo de batalla más que un derecho garantizado.

2.1.3 Marco normativo, derechos laborales y omisiones institucionales

El acceso al trabajo para las personas trans no puede entenderse sin revisar críticamente el marco normativo y la actuación de las instituciones responsables de garantizar derechos. Aunque en los discursos públicos se menciona la igualdad de oportunidades, lo cierto es que persisten vacíos legales, políticas incompletas y respuestas institucionales que no logran cubrir las necesidades de esta población. Esta desconexión entre lo que el derecho promete y lo que realmente ocurre produce una exclusión sistemática.

Uno de los puntos clave es la relación entre el reconocimiento legal de la identidad de género y el derecho al empleo. Sánchez (2020) analiza cómo la falta de adecuación entre el nombre legal y la identidad sentida genera obstáculos concretos, desde la postulación a un trabajo hasta la firma de contratos, lo que limita el ejercicio pleno de derechos laborales. Para muchas personas trans, simplemente presentarse a una entrevista implica un acto de exposición y vulnerabilidad frente a un sistema que no las reconoce plenamente.

La legislación peruana, como señala Araujo (2024), recoge principios generales de igualdad y no discriminación, pero no ha desarrollado marcos específicos para abordar la discriminación por identidad de género en el trabajo. Esta ausencia impide que las denuncias por trato desigual sean tratadas con la gravedad que merecen, y deja sin protección a quienes sufren exclusión en espacios laborales. Además, como indica Alfaro (2020), el Estado no ha implementado políticas activas para promover la inserción laboral trans, ni genera estadísticas oficiales que permitan dimensionar el problema y tomar decisiones informadas.

Las consecuencias de esta omisión legal e institucional son visibles en múltiples niveles. Cobos (2023), por ejemplo, expone cómo el sistema judicial aún no cuenta con

protocolos claros para reconocer ni sancionar los crímenes de odio o la violencia laboral por identidad de género. Esta falta de respuesta oficial genera desconfianza y hace que muchas personas prefieran no denunciar. León (2023) refuerza esta lectura al señalar que el Estado peruano ha adoptado una postura ambigua frente a los derechos de las personas trans: los menciona, pero no los respalda con acciones sostenidas. Incluso cuando se promueven iniciativas, muchas parten desde una lógica asistencialista, que no reconoce a las personas trans como titulares de derechos plenos.

Lo que reflejan estas investigaciones es que el problema no se limita a un vacío legal, sino a una estructura institucional que todavía opera desde una lógica excluyente. Mientras no exista una legislación clara sobre identidad de género en el ámbito laboral, y mientras las instituciones no asuman su rol en la protección y garantía de estos derechos, el acceso al trabajo seguirá siendo desigual y frágil para las personas trans. En este escenario, más que ajustes superficiales, se requiere un compromiso real del Estado por transformar la forma en que el derecho y la política laboral reconocen la diversidad de género.

2.1.4 Subjetividad, resistencia y bienestar en las experiencias laborales trans

Las experiencias laborales de las mujeres trans revelan múltiples formas de exclusión, pero también muestran cómo, a pesar de estas barreras, muchas de ellas encuentran maneras de sostenerse, adaptarse y afirmarse en su identidad. En entornos donde persisten prejuicios y estigmas, el trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino también un espacio donde se juega el reconocimiento personal y social. Más allá de las dificultades, estas experiencias muestran que la participación laboral puede convertirse en un lugar de construcción subjetiva y, en ciertos casos, de bienestar, aunque esto ocurra en condiciones muchas veces adversas.

Este proceso no se da sin costo. El impacto emocional de la discriminación laboral suele ser profundo, con efectos que van desde el aislamiento hasta el deterioro de la salud mental. Uno de los estudios más recientes documenta cómo el sufrimiento psíquico derivado de la exclusión laboral afecta la autoestima, la estabilidad emocional y la motivación de vida de las personas trans. Condor y Suarez (2024), al analizar estas experiencias en Lima, muestran que muchas enfrentan ansiedad, agotamiento emocional y sentimientos de inutilidad. Sin embargo, en esos mismos espacios hostiles emergen formas de resistencia, como la creación de redes afectivas, el acompañamiento entre pares o la reivindicación del valor propio frente al desprecio institucional.

Estas estrategias no solo permiten sobrevivir, sino que también expresan formas activas de sostenerse emocionalmente en medio de un entorno adverso. Desde esta perspectiva, el trabajo ya no es solo un espacio de ingresos, sino también un lugar donde se afirma el derecho a existir. Cisneros (2022), al abordar las experiencias laborales de mujeres trans, muestra cómo muchas deben decidir si visibilizar o no su identidad, en función del riesgo. Esta negociación constante entre ocultarse o afirmarse, no es un dilema menor, sino una muestra clara del desgaste emocional que implica simplemente ser reconocidas.

Además, las trayectorias laborales están atravesadas por otras desigualdades que las instituciones rara vez consideran. Durán y Urrego (2022) evidencian que muchas mujeres trans construyen su identidad profesional en medio de exclusiones familiares, obstáculos educativos y precariedad económica. Frente a estos escenarios, algunas optan por el autoempleo o por desarrollar estrategias laborales independientes, no solo como forma de ingreso, sino como espacio donde puedan ser respetadas y visibles.

Por último, el bienestar laboral no puede definirse únicamente en términos formales o materiales. Lo que permite a muchas personas trans sostenerse en un entorno laboral es también la calidad de los vínculos, el trato respetuoso, la posibilidad de expresarse con libertad. Estas dimensiones aparecen con fuerza en el estudio de Yucra (2023), quien señala que, más allá del acceso, lo que realmente marca la diferencia en la experiencia cotidiana son las relaciones humanas: un entorno laboral en el que una persona trans puede ser nombrada como desea, recibir apoyo o simplemente no ser hostigada, tiene un impacto profundo en su salud mental y su sentido de pertenencia.

Pensar el bienestar desde esta perspectiva obliga a replantear los marcos tradicionales de inclusión, reconociendo que la justicia laboral no se limita a lo jurídico. Las mujeres trans no son solo víctimas de la exclusión, sino sujetas activas que transforman el trabajo en un espacio de resistencia y reconstrucción. En contextos hostiles, su capacidad para sostener la dignidad revela una forma de cuidado político, donde la supervivencia no es pasiva, sino profundamente transformadora.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de la construcción del género

La noción de género como una realidad construida socialmente tiene uno de sus aportes fundacionales en Simone de Beauvoir. En *El segundo sexo* (1949/2016), la autora desmonta la idea de que la identidad femenina sea un atributo natural o biológico. Para Beauvoir, la categoría “mujer” no existe como esencia, sino como un proceso histórico mediante el cual los sujetos son moldeados por normas, mandatos y expectativas sociales. Esta premisa se sintetiza en su afirmación: “no se nace mujer, se llega a serlo” (Beauvoir,

1949/2016, p. 269), con la cual subraya que el género es una producción cultural sostenida por prácticas cotidianas que asignan posiciones y significados diferenciados a los cuerpos.

De Beauvoir también problematiza la estructura simbólica sobre la que se organiza esa producción. El hombre aparece situado como medida universal, lo neutro y humano, mientras que la mujer surge como su contraparte secundaria, definida desde la alteridad. La autora advierte: “el hombre representa a la vez lo positivo y lo neutro [...] la mujer se determina y se diferencia con relación al hombre, no este con relación a ella” (Beauvoir, 1949/2016, p. 384). Esta lógica, basada en la dicotomía *mismo/otro*, constituye un régimen de jerarquías que organiza las relaciones de poder y legitima la subordinación de quienes no se ajustan al modelo dominante.

Desde esta perspectiva, el género no es simplemente un conjunto de roles, sino un dispositivo social que clasifica, ordena y regula a los sujetos. Aquellos que desbordan sus límites, por identidad, expresión o corporalidad, suelen ser sancionados por desafiar el orden establecido. Beauvoir lo formula en términos de conflicto estructural: “toda opresión crea un estado de guerra” (Beauvoir, 1949, p. 661). La violencia no responde solo a actos individuales, sino a un sistema que protege la estabilidad de categorías que se presentan como naturales, aunque en realidad son históricas y cambiantes.

Esta teoría resulta especialmente pertinente para el estudio de las mujeres trans, cuya trayectoria vital evidencia que el género es un proceso dinámico, relacional y en constante transformación. Al construir su identidad, las mujeres trans desafían la idea de un género fijo asociado al cuerpo, y muestran que las categorías “hombre” y “mujer” funcionan más como horizontes de sentido que como determinaciones biológicas. Sin embargo, esta afirmación identitaria implica también enfrentarse a una estructura social que sanciona la desviación

respecto de la feminidad tradicional. En el campo laboral, estas tensiones se expresan en prácticas de exclusión, cuestionamiento y deslegitimación de su identidad, reforzando la condición de “otredad” que Beauvoir identifica.

Así, la teoría de la construcción del género permite comprender que las mujeres trans no solo ocupan el lugar del “otro” frente al varón, sino también frente a una noción hegemónica de lo femenino que las rechaza por no ajustarse a sus parámetros normativos. Esta doble alteridad hace visible cómo el género opera como un marco estructurador de desigualdades, y proporciona una herramienta analítica clave para interpretar las experiencias de discriminación laboral que emergen en este estudio.

2.2.2 Teoría de la Performatividad de género

Judith Butler, en *El género en disputa* (1990/2007), formula una crítica radical a la idea de que el género sea una identidad interna, estable o derivada naturalmente del sexo. Su propuesta desplaza el análisis desde la interioridad hacia el plano discursivo y normativo, mostrando que el género no preexiste a las prácticas sociales, sino que se produce a través de ellas. Desde esta perspectiva, el género funciona como un efecto performativo: emerge de la repetición de actos, gestos, modos de hablar, vestir y comportarse que, al reiterarse en el tiempo, generan la apariencia de una identidad coherente y continua (Butler, 1990/2007).

Para la autora, esa repetición no es libre ni espontánea, sino que ocurre dentro de un marco regulatorio que dicta qué actuaciones son reconocidas como “masculinas” o “femeninas”. Butler describe este proceso como una matriz de inteligibilidad, un sistema de normas culturales que hace posible que las identidades sean comprendidas, legitimadas o, por el contrario, sancionadas. Dentro de esta matriz, solo ciertos gestos o performance son

autorizados como “propios” del género. De este modo, el género no es algo que “es”, sino algo que se hace bajo condiciones de poder que habilitan o restringen el reconocimiento social.

La performatividad implica, entonces, que la identidad de género no es un atributo esencial, sino una citación constante de normas preexistentes. Butler señala que estas normas se vuelven eficaces precisamente porque se repiten, se naturalizan y se presentan como evidentes. La repetición opera como un mecanismo de sujeción: los sujetos adquieren reconocimiento social cuando reiteran los actos culturalmente exigidos, pero también se exponen a sanción cuando se apartan de ellos. Así, las identidades no se expresan, sino que se producen en el discurso, y esa producción está estrechamente vigilada por expectativas que definen qué cuerpos son válidos y cuáles quedan fuera de la inteligibilidad social.

Sin embargo, la misma lógica repetitiva que estabiliza el género permite también su desestabilización. Para Butler, toda norma requiere ser repetida para sostenerse, y esa necesidad abre un espacio para la subversión. Cuando un sujeto actúa de formas que no se ajustan al guión prescrito, ya sea en su manera de habitar el cuerpo, de nombrarse o de presentarse, evidencia la contingencia del género y su carácter construido. La disidencia no solo revela que las normas pueden fallar, sino que muestra la existencia de posibilidades identitarias que la matriz hegemónica intenta negar.

En este marco, la experiencia de las mujeres trans adquiere una relevancia teórica central. Su tránsito, afirmación identitaria y performance cotidiana desafían la premisa de que el género deriva del sexo asignado al nacer. Al vivir y performar una identidad distinta a la que se les impuso, las mujeres trans exhiben la plasticidad del género y ponen en cuestión la naturalización de las categorías binarias. Su existencia visible interrumpe la matriz de

inteligibilidad dominante, mostrando que las categorías “hombre” y “mujer” no son destinos biológicos, sino efectos regulados de prácticas reiteradas.

Este carácter disruptivo también explica la violencia simbólica y material que enfrentan. En el ámbito laboral, la performatividad trans desafía las expectativas normativas sobre cómo “debe” verse o comportarse una mujer, generando mecanismos de exclusión que buscan restaurar la supuesta “coherencia” entre sexo, género y apariencia. Butler permite entender este rechazo no como un hecho aislado, sino como una estrategia social para reproducir la matriz binaria y mantener la estabilidad del orden normativo.

En este sentido, la teoría de la performatividad del género ofrece un marco analítico fundamental para este estudio. No solo permite comprender cómo se construyen y sostienen las normas de género en los espacios laborales, sino también cómo las mujeres trans, al performar identidades que desbordan las expectativas sociales, revelan la fragilidad de esas normas y enfrentan una discriminación que opera precisamente para restaurarlas. Esta perspectiva permite interpretar las experiencias de las entrevistadas no como desviaciones individuales, sino como efectos de un sistema normativo que regula quién puede ser reconocido como mujer dentro del mundo del trabajo y bajo qué condiciones.

2.2.3 Teoría de la equidad

La Teoría de la Equidad, formulada por John Stacey Adams en 1963, constituye uno de los aportes fundamentales de la psicología organizacional para comprender cómo las personas evalúan la justicia en el entorno laboral. A diferencia de los modelos motivacionales centrados exclusivamente en necesidades o recompensas individuales, Adams propone que la percepción de justicia surge de un proceso comparativo mediante el cual los sujetos evalúan

la relación entre sus aportes al trabajo (*inputs*) y los resultados que obtienen (*outputs*), contrastándolos con los de otras personas en posiciones similares (Adams, 1965). Esta formulación desplaza el foco desde lo individual hacia la dimensión relacional del trabajo.

En este marco, los *inputs* pueden incluir esfuerzo, tiempo, habilidades, experiencia o compromiso, mientras que los *outputs* abarcan tanto recompensas económicas como beneficios simbólicos, tales como reconocimiento, prestigio o trato respetuoso. Adams destaca que esta evaluación ocurre siempre en relación con un otro significativo, ya sea una persona, un equipo o un grupo comparativo. La justicia no se experimenta como un valor absoluto, sino como una proporción percibida, lo que convierte a la equidad en un fenómeno simultáneamente psicológico y social.

La teoría también identifica diversas respuestas ante la inequidad. Cuando una persona percibe que recibe menos de lo que considera justo, puede reducir su esfuerzo, solicitar mejores condiciones, reinterpretar cognitivamente la situación o abandonar el empleo. Méndez Benavides (2014) describe estos escenarios en términos de equidad, recompensa insuficiente y recompensa excesiva, subrayando que las reacciones dependen tanto de las condiciones objetivas como del significado subjetivo que adquieren las recompensas en cada contexto. Adams además reconoce que los *outputs* no son únicamente económicos: la aceptación, la oportunidad de crecimiento y el trato digno constituyen elementos cruciales para la percepción de justicia.

Esta perspectiva adquiere especial relevancia para el análisis de la discriminación laboral, pues permite comprender cómo la injusticia opera también en formas sutiles y acumulativas. En el caso de las mujeres trans, la inequidad se manifiesta en comparaciones constantes que revelan desbalances profundos: la necesidad de esforzarse más para obtener

reconocimiento, la exclusión de oportunidades de desarrollo, o el cuestionamiento permanente de sus capacidades debido a estereotipos de género. En estos casos, la inequidad no es solo una percepción individual, sino una experiencia estructural reproducida por prácticas organizacionales y culturales.

Aplicada a este estudio, la teoría de Adams permite interpretar cómo las mujeres trans construyen su percepción de justicia en entornos laborales donde sus identidades son sistemáticamente desvalorizadas. La inequidad que experimentan no se limita a salarios o contratos, sino que se expresa en la necesidad constante de demostrar legitimidad y profesionalismo en espacios donde sus pares cisgénero no enfrentan cuestionamientos equivalentes. Desde esta perspectiva, la equidad se convierte en un indicador de dignidad relacional: muestra qué identidades son plenamente reconocidas y cuáles deben luchar por obtener un trato que otros reciben sin esfuerzo. Así, el trabajo deja de ser solo un medio de subsistencia y se convierte en un espacio donde se negocia diariamente el derecho a ser tratadas con justicia.

2.2.4 Teoría de la Interseccionalidad

La teoría de la interseccionalidad fue desarrollada por Kimberlé Crenshaw a finales de los años ochenta como una respuesta crítica a los marcos analíticos que abordaban la discriminación desde categorías aisladas como la raza o el género. Crenshaw (1991/2012) observó que muchas mujeres, especialmente mujeres negras, quedaban al margen tanto de los discursos feministas hegemónicos, centrados en experiencias de mujeres blancas, como de las políticas antirracistas, orientadas sobre todo hacia los hombres negros. Esta exclusión demostraba una limitación conceptual importante: los marcos tradicionales no contemplaban

que una persona pudiera experimentar formas simultáneas y entrelazadas de opresión, lo que dejaba sin protección a quienes se encontraban en posiciones sociales complejas.

Para explicar esta realidad, Crenshaw propone comprender la desigualdad como un fenómeno que ocurre en la intersección de distintos sistemas de poder. Del mismo modo que una persona puede situarse en un cruce donde confluyen varias avenidas, también puede experimentar distintas formas de discriminación al mismo tiempo según su género, raza, clase, identidad de género, orientación sexual, situación económica u otros ejes de vulneración. Estas dimensiones no actúan de manera independiente, sino que se configuran mutuamente y producen experiencias específicas que no pueden explicarse a partir de un único eje de análisis (Crenshaw, 1991/2012). La interseccionalidad, por tanto, no describe una suma de desigualdades, sino la forma particular en que estas se articulan y generan posiciones sociales diferenciadas.

Este enfoque surge también del análisis de casos reales. Crenshaw evidenció cómo las leyes antidiscriminatorias en Estados Unidos desestimaban demandas de mujeres negras porque sus experiencias no se ajustaban a categorías legales separadas de género o raza. Esta omisión revelaba una ceguera institucional que afectaba de manera directa a quienes vivían formas combinadas de discriminación. En este sentido, la interseccionalidad se convierte en una herramienta analítica y política destinada a corregir esas limitaciones estructurales.

Posteriormente, autoras latinoamericanas han ampliado esta perspectiva desde sus propios territorios. Viveros (2016) plantea que la interseccionalidad requiere situar el análisis en los contextos históricos, culturales y geopolíticos donde se producen estas relaciones de poder. Desde su enfoque, las desigualdades son experiencias encarnadas que atraviesan los cuerpos y las trayectorias de vida, y cuya comprensión implica considerar elementos como la

colonialidad, la racialización, la clase social y la precariedad económica. Esta lectura situada enriquece la propuesta original de Crenshaw y permite comprender cómo las opresiones se entrelazan en contextos latinoamericanos marcados por fuertes desigualdades estructurales.

En el caso de las mujeres trans, la interseccionalidad se vuelve una herramienta fundamental para analizar la discriminación laboral. Su exclusión no se explica únicamente por la transfobia, sino por la interacción de múltiples factores. Muchas enfrentan dificultades económicas, limitaciones en el acceso a la educación, racialización, estigmas relacionados con la salud o con el trabajo sexual, además de violencia por prejuicios de género. Estas dimensiones no operan separadamente. Se combinan, se refuerzan y producen barreras específicas tanto en el acceso al empleo formal como en las dinámicas cotidianas dentro de los espacios laborales. Es común que deban esforzarse más para obtener reconocimiento, demostrar constantemente su legitimidad profesional o ajustarse a expectativas cisnormativas para mantener un puesto de trabajo. Estos procesos ilustran cómo la desigualdad se vuelve estructural cuando opera de manera simultánea en distintos niveles.

Desde este enfoque, la interseccionalidad no solo permite identificar la complejidad de las experiencias de las mujeres trans, sino también cuestionar las prácticas institucionales que las invisibilizan. De acuerdo con Crenshaw, centrar la atención en quienes viven múltiples ejes de vulneración no divide las luchas por la igualdad, sino que amplía el alcance de la justicia al incorporar a quienes históricamente han permanecido fuera de los marcos tradicionales. Para este estudio, adoptar una perspectiva interseccional permite analizar de forma más completa cómo se articulan los estereotipos de género, las normas laborales y las formas de exclusión que atraviesan a las mujeres trans en Lima Metropolitana, reconociendo la profundidad y singularidad de sus experiencias.

2.2.5 Teoría de la resiliencia

La teoría de la resiliencia ha sido desarrollada desde distintos enfoques, pero uno de los aportes más influyentes proviene del psiquiatra Boris Cyrulnik. Su propuesta plantea que la resiliencia no consiste en negar, olvidar ni minimizar el trauma, sino en resignificarlo, otorgándole un sentido que permita reorganizar la experiencia dolorosa y transformarla en una posibilidad de reconstrucción. Desde esta perspectiva, la resiliencia no es un rasgo individual extraordinario, sino un proceso relacional que emerge cuando una persona encuentra vínculos afectivos, entornos sostenedores y oportunidades simbólicas para reconstruir su historia (Cyrulnik, 2001/2002). El énfasis está en la capacidad de la persona para reinterpretar lo vivido, dotarlo de sentido y recuperar la dignidad en un marco de apoyo emocional y social.

Este enfoque se complementa con las aportaciones del investigador canadiense Michael Ungar, quien propone comprender la resiliencia como un fenómeno profundamente contextual. Para Ungar (2011), las personas no son resilientes únicamente por su fortaleza interna, sino porque acceden a recursos sociales, culturales, económicos y afectivos que pueden utilizar de manera significativa dentro de entornos que reconocen y validan su identidad. En este sentido, la resiliencia no es únicamente una respuesta individual frente a la adversidad, sino también un reflejo de las condiciones externas que hacen posible resistir y transformarse. La presencia de redes de apoyo, la disponibilidad de recursos comunitarios, la validación social y la pertenencia a espacios protectores son elementos centrales en la construcción de esta capacidad. Desde esta mirada, la resiliencia se produce en la interacción entre el sujeto y su entorno, y se sostiene colectivamente.

Estas aproximaciones permiten entender la resiliencia no como un acto pasivo de sobrevivencia, sino como una forma activa de reexistir frente a contextos de violencia estructural. En el caso de las mujeres trans, este enfoque es fundamental para analizar cómo logran sostener su identidad, resistir la discriminación y proyectarse hacia el futuro en entornos marcados por exclusiones múltiples. Muchas han atravesado rupturas afectivas profundas, expulsión familiar, barreras para continuar sus estudios, violencia simbólica y física, además de una inserción laboral limitada y precarizada. Sin embargo, su trayectoria no se define únicamente por estas experiencias. A través de procesos de resignificación, búsqueda de apoyo, organización comunitaria y afirmación identitaria, reconstruyen su vida en medio de la adversidad. La resiliencia, en sus experiencias, se expresa como un modo de sostener la dignidad y preservar un proyecto vital propio frente a contextos hostiles.

Espacios como la ONG Fémimas Perú ejemplifican cómo la resiliencia también se articula colectivamente. Allí, las mujeres trans encuentran acompañamiento mutuo, oportunidades de formación, redes de cuidado y un entorno donde pueden nombrarse sin miedo y construir sentido compartido. Este tipo de espacios constituyen lo que Ungar (2011) denomina entornos socialmente nutritivos, donde la resiliencia se fortalece mediante relaciones que validan la identidad y fomentan la agencia. En esta misma línea, la propuesta de Cyrulnik permite comprender cómo muchas mujeres trans transforman sus experiencias de violencia en una fuerza que impulsa su activismo, su afirmación identitaria y sus luchas por el reconocimiento. La resiliencia, desde este enfoque, no se limita a soportar el daño, sino que abre caminos para la reconstrucción con sentido, autonomía y comunidad.

2.2.6 Teoría trans contemporánea

La teoría trans contemporánea cuestiona la idea de que el género sea una característica natural y fija, y plantea que este se construye socialmente a través de normas, discursos e instituciones que regulan los cuerpos y las identidades. Desde este enfoque, las identidades trans no son comprendidas como desviaciones individuales, sino como expresiones que evidencian los límites del sistema binario de género.

Susan Stryker es una de las autoras centrales de este campo. Para la autora, las identidades trans han sido históricamente patologizadas y excluidas debido a que desafían la expectativa social de coherencia entre sexo asignado, identidad y expresión de género (Stryker, 2008). Desde esta perspectiva, la discriminación que enfrentan las personas trans no responde a su identidad en sí misma, sino a la rigidez de un orden social que sanciona aquello que no encaja en sus categorías normativas. En el ámbito laboral, esta exclusión se expresa en prácticas que cuestionan la legitimidad de la identidad trans y restringen su acceso y permanencia en el empleo.

En esta misma línea, Jack Halberstam aporta al análisis al señalar que el género funciona como una expectativa social que exige coherencia y legibilidad (Halberstam, 1998). El autor sostiene que las expresiones de género que no se ajustan a los modelos hegemónicos suelen ser percibidas como problemáticas o inapropiadas. En el contexto laboral, esto se traduce en la validación de ciertas formas de presentación corporal consideradas profesionales, mientras que aquellas que desafían la norma son sancionadas. Desde esta mirada, la discriminación laboral no se limita a la identidad trans, sino que se vincula con la imposición de modelos rígidos de feminidad y masculinidad que condicionan la empleabilidad.

Por su parte, Paul B. Preciado propone comprender el género como parte de un régimen contemporáneo de regulación de los cuerpos, al que denomina régimen farmacopornográfico (Preciado, 2008). Este concepto plantea que las identidades y corporalidades están atravesadas por dispositivos médicos, legales y culturales que definen qué cuerpos son considerados legítimos. En el ámbito laboral, esta regulación se manifiesta en exigencias implícitas de adecuación corporal y estética. Desde este enfoque, las prácticas discriminatorias hacia mujeres trans pueden interpretarse como mecanismos de control que buscan normalizar cuerpos que desafían el orden binario.

En conjunto, los aportes de Stryker, Halberstam y Preciado permiten comprender la discriminación laboral hacia mujeres trans como un fenómeno estructural, vinculado a la regulación social del género. Estas perspectivas coinciden en que el problema no reside en la identidad trans, sino en un sistema que exige coherencia normativa y sanciona las expresiones que la cuestionan. Este marco teórico resulta pertinente para analizar las experiencias de mujeres trans pertenecientes a la ONG Fémimas Perú, cuyas trayectorias laborales se desarrollan en contextos marcados por estereotipos de género y exclusión estructural.

2.3. Marco normativo

La discriminación laboral hacia personas trans es un problema significativo que afecta a sociedades en todo el mundo. Las personas trans a menudo enfrentan barreras considerables en el acceso al empleo, la promoción y la igualdad de trato en el lugar de trabajo. A nivel internacional, varios instrumentos legales y principios de derechos humanos establecen normas para proteger a estas personas contra la discriminación. En el Perú, aunque existen leyes generales contra la discriminación, el marco normativo específico para personas trans está en desarrollo y presenta desafíos en su implementación. Este análisis revisa los

principales instrumentos internacionales y nacionales que protegen a las personas trans contra la discriminación laboral, examinando su alcance y efectividad.

2.3.1 Marco normativo internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece el principio fundamental de igualdad y no discriminación como base del derecho internacional contemporáneo. En su artículo 1, reconoce que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (ONU, 1948). Asimismo, el artículo 2 prohíbe toda forma de discriminación por motivos como “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole”. Aunque la noción de identidad de género no estaba conceptualizada en 1948, su interpretación evolutiva ha permitido incluirla dentro del marco de protección universal. La Declaración también garantiza el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas (art. 23), lo que constituye la base normativa para abordar la discriminación laboral hacia mujeres trans.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) adoptado en 1966, sin embargo, entra en vigor en 1976, donde prohíbe la discriminación y promueve la igualdad ante la ley. El artículo 26 del PIDCP señala que

“ Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo,

idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (ONU, 1966, p. 9).”

Este artículo ha sido utilizado en varios casos internacionales para proteger a personas trans, demostrando su relevancia y aplicabilidad. Sin embargo, la implementación efectiva depende de la voluntad política y judicial de los estados miembros.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 111 (1958)

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo constituye uno de los instrumentos más relevantes en materia de igualdad en el empleo. Define discriminación como “toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958).

Aunque el texto no incorpora explícitamente la identidad de género, por su fecha de elaboración, los órganos de control de la OIT han señalado que las categorías protegidas deben interpretarse conforme a estándares contemporáneos de derechos humanos, incluyendo la discriminación por identidad de género como parte de “otra condición”.

Opinión Consultiva OC 24/17

La Opinión Consultiva OC-24/17, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) el 24 de noviembre de 2017, representa un hito significativo en la protección de los derechos de las personas trans en el ámbito de la orientación sexual, identidad de género y sus derechos derivados. La Corte Interamericana estableció que la identidad de género forma parte del derecho al libre desarrollo de la personalidad y que los

Estados deben garantizar procedimientos administrativos rápidos, accesibles y no patologizantes para la rectificación de nombre y género en documentos oficiales (Corte IDH, 2017).

La Corte reiteró que cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género es incompatible con la CADH. Esto abarca la discriminación en todas las esferas, incluyendo el ámbito laboral. La Opinión Consultiva también subrayó que los Estados deben asegurar el acceso igualitario a derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, sin discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual.

2.3.2. Marco normativo nacional

Constitución Política del Perú (1993)

La Constitución peruana garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación. En el artículo 2, inciso 2 de la Constitución señala “ A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. No obstante, en la práctica, las mujeres trans enfrentan desafíos significativos, evidenciando una brecha entre la norma constitucional y su efectividad. La falta de mención explícita de la identidad de género genera vacíos que dificultan la protección de derechos laborales y de acceso a servicios básicos, reflejando una forma de discriminación estructural.

Ley N° 26772 (1997) Ley contra Actos de Discriminación

Esta ley prohíbe la discriminación en el acceso al trabajo por diversos motivos. Esta ley “ Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán

contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato” (El peruano, 1997)

La Ley N° 26772 establece un marco legal contra la discriminación en el empleo, lo que incluye la discriminación basada en el sexo. Aunque la ley no menciona explícitamente la identidad de género, su interpretación puede extenderse para incluir a las personas trans. Es fundamental que se desarrollen reglamentos y políticas específicas que aborden claramente la discriminación por identidad de género para asegurar su aplicación efectiva.

La discriminación laboral hacia personas trans es un problema complejo que requiere un enfoque multifacético. A nivel internacional, varios instrumentos legales proporcionan un marco sólido para la protección de estas personas. En Perú, aunque existen leyes y políticas que abordan la discriminación de manera general, es crucial desarrollar y aplicar marcos normativos específicos que protejan a las personas trans en el ámbito laboral. La implementación efectiva de estas leyes y políticas es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, promoviendo así una sociedad más inclusiva y justa.

Política Nacional de Igualdad de Género (2019)

La Política Nacional de Igualdad de Género fue aprobada mediante el Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP con el objetivo de garantizar los derechos de las mujeres en igualdad y sin discriminación, reconociendo la discriminación estructural como un problema público derivado de normas y patrones socioculturales (MIMP, 2019). Esta política estableció un marco estratégico para orientar la actuación de las entidades públicas, pero no incorporó medidas explícitas para la población trans ni consideró la diversidad de género como eje de acción. Como complemento operativo, en 2020 se aprobó el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG, que definió lineamientos, metas y protocolos

interinstitucionales para implementar los objetivos de la PNIG.. A pesar de estas disposiciones, informes hasta 2023 muestran que la implementación fue limitada, con vacíos en indicadores y dificultades de coordinación entre entidades, reflejando la distancia entre la formulación normativa y la ejecución efectiva de la política (OECD, 2022).

Además, el seguimiento del Examen Periódico Universal (EPU) evidencia que, aunque la PNIG aborda la igualdad de género de manera general, no contempla mecanismos específicos para personas LGBTI, dejando a las mujeres trans expuestas a barreras en el acceso al empleo y otros derechos sociales. Esta limitación es clave para entender que, aun siendo la política más integral hasta fines de 2024, su alcance real sobre la población trans es reducido, y refleja la persistencia de desigualdades estructurales en la sociedad peruana. Por ello, la PNIG y el PEMIG representan avances normativos importantes, pero también muestran la necesidad de políticas más inclusivas y con enfoque explícito de diversidad de género para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social.

2.4. Marco conceptual

Identidad de género

Según los Principios de Yogyakarta, la identidad de género es la percepción interna y personal del género de cada individuo, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer, e incluir modificaciones corporales a través de tratamientos elegidos libremente (CNDH, 2018, p.6). Al reconocer la identidad de género como una vivencia personal que puede o no alinearse con el sexo asignado al nacer, se desafían los estereotipos de género rígidos y binarios. Esto abre un espacio para una mayor diversidad y aceptación de identidades de género no normativas.

Transgénero

Se refiere al término paraguas utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género donde el sexo asignado al nacer no coincide con la identidad de género, las personas trans construyen su identidad sin depender de intervenciones médicas (CNDH, 2018, p.9). El término "paraguas" en el contexto de la identidad de género engloba una variedad de experiencias individuales, como las de las personas transexuales, quienes experimentan una discrepancia entre el sexo asignado al nacer y su identidad de género. Este concepto subraya la diversidad dentro de las identidades trans, donde cada persona puede definir y vivir su género de manera autónoma, independientemente de intervenciones médicas o quirúrgicas.

Transexual

El término transexual, describen a quienes se identifican con un género distinto al asignado según su sexo biológico y eligen intervenciones médicas, ya sean hormonales, quirúrgicas o ambas, para alinear su apariencia física con su identidad psíquica, espiritual y social (CNDH, 2018, p. 10). El concepto se centra en las personas cuya identidad de género no coinciden con el sexo biológico asignado al nacer y que buscan armonizar su apariencia física con su realidad interna a través de intervenciones médicas. Este proceso refleja la profunda necesidad de congruencia entre el cuerpo y la mente, y señala la importancia de la autonomía en las decisiones relacionadas con el propio cuerpo. Al optar por tratamientos hormonales o quirúrgicos, estas personas enfrentan no solo desafíos médicos, sino también sociales y culturales, al desafiar las normas tradicionales de género.

Género

Es una construcción social y cultural que se refiere a las expectativas, roles, comportamientos y características que una sociedad considera apropiados para hombres, mujeres y otras identidades de género. El género no está determinado exclusivamente por el sexo biológico y puede ser independiente de él. Incluye aspectos como identidad de género (la forma en que una persona se identifica internamente), expresión de género (cómo se muestra externamente el género) y roles de género (las funciones sociales asociadas con el género).

Sexo

Se refiere a las características biológicas y físicas que se asignan a una persona al nacer, principalmente basadas en genitales, cromosomas y hormonas. Tradicionalmente, se categoriza en masculino y femenino, pero existen variaciones intersexuales que no encajan estrictamente en estas categorías binarias.

Rol de género

Los roles de género se entienden como el conjunto de comportamientos, actitudes y prácticas que una sociedad asigna a las personas en función del género que se les presume. Asimismo, no son naturales, sino contruidos culturalmente y, por tanto, pueden cambiar con el tiempo. Estos roles operan como guías implícitas que determinan cómo deben comportarse las personas en el hogar, la educación y el empleo, influyendo directamente en las oportunidades laborales y el acceso a recursos.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son entendidos como creencias culturales y sociales sobre las características, roles y comportamientos considerados apropiados para hombres y mujeres en una sociedad determinada. Los estereotipos de género son construcciones sociales que prescriben roles y comportamientos basados en el sexo biológico percibido de las personas. Estas creencias pueden limitar las oportunidades y expectativas individuales, perpetuando desigualdades y discriminación. Por ejemplo, en muchas culturas se espera que los hombres sean fuertes, dominantes y proveedores principales del hogar, mientras que se espera que las mujeres sean cuidadoras, pasivas y emocionalmente sensibles. Estos estereotipos no solo influyen las decisiones personales y profesionales de individuos, sino que también afectan políticas públicas y estructuras sociales, como la distribución desigual de responsabilidades domésticas y laborales entre hombres y mujeres.

Transfobia

La transfobia se refiere al rechazo hacia las personas transgénero por desafiar las normas sociales de sexo y género, esto resulta en vulnerabilidad, marginación, violencia y discriminación que violan sus derechos fundamentales (Amnistía Internacional España, 2024). La transfobia representa un fenómeno social que expone a las personas transgénero a diversas formas de discriminación y marginalización. Por ejemplo, en el ámbito laboral, las personas trans pueden enfrentar dificultades para ser contratadas o promovidas debido a prejuicios arraigados sobre sus identidades de género. La violencia física y verbal dirigida hacia personas trans también es un aspecto alarmante de la transfobia, perpetuando un ciclo de exclusión y miedo que limita su plena participación en la sociedad.

Discriminación laboral

Según Porret (2010), esta puede ser comprendida como un trato injusto a empleados o candidatos a un puesto basándose en criterios subjetivos, como género o raza, durante procesos de selección, contratación, promociones, asignación de tareas, despido, salario o trato personal, generando desigualdad injustificada (p.2). Por ejemplo, muchas mujeres trans experimentan discriminación durante los procesos de contratación o promoción debido a percepciones erróneas sobre su identidad de género. Esta discriminación puede manifestarse en forma de salarios más bajos, negativa de ascensos, o incluso en despidos injustificados basados en prejuicios en lugar de méritos laborales. Además, las mujeres trans pueden enfrentar ambientes laborales hostiles o falta de acceso a beneficios básicos como cobertura de salud adecuada.

Estrés Laboral

Según Patlán (2019) , esta puede ser definida por una condición psicológica que implica reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales. Es una respuesta a situaciones laborales exigentes que superan los recursos disponibles, afectando negativamente la salud de los trabajadores al no poder controlar estas demandas (p. 162).

Cisheteronormatividad

La cisheteronormatividad se refiere a ese conjunto de normas y expectativas sociales que consideran que las identidades cisgénero y heterosexuales son la norma deseable y “natural”, invisibilizando y excluyendo a identidades de género diversas, como las mujeres trans. Este marco cultural legitima prácticas laborales discriminatorias, pues define qué cuerpos y expresiones son “adecuados” o “profesionales” dentro de las organizaciones.

Estudios latinoamericanos muestran que estas relaciones entre normas culturales y discriminación laboral no son anecdóticas: en Argentina, investigaciones señalan que la división cis-sexual del trabajo y la no conformidad con la heteronormatividad actúan como barreras para el acceso y permanencia laboral de personas LGBTQI+ (Espíndola et al., 2024). Este enfoque ayuda a entender cómo la discriminación no solo se expresa como actos individuales, sino como estructuras normativas que limitan oportunidades para mujeres trans.

Integridad física

La integridad física en el contexto laboral implica que las personas puedan desempeñar sus funciones sin ser expuestas a violencia, agresiones o condiciones de riesgo que lesionen su cuerpo o bienestar corporal. Para mujeres trans en América Latina, la discriminación estructural y el estigma social con frecuencia se traducen en amenazas a su integridad física tanto dentro como fuera del trabajo formal. Investigaciones exploratorias sobre estigma y discriminación hacia mujeres cis y trans en Perú muestran que, incluso en ámbitos no estrictamente laborales, las violencias y agresiones son una constante que condiciona la vida cotidiana y limita la posibilidad de participar de forma segura y estable en el mercado laboral formal (Mangelinckx et al., 2023).

Integridad emocional

La integridad emocional se refiere al bienestar psicoafectivo y estabilidad emocional de una persona en contextos laborales. La literatura sobre experiencias de personas trans en el trabajo indica que la exposición recurrente a microagresiones, rechazo y estigmatización puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y desconfianza, afectando su salud mental y su sentido de seguridad. Este impacto emocional no es solo individual, sino que está mediado

por las condiciones sociales y culturales que perpetúan la desvalorización de las identidades trans, lo cual reduce la participación plena y segura en ambientes laborales. Para las mujeres trans, esta afectación emocional se traduce en una doble carga: por un lado, los efectos directos de la discriminación y, por otro, la necesidad constante de gestionar emociones como la inseguridad y la anticipación de rechazo en espacios donde pueden sentirse no reconocidas o no aceptadas.

Oportunidad de empleo

Las oportunidades de empleo comprenden el acceso justo a vacantes, procesos de selección, formación, ascensos y remuneración, sin que la identidad de género sea un factor que genere discriminación. En el caso de las mujeres trans, estas oportunidades no dependen únicamente de su esfuerzo o voluntad, sino que están condicionadas por estructuras sociales y organizacionales que privilegian a quienes se ajustan a las normas de género tradicionales, mientras que aquellas que no lo hacen enfrentan barreras sistemáticas. Por ello, la limitación en el acceso a empleos dignos refleja una forma de discriminación estructural que obstaculiza el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las mujeres trans.

Resiliencia

La resiliencia se entiende como la capacidad de adaptación y afrontamiento que despliegan las mujeres trans frente a contextos laborales y sociales adversos que les generan estrés, discriminación y rechazo. Este concepto reconoce que, junto a los efectos negativos de la exclusión, las mujeres trans construyen estrategias individuales y colectivas, como redes de apoyo, activismo y proyectos de vida afirmativos, para sostener su bienestar y perseverar en sus trayectorias laborales. La literatura sobre inserción laboral de personas trans en

Latinoamérica, aunque todavía emergente, subraya que estas formas de agencia y resiliencia son visibles en los testimonios de activistas y en análisis cualitativos sobre permanencia en el trabajo, a pesar de las barreras estructurales impuestas por normas discriminatorias (Espíndola et al., 2024).

Estigma social

El estigma social se define como el proceso por el cual ciertos atributos o identidades son evaluados negativamente por la sociedad, generando desaprobación, prejuicio y prácticas discriminatorias que dificultan la inclusión social y económica. En el contexto laboral, el estigma funciona tanto en la percepción subjetiva de empleadores como en las estructuras organizacionales, limitando las posibilidades de personas trans para acceder a empleos y permanecer en ellos en condiciones de igualdad (Valencia, 2023). Este estigma no solo afecta oportunidades concretas de ingreso al trabajo, sino que también nutre ambientes donde las mujeres trans son vistas como “menos legítimas” o “inapropiadas” para ciertas funciones, lo que reproduce patrones de exclusión sistemática y precarización laboral. Por eso, entender el estigma social es clave para analizar cómo se traducen los estereotipos de género en prácticas organizacionales discriminatorias.

CAPÍTULO 3: SUPUESTOS Y CATEGORÍAS

3.1 Supuesto general

La investigación se centra en analizar las experiencias de mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas en relación con los estereotipos de género y su incidencia en la discriminación laboral en Lima Metropolitana durante el año 2024. El supuesto principal plantea que los estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad limeña contribuyen significativamente a la discriminación laboral que enfrentan estas mujeres, limitando sus oportunidades de empleo y afectando su bienestar socioeconómico. Para abordar este supuesto se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con miembros de la ONG Féminas. El objetivo es proporcionar una comprensión detallada de cómo los estereotipos de género perpetúan la discriminación laboral y ofrecer recomendaciones para políticas públicas y estrategias de inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres trans en el mercado laboral de Lima Metropolitana.

3.2 Categorías de análisis

3.2.1 Identificación de categorías

La presente investigación se enfoca en dos categorías claves para analizar las experiencias de mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas frente a los estereotipos de género que inciden en la discriminación laboral en Lima Metropolitana en el 2024. La primera categoría, Estereotipos de Género hacia mujeres trans abarca aspectos como el acceso al empleo, mantenimiento del empleo, condiciones de trabajo y disparidades salariales y de beneficios. La segunda categoría, Discriminación laboral que afecta a mujeres trans, incluye la percepción de género, microagresiones y estigmatización, explorando cómo estos

estereotipos afectan las interacciones laborales y perpetúan la discriminación en el entorno laboral.

3.2.2 Operacionalización de categorías

La operacionalización de categorías es el proceso mediante el cual se definen y concretan las categorías conceptuales de una investigación en términos específicos y medibles. Esto implica desglosar cada categoría en subcategorías y dimensiones claras, así como establecer indicadores concretos que permitan la recolección y el análisis de datos. En este proceso, los conceptos abstractos se traducen en variables observables y cuantificables, facilitando así la evaluación empírica de los fenómenos estudiados sobre las categorías de discriminación laboral y estereotipos de género que vivencian las mujeres trans de la ONG Féminas.

Para el presente estudio se han establecido como categorías principales los estereotipos de género hacia mujeres trans y la discriminación laboral que las afecta. A partir de estas categorías se han definido cinco subcategorías que orientan el análisis de la investigación. Con base en esta matriz, se elaboró el instrumento de recolección de datos, el cual consta de 17 preguntas organizadas en torno a las temáticas derivadas de dichas subcategorías.

Seguidamente, se presenta la matriz de operacionalización categorial elaborada para la investigación.

Tabla 1*Matriz de operacionalización categorías*

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	TEMAS	PREGUNTAS
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO HACIA LAS MUJERES TRANS	Construcciones sociales y culturales sobre las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales, éstas incluyen creencias sobre personalidad, comportamientos, roles, apariencia física y ocupaciones (Cook y Cusack, 2009, p. 23).	Roles de género	Percepción de roles	1-2
			Expectativas sobre la expresión de género en el trabajo	3-4
		Estereotipos como barreras laborales	Limitadas oportunidades de trabajo	5-6
			Dificultades en la obtención de formación profesional	7
			Discriminación en los procesos de selección y contratación	8-9
DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE AFECTA A LAS MUJERES TRANS	Trato injusto a empleados o candidatos a un puesto basándose en criterios subjetivos, como género o raza, durante procesos de selección, contratación, promociones, asignación de tareas, despido, salario o trato personal, generando desigualdad injustificada (Porret, 2010, p.2).	Exclusión laboral	Segregación de ciertos sectores laborales	10-11
		Estrés laboral	Efectos emocionales de la discriminación	12-13-14
			Consecuencias en la salud física	15
			Mecanismos de afrontamiento	16
		Estrategias de resiliencia	Redes de apoyo	17

3.2.3 Matriz de consistencia

La matriz de consistencia es una herramienta metodológica que se utiliza para asegurar la coherencia y alineación entre los objetivos, supuestos, categorías, y metodología de una investigación. Esta matriz presenta de manera estructurada cómo cada componente del estudio se relaciona con los demás, garantizando que todas las partes del diseño investigativo estén integradas y sean congruentes entre sí. En la presente investigación, la matriz de consistencia va a facilitar la planificación y ejecución de la investigación (**ANEXO A**).

CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA

4.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se orienta a comprender los fenómenos sociales desde la perspectiva de los propios participantes, en su contexto natural y considerando sus significados subjetivos (p. 358). Esta perspectiva permitió acceder a las vivencias, percepciones y sentidos construidos por las mujeres trans entrevistadas, en relación con su trayectoria laboral y las situaciones de estereotipos y discriminación que han enfrentado. Dado que el estudio se centró en experiencias personales atravesadas por factores estructurales y simbólicos, el enfoque cualitativo resultó especialmente pertinente para captar la complejidad de sus relatos y reconstruir cómo interactúan sus identidades de género con el mundo del trabajo. De este modo, fue posible obtener una comprensión situada y profunda de las barreras que enfrentan en distintos espacios laborales, visibilizando cómo el contexto influye directamente en sus oportunidades, condiciones y formas de exclusión.

En cuanto a su naturaleza, la investigación se enmarcó dentro del tipo básico o teórico, ya que partió de un marco conceptual preexistente y se mantuvo dentro de él, sin que se buscará aplicar directamente los hallazgos a una intervención práctica. Según Muntané (2010), este tipo de estudios tiene como finalidad ampliar el conocimiento científico, priorizando la comprensión profunda de los fenómenos antes que su transformación inmediata (p. 1). Bajo esta orientación, el estudio permitió explorar de manera rigurosa y reflexiva las construcciones sociales en torno a los estereotipos de género y las formas de discriminación laboral que afectan a las mujeres trans, contribuyendo con ello al desarrollo

teórico sobre estas problemáticas y generando insumos valiosos para futuras investigaciones de tipo aplicado o intervención profesional.

En cuanto al método, la investigación adoptó un diseño fenomenológico, el cual resultó especialmente adecuado para el propósito de este estudio, ya que permitió aproximarse a las experiencias vividas de las mujeres trans desde su propia mirada y en relación con su entorno social y laboral. Bajo esta orientación, se recogieron testimonios que no solo evidenciaron situaciones de exclusión o discriminación, sino también las emociones, pensamientos y reflexiones que acompañaron dichos episodios.

A través del enfoque fenomenológico, fue posible adentrarse en momentos claves del recorrido laboral de las participantes; como entrevistas de trabajo, interacciones cotidianas con colegas, o procesos de selección. Conocer cómo vivieron cada una de esas situaciones, cómo interpretaron las reacciones ajenas frente a su identidad de género, y qué sensaciones permanecieron en ellas tras esos eventos. Además, este diseño permitió identificar temas recurrentes en las narrativas, como la invisibilización, el miedo al rechazo o la constante necesidad de demostrar competencias frente a estereotipos, lo cual aportó una comprensión más completa de las dinámicas estructurales que sostienen la discriminación laboral hacia mujeres trans. Al mismo tiempo, se visibilizaron las estrategias que muchas de ellas han desarrollado para sobrellevar estos desafíos; desde la autoafirmación, el humor, hasta la construcción de redes de apoyo. Se ha dando cuenta no solo del impacto negativo de la discriminación, sino también de la capacidad de resiliencia y agencia que despliegan en su vida laboral.

4.2 Unidad de análisis

En el contexto de una investigación cualitativa, la unidad de análisis hace referencia al sujeto o conjunto de sujetos sobre los cuales se recolectan y analizan los datos, constituyendo el eje central desde el cual se construye la comprensión del fenómeno estudiado. En esta investigación, la unidad de análisis estuvo conformada por mujeres trans que residen y/o laboran en Lima Metropolitana. Su elección respondió a la necesidad de explorar, desde sus propias voces, cómo vivenciaron situaciones de discriminación laboral y de género condicionaron su trayectoria profesional. Al centrarse en sus relatos, se buscó acceder a una perspectiva situada y profundamente contextualizada de los desafíos que enfrentan en entornos laborales muchas veces marcados por la exclusión, el prejuicio y la invisibilización.

4.3 Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por el conjunto de mujeres trans que, en el momento de la investigación, pertenecían y participaban activamente de la ONG Féminas Perú, organización ubicada en el distrito de Pueblo Libre. Esta población fue seleccionada por compartir características relevantes para los objetivos del estudio, tales como haber enfrentado procesos de inserción laboral en contextos donde persisten estereotipos de género y dinámicas de exclusión. El grupo constituyó el foco central de análisis, ya que se buscó comprender sus experiencias en el ámbito laboral, los estigmas asociados a su identidad de género y las manifestaciones de discriminación que hubieran podido enfrentar en sus espacios de trabajo.

4.4 Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra es el número de individuos seleccionados de la población de estudio para participar en una investigación. La muestra representa un subconjunto significativo de la población total, y su tamaño es relevante porque influye en la profundidad y el alcance del análisis cualitativo.

En el caso de la presente investigación, se trabajó con mujeres trans que forman parte de la ONG Féminas Perú. Esta organización está conformada por un equipo de aproximadamente nueve personas encargadas del desarrollo, organización y promoción de actividades relacionadas con el activismo por los derechos de las personas trans. Además, a sus actividades asiste regularmente un grupo aproximado de veinte mujeres trans beneficiarias que también actúan como activistas recurrentes y brindan su apoyo a la ONG.

Siguiendo el criterio de saturación planteado por Mejía (2000), entendido como el punto en el que la recolección de datos deja de aportar nueva información relevante y comienzan a repetirse temas y patrones, se consideró que once entrevistas semiestructuradas eran suficientes para alcanzar dicho umbral (la mitad más uno). Por tanto, se aplicaron once entrevistas a mujeres trans beneficiarias de la ONG Féminas, lo que permitió obtener una muestra diversa y representativa en cuanto a trayectorias laborales, niveles educativos y experiencias con la discriminación.

Con la finalidad de organizar la información sociodemográfica de las participantes, se elaboró la siguiente matriz de caracterización. Esta tabla reúne las principales variables consideradas para la presentación de las once entrevistadas, tales como seudónimo, edad, ocupación, distrito de residencia, grado de instrucción y formación.

La matriz permite sistematizar los datos generales de cada participante y facilitar su identificación dentro del análisis, resguardando en todo momento su confidencialidad mediante el uso de seudónimos.

Tabla 2

Matriz de caracterización sociodemográfica de las participantes

SEUDÓNIMO	EDAD	OCUPACIÓN	DISTRITO DE RESIDENCIA	GRADO DE INSTRUCCIÓN	FORMACIÓN
Participante 1	-----	-----	-----	-----	-----
Participante 2	-----	-----	-----	-----	-----
Participante 3	-----	-----	-----	-----	-----

Nota. Los datos completos de las participantes se desarrollan en el Capítulo 6: Resultados.

4.5 Selección de la muestra

La selección de la muestra en una investigación cualitativa puede realizarse mediante distintos enfoques, dependiendo de los objetivos del estudio y las características de la población. En este caso, se optó por un muestreo no probabilístico, específicamente a través del método de muestreo por conveniencia o intencional. Esta técnica resulta adecuada cuando se busca acceder a participantes que cumplan con características particulares, relevantes para el fenómeno de estudio, especialmente en poblaciones difíciles de alcanzar o con acceso limitado, como es el caso de mujeres trans pertenecientes a una organización específica. Este tipo de muestreo permitió identificar y entrevistar a mujeres trans vinculadas con la ONG Féminas Perú, seleccionando a aquellas que, por su trayectoria, nivel de participación y disposición, pudieran aportar información significativa sobre sus experiencias frente a los

estereotipos de género y la discriminación laboral. Este enfoque, propio del paradigma cualitativo, posibilita obtener narrativas ricas, profundas y contextualizadas, difíciles de recoger mediante métodos probabilísticos.

Por otro lado, se establecieron criterios de inclusión y exclusión con el fin de garantizar que las participantes tuvieran pertinencia respecto a los objetivos del estudio. Estos criterios permitieron seleccionar a personas cuya experiencia se relacionara directamente con el fenómeno investigado, asegurando así la relevancia, coherencia y profundidad del análisis.

Criterios de inclusión:

- Ser mujer trans afiliada a la ONG Féminas Perú (ser miembro activo, voluntario o beneficiario de servicios de la ONG Féminas).
- Ser mayor de 18 años de edad.
- Residir en Lima Metropolitana, donde se lleva a cabo el estudio.
- Tener experiencia previa o actual en el mercado laboral, ya sea en búsqueda de empleo o en puestos de trabajo formales y/o informales.

Criterios de exclusión:

- Afiliación a la ONG Féminas inferior a 1 mes.
- Falta de participación activa en las actividades de la ONG Féminas.
- No contar con disponibilidad para realizar las entrevistas.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente estudio, centrado en las experiencias de mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas frente a los estereotipos de género y la discriminación laboral en Lima Metropolitana, se recurrió a dos técnicas principales: la entrevista semiestructurada y la observación. Estas estrategias permitieron recoger información rica y contextualizada, atendiendo a la complejidad del fenómeno investigado.

Las entrevistas semiestructuradas fueron seleccionadas por su capacidad para ofrecer una estructura flexible, lo que facilitó indagar en profundidad en las vivencias, percepciones y emociones de las participantes, respetando al mismo tiempo sus tiempos, formas de expresión y subjetividades. A través de esta técnica, fue posible explorar no solo hechos concretos relacionados con sus trayectorias laborales, sino también las formas en que experimentan y resignifican los estereotipos y prácticas discriminatorias en su entorno profesional. De forma complementaria, se aplicó la técnica de observación, que brindó una perspectiva más amplia sobre las interacciones, dinámicas y comportamientos en contextos vinculados con la ONG, enriqueciendo así el análisis cualitativo con elementos no verbales y situacionales.

Como instrumento principal, se diseñó una guía de entrevista semiestructurada (**ANEXO B**) específicamente elaborada para este estudio, la cual se compone en torno a categorías temáticas derivadas de los objetivos de investigación. Dicha guía fue sometida a un proceso de validación mediante una prueba piloto con personas que compartían características similares a las de la población objetivo. Esta etapa permitió evaluar la claridad, pertinencia y comprensión de las preguntas desde la perspectiva de las participantes, lo que contribuyó a afinar el instrumento antes de su aplicación definitiva.

La prueba piloto se realizó con tres integrantes del equipo directivo de la ONG Féminas, quienes, a partir de su experiencia y conocimiento del contexto, brindaron aportes relevantes para fortalecer el enfoque del instrumento. Este proceso permitió verificar que las preguntas estuvieran formuladas desde el respeto, resguardando la privacidad de las participantes y utilizando un lenguaje adecuado y accesible, evitando formulaciones excesivamente académicas.

Asimismo, las observaciones recogidas posibilitaron identificar preguntas redundantes y realizar ajustes en la redacción y organización del contenido. Inicialmente, la guía contaba con veinte preguntas; sin embargo, tras el proceso de validación y las sugerencias recibidas, el instrumento fue reformulado y quedó conformado por diecisiete preguntas, mejorando su coherencia interna y asegurando una mayor alineación con los objetivos de la investigación. Como resultado, se consolidó un instrumento más preciso, contextualizado y pertinente para la población estudiada.

La combinación de estas técnicas e instrumentos posibilitó una recolección de datos profunda y significativa, permitiendo captar tanto los relatos individuales como los elementos estructurales que configuran las experiencias laborales de mujeres trans en contextos marcados por desigualdades de género.

4.7 Análisis e interpretación de datos

El proceso de análisis partió de las dos categorías centrales definidas en la investigación (estereotipos de género hacia mujeres trans y discriminación laboral que afecta a las mujeres trans), las cuales fueron establecidas previamente en la matriz de operacionalización categorial. Esta matriz permitió organizar los conceptos clave del estudio

y asegurar la coherencia entre los objetivos, las categorías y las preguntas del instrumento. A partir de esta base, se delimitaron subcategorías y temas específicos que orientaron la elaboración de las diecisiete preguntas que conformaron la entrevista semiestructurada.

De esta manera, el instrumento no fue construido de forma aislada, sino que respondió directamente al marco conceptual y a los propósitos de la investigación. Las categorías iniciales guiaron el enfoque del análisis y sirvieron como referencia para ordenar la información obtenida durante el trabajo de campo. Durante la etapa de recolección y análisis, se revisaron de manera detallada las respuestas de las once entrevistadas. Para ello, se utilizó una matriz de procesamiento de información que permitió organizar los relatos y compararlos de forma sistemática. En este proceso se aplicó una codificación cualitativa, la cual, ayuda en la identificación de fragmentos relevantes en los discursos y a la asignación de etiquetas según su contenido y significado.

En una primera revisión, se identificaron ideas recurrentes, experiencias compartidas y elementos significativos en las narrativas. Posteriormente, los códigos similares fueron agrupados en subcategorías, lo que permitió reconocer patrones comunes, así como diferencias y matices en las vivencias de cada participante. Este procedimiento facilitó la construcción de un análisis ordenado y coherente, manteniendo siempre la relación con las categorías iniciales planteadas en la matriz.

Para la organización y procesamiento de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel como herramienta principal. Su empleo permitió sistematizar la información en matrices comparativas, clasificar códigos, realizar cruces entre casos y visualizar con mayor claridad los hallazgos emergentes. El uso de esta herramienta favoreció un trabajo analítico directo y reflexivo, ya que permitió revisar continuamente los relatos, reorganizar categorías

cuando fue necesario y ajustar la interpretación a partir de una lectura constante y consciente del material recopilado. En conjunto, este proceso metodológico permitió identificar puntos en común entre las experiencias de las participantes, así como particularidades propias de cada trayectoria, logrando una comprensión más profunda y situada de las vivencias laborales de las mujeres trans entrevistadas.

4.8 Aspectos éticos

Los aspectos éticos fueron un componente central en el desarrollo de esta investigación, especialmente por abordar temáticas sensibles como la discriminación y estigmatización que enfrentan las mujeres trans en el ámbito laboral. Se procuró, en todo momento, garantizar el respeto, la integridad y el bienestar de cada participante. Para ello, se aseguró la firma del consentimiento informado antes de cada entrevista, explicando claramente los objetivos del estudio, el uso de la información y el derecho de las participantes a retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las entrevistadas, utilizando seudónimos y evitando cualquier dato que pudiera permitir su identificación. Durante el proceso, se prestó especial atención a las posibles desigualdades de poder, creando un espacio seguro y respetuoso en el que cada voz pudiera ser escuchada sin juicios ni presiones. Estos principios éticos no solo protegieron a las participantes, sino que también fortalecieron la calidad y la legitimidad de los hallazgos obtenidos, asegurando un enfoque humano, justo y riguroso en todo momento.

4.9 Limitaciones

La principal limitación de la investigación estuvo vinculada al acceso a la población de estudio. El trabajo con mujeres trans implica un proceso de acercamiento cuidadoso, debido a que se trata de una población históricamente vulnerada y expuesta a investigaciones que, en múltiples ocasiones, no han generado retornos concretos ni beneficios tangibles. Esta situación ha producido desconfianza frente a nuevos procesos investigativos, lo que dificulta el acceso inicial y la construcción de vínculos. En el caso específico de la ONG Féminas, fue necesario realizar diversas coordinaciones previas y desarrollar espacios de aproximación, como talleres, que permitieran generar confianza y dar a conocer los objetivos del estudio. Este proceso demandó tiempo adicional antes de iniciar formalmente las entrevistas, pero resultó fundamental para garantizar una participación voluntaria e informada.

Otra limitación estuvo relacionada con la disponibilidad de tiempo de las participantes. Las entrevistas solo podían realizarse en espacios específicos, como los encuentros denominados “Martes de Féminas”, lo que reducía las oportunidades de aplicación del instrumento. Asimismo, las responsabilidades laborales y personales de cada participante condicionaban la duración y programación de las entrevistas.

Finalmente, el acceso a mujeres trans en general representa un desafío metodológico debido a que se trata de una población que, como mecanismo de protección frente a experiencias de discriminación estructural, puede mostrarse inicialmente reservada o cautelosa. Este contexto exigió un proceso de construcción progresiva de confianza, lo cual influyó en los tiempos y alcances del trabajo de campo.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

5.1 Descripción de las participantes

Previo al análisis de los resultados, es necesario contextualizar a la población participante. La investigación contó con la participación de 11 mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú. Todas cumplían con los criterios establecidos para este estudio: ser mayores de 18 años, miembros activas de la organización, y contar con experiencias laborales previas que permitieran abordar los fenómenos de discriminación y estereotipos en el ámbito del trabajo. Se excluyó a personas con una afiliación menor a un mes en la ONG al momento de la recolección de información, así como a quienes no contaban con disponibilidad para participar de las entrevistas.

Asimismo, con el fin de resguardar su privacidad y cumplir con principios éticos propios de las investigaciones cualitativas, a cada participante se le asignó un seudónimo. Ello, para facilitar la comprensión de los hallazgos y ofrecer una visión clara de la diversidad etaria y ocupacional del grupo, se presenta a continuación un cuadro descriptivo que resume las características generales de las entrevistadas.

Tabla 3*Descripción de las entrevistadas*

SEUDÓNIMO	EDAD	OCUPACIÓN	DISTRITO DE RESIDENCIA	GRADO DE INSTRUCCIÓN	FORMACIÓN
Lisa	35	Estudiantes	San Juan de Lurigancho	Superior Universitario en curso	Psicología
Brighite	29	Estilista	Barranco	Superior Técnico Completo	Administración
Alvany	49	Freelance	Ate	Superior Técnico Completo	Comunicaciones
Lucero	33	Independientes	Cercado de Lima	Superior Universitario Completo	Artes Plásticas
Lila	33	Ingeniera de sistemas	Jesús María	Superior Universitaria Completa	Ingeniería de Sistemas
Ximena	20	Community Manager	Jesús María	Superior Técnico Completo	Community Manager/Diseñadora Gráfica
Blue	40	Inversionista	Barranco	Superior Universitario Completo	Economía y Finanzas
Karen	26	Ingeniería de Software	La Molina	Superior Universitario completo	Ingeniería de Software
Estrella	37	Desempleada	Cercado de Lima	Superior Universitario Completo	Comunicaciones
Elmer	47	Estilista	Cercado de Lima	Superior Técnica Completa	Estilista/Promotora de salud
Lady	28	Médica Estética	Ate	Superior Universitaria Completa	Medicina

La tabla nos ayuda a ubicar claramente a las participantes de esta investigación y así comprender mejor desde qué contextos hablan. Las edades van desde los 20 hasta los 49 años, lo que permite recoger experiencias tanto de personas que recién están empezando su camino laboral y como de quienes ya han pasado por varios espacios de trabajo. Algo que resalta de inmediato es que la mayoría cuenta con estudios superiores, técnicos o universitarios, lo cual demuestra que tienen una formación sólida. Ahora bien, esa preparación no siempre se ve reflejada en oportunidades laborales justas o acordes a lo que estudiaron, un punto que luego aparece de manera insistente en sus relatos. Las ocupaciones que desempeñan son bastante diversas: algunas trabajan en estilismo, otras en comunicaciones, tecnología, diseño, salud estética, artes o inversión. Esta variedad muestra que las mujeres trans no están concentradas en un único rubro, sino que buscan insertarse en distintos espacios, muchas veces alternando entre lo formal y lo independiente debido a las barreras que encuentran al momento de acceder a un empleo estable. También se observa que provienen de distritos distintos dentro de Lima Metropolitana, desde Barranco y Jesús María hasta San Juan de Lurigancho, Ate o el Cercado de Lima. Esto habla de realidades socioeconómicas diversas y de condiciones territoriales que influyen en las oportunidades laborales a las que cada una puede acceder.

Este panorama permite ver a un grupo amplio, diverso y heterogéneo: mujeres con preparación, con trayectorias distintas y con maneras muy variadas de insertarse en el mercado laboral. Tener claro quiénes son y desde dónde hablan facilita interpretar lo que comparten más adelante sobre estereotipos, barreras y experiencias de discriminación. Con esta información ya situada, se puede pasar al análisis de sus testimonios y a comprender cómo estas diferencias se expresan y se repiten en el mundo del trabajo.

5.2 Análisis e interpretación de resultados

El análisis de los resultados se construyó a partir de una revisión detallada de las entrevistas, buscando entender cómo cada participante vive y nombra su experiencia. El proceso de codificación permitió ordenar los relatos, reconocer puntos en común y también diferencias que ayudan a ver la complejidad de sus historias. La intención no fue encasillar, sino identificar los hilos que se repiten y los matices que dan sentido a sus vivencias.

Para este capítulo se retomó la matriz categorial trabajada en los capítulos previos, que sirvió como guía para organizar el contenido sin perder de vista el enfoque cualitativo del estudio. A partir de esa base se consolidaron dos categorías de las cuales se van a desglosar 17 puntos de análisis, relacionando 7 puntos de análisis a estereotipos de género y 10 puntos a discriminación laboral, cada uno de los puntos está estrechamente vinculado a la guía de entrevista formulada en base a la matriz categorial.

Estos puntos de análisis no buscan fragmentar sus experiencias, sino mostrar cómo distintos aspectos de su vida laboral se entrecruzan y revelan patrones comunes. A partir de aquí se presenta el análisis de cada una de ellas, respetando la forma en que fueron expresadas y conservando la riqueza de sus voces.

5.2.1 Estereotipos de género hacia mujeres trans

5.2.1.1 El estigma como filtro de acceso laboral

Los prejuicios sociales sobre las mujeres trans son diversos y estos pueden ser ubicados en diversas temáticas. En esta temática uno de los principales hallazgos es la fuerte presencia de estereotipos sociales que vinculan la identidad trans con rasgos negativos como escándalo, inestabilidad, sexualización o incluso peligro. Ximena lo expresa claramente “uno de los

prejuicios más comunes es pensar que las mujeres trans no tenemos educación que no llegamos a cierta madurez, y por eso suelen asociarnos directamente con el trabajo sexual o con la violencia”.

Este tipo de asociación no es casual ni responde a hechos reales o tangibles. Como ya se ha mostrado, la mayoría de mujeres que participaron en este estudio cuenta con formación técnica o universitaria y está preparada para desempeñarse en sus campos. Sin embargo, los prejuicios sociales terminan pesando más que sus capacidades, y se traducen en decisiones concretas dentro del mundo laboral: negativas de contratación, restricciones para ubicarlas en puestos con atención al público o formas más sutiles de rechazo. Esto aparece claramente en el caso de Lucero, quien relata que “si contratan a una chica trans, tiene que ser de la puerta para adentro, como que nadie las vea”.

Ahora bien, una de nuestras entrevistadas, Lila, de 33 años; también menciona que al comenzar su transición enfrentó comentarios que la colocaban en una categoría de “extravagancia” o “incomodidad”, que no aplicaría a una mujer cis con similar expresión de género. Por ello, menciona que se aseguró de ser indispensable en su puesto de trabajo para que así cuando pasara esta etapa de transición, la necesidad operativa fuera más fuerte que la discriminación.

En algunos casos, más allá de lo “llamativo” y “extravagante”, las mujeres trans suelen ser asociadas con conductas delictivas o hipersexualizadas, tal como le sucedió a Estrella en sus diversos procesos de búsqueda de empleo: “Piensan que somos trabajadoras sexuales, estilistas o que andamos metidas en cosas raras [...] incluso se nos vincula con cosas tan absurdas como que somos pedófilas o personas hipersexualizadas”.

Además, el prejuicio de que las mujeres trans no son confiables o duraderas en sus trabajos aparece reiteradamente en los testimonios de las participantes. Elmer subraya esta percepción al decir “no somos responsables o que no vamos a durar. Como si pensarán que no estamos a la altura, o que somos problemáticas solo por ser quienes somos”.

Estas ideas preconcebidas refuerzan la violencia estructural contra las mujeres trans, quienes muchas veces deben ocultar su identidad para evitar represalias o discriminación. Muchas de ellas mencionan que al conseguir trabajos intentan “volverse indispensables”, estrategia que refleja hasta qué punto el miedo al rechazo condiciona las trayectorias laborales.

5.2.1.2 Hacerme Indispensable: Las reglas invisibles del cis-tema laboral

Junto con los prejuicios, las expectativas laborales hacia las mujeres trans reproducen un doble estándar sostenido por la cisnormatividad. A ellas se les exige más: mayor preparación, una presentación impecable y una actitud siempre complaciente para aspirar, siquiera, a una oportunidad laboral. Lo que para cualquier persona debería ser un derecho básico, para las mujeres trans termina convertido en un favor, casi un gesto de indulgencia. Esta lógica queda claramente expresada por Karen, quien en su entrevista sintetiza esta idea al señalar que “A una mujer trans se le exige el doble para demostrar que puede hacer lo mismo”.

Esta exigencia no se limita al desempeño profesional; también abarca la demanda de encajar en ciertos estándares físicos o de una “feminidad aceptable” para el ojo cisgénero. La sociedad insiste en que, si una mujer trans decide ser mujer, entonces debe “serlo bien”, cumpliendo con los mandatos estéticos que históricamente han definido a la “mujer perfecta”: la figura idealizada, el cuerpo normado, el 90-60-90. No importa cómo se sienta ella, ni qué identidad habite; lo que parece importar es qué tan bien puede ajustarse a los parámetros

machistas que determinan quién merece ser reconocida como mujer. Ximena lo problematiza con claridad al señalar cómo el “cis passing” se convierte en una condición tácita de aceptación “cumplir con estándares de apariencia física exagerados: busto grande, caderas amplias, glúteos grandes [...] si no encajas, es más probable que recibas burlas, miradas incómodas o discriminación”.

El cumplimiento forzado de una feminidad idealizada no solo regula la apariencia de las mujeres trans; también impulsa decisiones de alto riesgo. Ante la presión de “verse” como la feminidad que el ojo cis considera válida, muchas recurren al uso de hormonas sin acompañamiento médico o a procedimientos clandestinos poniendo en riesgo su salud. Este tipo de prácticas refleja con crudeza cómo el mercado laboral coloca un estándar estético que no se exige a las mujeres cis, tal como explica Judith Butler cuando señala que la sociedad asigna roles rígidos a hombres y mujeres y sanciona a quienes se salen de ese guion.

Esta misma lógica de control corporal se traduce en roles laborales restringidos. Aun cuando las mujeres trans logran acceder a un empleo, suelen ser conducidas hacia puestos invisibilizados, precarios o alejados del trato con el público. No es casual: se les asignan trabajos que “encajan” con el estereotipo que la sociedad tiene de ellas, y no con su formación real. Lucero lo vivió directamente al ser contratada en un hotel únicamente para labores de limpieza con el argumento de que “no tendría contacto con los clientes”, pese a estar capacitada para aspirar a un puesto distinto. Aun así, para muchas mujeres trans aceptar estas condiciones se vuelve una necesidad, porque la estabilidad económica es fundamental para continuar su proceso de transición y vivir su identidad con seguridad.

Este conjunto de estereotipos y prejuicios produce una desigualdad persistente que se manifiesta en la vigilancia constante y en el cuestionamiento de la legitimidad profesional de

las mujeres trans. Lady lo resume con precisión al afirmar “es como si tuvieras que estar agradecida solo por tener un trabajo, sin importar si te tratan mal o no te valoran”.

En contraste, a las personas cis se les presupone la competencia, existen diferentes espacios laborales se les permite fallar, o se les da algo tan básico y esencial como la exposición en sus puestos de trabajo. Este ocultamiento en el ejercicio de labores de personas trans lo expresa Estrella de manera contundente al indicar que “hay trabajos en los que ni siquiera nos ven. Como si no existiéramos para ellos. Ni siquiera se nos considera para el proceso”

El análisis de esta temática nos permite identificar como las mujeres trans no solo tienen que cumplir estándares académicos rigurosos, sino también físicos, para poder apelar a una oportunidad en el cis-tema laboral.

5.2.1.3 Incomodidades que emergen cuando la expresión de género no encaja con las expectativas laborales

Los testimonios de las participantes muestran que la apariencia física y la expresión de género continúan siendo áreas especialmente sensibles dentro de sus espacios de trabajo. No se trata únicamente de comentarios sueltos o episodios aislados, sino de momentos en los que la identidad de las mujeres trans es puesta en duda, cuestionada o directamente invalidada por quienes las rodean.

Una de las experiencias más significativas tiene que ver con el uso de espacios básicos, como los baños. Una entrevistada relata que, al iniciar su transición, algunas personas de la galería donde trabajaba comenzaron a organizarse para impedirle usar el baño de mujeres. La hostilidad llegó al punto de reunir firmas en su contra, obligándola a buscar otros pisos para poder utilizar el servicio sin ser confrontada. Ella recuerda:

“Había recolectado firmas para que yo no pudiera entrar al baño de mujeres... esa fue la primera vez que viví una experiencia tan dura.”

Este tipo de experiencias muestra cómo incluso las actividades más simples pueden convertirse en momentos de exclusión cuando la expresión de género no encaja con las expectativas de quienes comparten el espacio.

Otra forma frecuente de incomodidad se expresa en agresiones verbales. Varias entrevistadas relatan incidentes en los que compañeras las increparon públicamente, utilizaron el masculino de manera intencional o hicieron comentarios despectivos frente a clientas y clientes. Una participante recuerda con claridad ese momento:

“Me agredió verbalmente, llamándome masculino... y lo hizo delante de todo el salón, delante de los clientes.”

Estas acciones no solo afectan su tranquilidad emocional; también exponen su identidad ante un público que no debería validar ni legitimar su experiencia laboral.

La presión también se manifiesta de forma más sutil. Algunas mencionan miradas, actitudes o comentarios que las llevan a evaluarse constantemente: preguntarse si deben arreglarse más, si su vestimenta “genera problemas”, o si su manera de expresarse será motivo de críticas. Este tipo de dinámicas instala una sensación continua de vigilancia sobre su cuerpo, que termina impactando en su confianza y seguridad al desempeñar sus funciones.

También surgieron relatos donde la transición física se convirtió en una excusa para cuestionar su presencia en el trabajo. Cambios como dejarse crecer el cabello, usar ciertos estilos o modificar aspectos de su apariencia generaron observaciones de jefaturas o

compañeras, que respondieron como si se tratara de faltas laborales, aun cuando dichos cambios no afectaban su desempeño real.

A la vez, aparecen experiencias en las que la incomodidad no se expresa a través de comentarios directos, sino mediante presiones más amplias del entorno laboral. Algunas participantes describen la necesidad de “actuar” o adaptar su comportamiento para evitar tensiones, especialmente en espacios masculinizados donde sentirse fuera de lugar se vuelve cotidiano. Esta adaptación forzada puede llevar al agotamiento emocional, incluso cuando no existe una agresión directa.

También se registró el caso de una entrevistada que no vivió situaciones de este tipo, lo que atribuye a un entorno con relaciones sólidas, límites claros y una posición que le otorgaba cierta seguridad. Este contraste permite reconocer que, si bien la incomodidad aparece como un patrón relevante, su intensidad y frecuencia dependen de las condiciones sociales y laborales que rodean a cada mujer.

Las experiencias compartidas permiten ver, desde distintas aristas, la fuerza con la que la expresión de género impacta en los espacios de trabajo. A través de comentarios, exclusiones, presiones sutiles o restricciones, estas situaciones revelan un escenario donde el cuerpo y la identidad continúan siendo motivo de tensiones que marcan el día a día laboral de las mujeres trans.

5.2.1.4 La imagen moldeada que se espera de una mujer trans

Los testimonios revelan que muchas mujeres trans perciben que existe una expectativa social y laboral sobre cómo “deberían” verse o comportarse para ser tratadas con respeto. Esta imagen anticipada no surge únicamente del entorno laboral, sino de años de

estereotipos reforzados por los medios de comunicación y por experiencias previas de discriminación que marcan la forma en que ellas se presentan ante los demás.

Para varias participantes, esta expectativa se basa en la exigencia de una feminidad estricta y normativa. Ximena describe cómo el trato cambia dependiendo de si encaja o no en esa imagen socialmente aceptada:

“Cuando uso peluca me tratan bien, como señorita; pero si voy con el cabello corto y apenas maquillada, la reacción cambia por completo.”

Esta diferencia en el trato evidencia que la validez o respeto hacia una mujer trans sigue condicionada a qué tan cerca esté de los estándares cisnormativos. La apariencia se convierte en un filtro a través del cual se evalúa su identidad, y cuando no se ajusta al molde, se activan miradas de burla, sospecha o incomodidad.

A ello se suma la influencia persistente de los medios de entretenimiento, que históricamente han presentado figuras trans como exageradas, ridículas o hipersexualizadas. Este tipo de representaciones moldea cómo el público interpreta la presencia trans en cualquier espacio. Brighite lo señala al reflexionar sobre cómo estas imágenes afectan las percepciones sociales:

“En los programas cómicos se evidencia la mofa que hacen de nosotras... piensan que somos personas escandalosas o que vivimos en desorden.”

Este molde impuesto no solo condiciona cómo son vistas, sino también cómo se perciben a sí mismas. Algunas entrevistadas explican que la presión por cumplir con ese ideal genera autoexigencias intensas, desde cuidar la forma de hablar hasta modificar detalles de su apariencia para evitar juicios o cuestionamientos. Otras señalan que esta presión estética

refuerza estereotipos laborales, limitándolas a ciertos rubros considerados “propios” de mujeres trans.

En varios casos, la expectativa social aparece como una barrera silenciosa que regula la manera en que ellas se presentan en sus trabajos, cómo planifican su transición y qué tan “seguras” se sienten al mostrar su identidad sin ajustes ni estrategias previas. La imagen que se espera de ellas funciona como una condición tácita para ser tratadas con normalidad, incluso antes de evaluar sus capacidades o competencias.

5.2.1.5 La identidad de género como obstáculo persistente en la búsqueda de empleo

En los relatos aparece una constante: la identidad de género funciona como un filtro silencioso que condiciona las posibilidades de acceder a un empleo, incluso antes de que puedan evaluar la experiencia o las competencias profesionales de las entrevistadas. Esta barrera adopta distintas formas, desde mecanismos institucionales rígidos hasta gestos cotidianos que transmiten rechazo sin necesidad de decirlo explícitamente.

Uno de los factores más problemáticos se relaciona con los datos legales. Para Lisa, esa discordancia entre su identidad y su DNI se convirtió en un impedimento directo durante sus primeros empleos. La obligación de usar un nombre que no la representaba la llevó incluso a renunciar:

“Decirles a los clientes que mi nombre era Fulanito me hizo desistir de seguir trabajando ahí.”

Más allá de los documentos, varias participantes mencionan cómo el simple impacto visual de su expresión de género basta para que una oportunidad se esfume. Estrella describe ese momento en el que el trato cambia apenas perciben que es una mujer trans:

“Solo con las miradas, los gestos o ese cambio en el tono ya te das cuenta que hay cierto rechazo.”

Algo similar narra Elmer, quien recuerda entrevistas donde el interés del reclutador se reducía apenas la veía. Aun con experiencia previa en atención al cliente, le dijeron frases ambiguas como “no va con el perfil”, mientras seguían contratando a otras personas para el mismo puesto.

La barrera también aparece cuando la identidad de género se revela dentro del espacio laboral y afecta oportunidades de continuidad. Alvany relata que, tras enterarse sus compañeras de que era una mujer trans, recibió un despido justificado con argumentos que no corresponden a su desempeño. La experiencia la marcó por la sensación de haber sido expulsada por su identidad y no por criterios profesionales.

Para otras, la barrera antecede la búsqueda misma. Lila reconoce que el miedo al rechazo fue tan fuerte que evitó postular en Perú durante años, convencida de que sería descartada sin siquiera llegar a una entrevista. La anticipación del prejuicio se convierte así en un freno emocional que limita las oportunidades desde antes de empezar.

En casos como el de Lucero, la barrera se combina con la falta de redes profesionales que faciliten el ingreso a sectores más cerrados. Aunque concluyó una carrera artística, la discriminación percibida en espacios formales la empujó a dedicarse a actividades de

subsistencia, sin lograr acceder a un empleo estable en su rubro. Su relato sintetiza el peso de esa lucha diaria por solo intentar mantenerse:

“Estoy como todo el tiempo en el límite y es difícil. [...] Ser una chica trans precarizada es muy difícil.”

Aun quienes han trabajado de manera independiente viven su identidad como un condicionante. Blue explica que, incluso sin depender de entrevistas, sentía la necesidad de “actuar” para no generar incomodidad en quienes podían darle oportunidades, adaptando su comportamiento para encajar en un molde masculino que no la representaba.

En todos estos casos, la identidad de género opera como un filtro previo, invisible pero determinante, que debilita el acceso al empleo y coloca a las mujeres trans en un punto de partida desigual. No es solo la falta de oportunidades; es la sensación persistente de que su identidad pesa más que su trayectoria.

5.2.1.6 Identidades contenidas para sobrevivir al proceso laboral

En los testimonios aparece un patrón persistente: muchas mujeres trans sienten la necesidad de moderar, adaptar o directamente ocultar partes de su identidad para no perder oportunidades laborales. Este acto de “bajar volumen” a quienes son, no aparece como decisión libre, sino como una estrategia obligada por un entorno que las observa desde el prejuicio incluso antes de evaluar sus capacidades.

Para algunas, la presión viene de los estereotipos que cargan sobre sus hombros. Lisa menciona cómo trató de suavizar aspectos de su comportamiento para evitar que la encasillaran en la imagen estigmatizada que suele atribuirse a las mujeres trans. Sin embargo,

incluso esos esfuerzos no evitaron ataques injustificados, como la acusación infundada que recibió de una compañera, sostenida en insultos que reforzaban prejuicios:

“Lo primero que hizo fue decirle a mi jefe que yo le había robado el dinero... ‘tú sabes que los maricones tienen que pagarle a los hombres para que estén con ellos’.”

En otros casos, la estrategia de ocultamiento se vuelve más radical. Blue recuerda cómo, durante años, evitó expresar su identidad en entornos profesionales con inversionistas o clientes. Sentía que debía desempeñar un personaje masculino para que no se cuestionara su presencia o su profesionalismo, aun cuando ese personaje no se parecía en nada a quien realmente era. Este distanciamiento entre identidad y expresión se vuelve una forma de protección ante el miedo a perder oportunidades.

Lady también vivió un proceso similar. En sus primeras entrevistas decidió no revelar su identidad, incluso cuando su vestimenta ya comunicaba feminidad. Evitó decir su nombre real y evitó hablar de sí misma para no generar rechazo desde el inicio. Esa autocensura no nacía del deseo personal, sino del cálculo constante sobre qué podría ser juzgado como “inapropiado” por los demás.

Para quienes se encontraban en plena transición, este silenciamiento involuntario se intensificaba. Ximena explica que, mientras buscaba empleo, modulaba su apariencia dependiendo del nivel de discriminación que anticipaba. Si llevaba peluca, sentía que la trataban “como señorita”, pero si asistía con cabello corto y maquillaje mínimo, percibía risas, desconfianza o un trato hostil. Esa variación en el trato la llevó muchas veces a adaptar su expresión para evitar situaciones humillantes o despidos inesperados.

La necesidad de ocultar también aparece en los espacios donde el entorno laboral es más rígido o conservador. Hay quienes, como Elmer, recuerdan entrevistas donde evitaban expresarse libremente por miedo a ser descartadas desde el primer minuto. Esa sensación de tener que “portarse de cierta manera” para cumplir con un estándar de aceptabilidad muestra el peso cotidiano de la vigilancia social sobre los cuerpos trans.

Así que, lo que se evidencia es un mecanismo de defensa aprendido: para acceder a un trabajo, muchas mujeres trans sienten que deben minimizar quiénes son. La autenticidad se vuelve un lujo que no siempre pueden permitirse y que, dentro del mercado laboral peruano, parece estar condicionado a la tolerancia selectiva de quienes entrevistan o contratan.

5.2.1.7 Oportunidades que no llegan para todas por igual

Cuando las entrevistadas reflexionan sobre su crecimiento profesional, aparece un patrón firme: muchas sienten que sus posibilidades de avanzar dentro de un trabajo han estado condicionadas por su identidad de género. No se trata de un obstáculo aislado, sino de un entramado de barreras visibles e invisibles que van recortando sus trayectorias.

En varios casos, el ascenso no depende del desempeño, sino de cuánto encajen dentro de las expectativas cisnormativas del centro laboral. Alvany, por ejemplo, relata cómo su trabajo en una ONG nunca recibió reconocimiento real; elaboró proyectos completos, pero los créditos públicos se asignaban a un hombre que, según cuenta, “no tiraba nada”. A pesar de su experiencia previa en comunicaciones, su apariencia fue el filtro a través del cual se valoraba su trabajo, borrando sus aportes.

En otros casos, el freno llega antes incluso del ascenso: llega con la permanencia. Lucero describe cómo los espacios donde trabajó fueron acortando su estadía mediante

excusas o evaluaciones arbitrarias, aun cuando ella ponía “su mejor esfuerzo en cada lugar”. Para ella, la falta de oportunidades no era solo profesional, sino estructural: un sistema que prefiere contratar a personas cis por considerarlas “más fáciles de tratar”, según lo que percibió en diferentes centros laborales.

También aparece la idea de un recorrido desigual marcado por la soledad y el desgaste emocional. Lila menciona que, a diferencia de sus colegas cis, su carrera profesional ha avanzado “más lento y más solitario”, en parte por la energía invertida en construir entornos seguros donde su transición no la expusiera a rechazos o violencias. Sus oportunidades estuvieron supeditadas a sobrevivir emocionalmente, antes que a crecer laboralmente.

Para otras, como Karen, el techo se siente más concreto: por más que cumplieran con su trabajo y demostraran capacidad para asumir responsabilidades, no eran consideradas para ascensos ni capacitaciones. Sus palabras describen una dinámica muy clara: “era como si me dejaran en un segundo plano”, una posición donde la identidad de género parece pesar más que el rendimiento.

Incluso en espacios donde no hay agresiones directas, varias entrevistadas narran un trato distante que limita su acceso a nuevas responsabilidades. Ximena recuerda que, antes de hacer pública su identidad, ya percibía ese alejamiento sutil que “limitaba las posibilidades de crecer profesionalmente”. No es un rechazo explícito, pero sí un mensaje continuo: no eres la persona en la que piensan cuando se abren oportunidades.

Las experiencias de Estrella y Elmer refuerzan esta idea desde ángulos distintos. Ambas describen cómo, pese a ser puntuales, responsables y con buen desempeño, eran rutinariamente desplazadas cuando surgían vacantes para supervisión o liderazgo. Las

decisiones recaían sobre personas cis con menos experiencia, como si hubiese un límite invisible que señala hasta dónde pueden llegar las mujeres trans dentro de un equipo.

La constante entre los testimonios es clara: la desigualdad en las oportunidades no proviene de la falta de capacidad, sino de las percepciones que los empleadores mantienen sobre la identidad trans. Esa expectativa reducida, ese recelo o ese temor a lo “diferente”, se traducen en techos profesionales que no deberían existir, pero que las entrevistadas describen con total precisión desde su experiencia cotidiana.

5.2.2 Discriminación laboral que afecta a mujeres trans

5.2.2.1 Preguntas que cruzan límites en las entrevistas laborales

En varias entrevistas realizadas, los procesos de selección aparecen como espacios donde la evaluación profesional se ve interrumpida por curiosidades invasivas o prejuicios que nada tienen que ver con el puesto. Para muchas mujeres trans, la entrevista laboral no empieza preguntando por habilidades, sino intentando “descifrar” su identidad.

Lila describe una experiencia especialmente incómoda: en una entrevista presencial le consultaron si tenía “algún problema hormonal” y, en otra, le preguntaron si ya se había operado. Comentarios de ese tipo no solo violan su intimidad, sino que convierten la evaluación laboral en un examen sobre su cuerpo. Como ella misma expresa, esas preguntas hacen sentir que la atención no está en su trayectoria, sino en “aspectos que no deberían ser tema en un proceso profesional”.

Estrella recuerda que, apenas mencionaba que era una mujer trans, las preguntas cambiaban por completo. Las consultas empezaban a girar en torno a su DNI, a cirugías, a hormonas, incluso a si era “completamente mujer”. Ninguna de esas preguntas se relacionaba

con el trabajo, pero aun así aparecían como si su validez estuviera condicionada a cumplir con criterios médicos o legales que los empleadores usaban como filtro.

Para otras participantes, la invasión no fue verbal, sino gestual. Alvany relata que en una entrevista para un puesto en control de estacionamientos, la reclutadora cambió de actitud al ver su nombre legal en el CV. La conversación se volvió distante, la evaluadora tomó notas sin explicación y terminó la entrevista de forma abrupta. No hubo insultos ni preguntas explícitas, pero la incomodidad y el rechazo fueron evidentes.

Lucero y Elmer enfrentaron preguntas que buscaban medir qué tan “aceptables” serían para el público. En un caso, preguntaban si su apariencia generaría “problemas con los clientes”; en otro, cuestionaban su forma de vestir. Aunque dichas preguntas no se digan con insultos, se basan en la idea de que la identidad trans es un riesgo y no una característica más de la diversidad humana.

En contraste, algunas entrevistadas, como Lisa o Brighite, no recuerdan haber recibido preguntas directas en entrevistas laborales, pero sí en bancos, clínicas o instituciones. Esto confirma que la invasión a su identidad no aparece en un solo espacio, sino que atraviesa distintos sistemas de atención, donde su nombre, su voz o su apariencia se convierten en motivos de cuestionamiento.

Todas las experiencias muestran que, antes de hablar de capacidades, muchas mujeres trans deben enfrentar interrogatorios implícitos o explícitos sobre su identidad. Y esa carga previa, injusta y desgastante, instala una barrera que condiciona su acceso a oportunidades laborales que deberían evaluarse únicamente desde lo profesional.

5.2.2.2 Rechazos silenciados y señales que hablan por sí solas

En varios relatos aparece una sensación compartida: muchas mujeres trans no reciben un “no” explícito, pero sí encuentran gestos, silencios o cambios repentinos que les hacen pensar que su identidad influyó en la decisión. No se trata de rechazos frontales, sino de esos momentos en los que el proceso avanza con normalidad hasta que ciertos detalles, como la voz, el nombre legal o la expresión de género, cambian el rumbo de la evaluación.

Alvany recuerda una entrevista en la que todo parecía ir bien: pasó las pruebas, conversó con la reclutadora y ya casi tenía asignado un turno. Todo cambió cuando la entrevistadora vio su nombre legal en el CV. “Ahí su cara, su ‘speech’, toda su actitud cambió”, menciona. Minutos después le dijeron que la llamarían, pero la llamada nunca llegó. La repentina distancia fue suficiente para que intuyera que la decisión no tenía que ver con su desempeño, sino con su identidad.

Experiencias similares aparecen en la historia de Lucero. Ella relata que, al postular a una galería de arte, la persona que la entrevistó le dijo de manera directa que los dueños eran conservadores y “no creo que te elijan”. Incluso dejando su CV, sabía que la posibilidad estaba condicionada por prejuicios previos. Esa advertencia no disfracó nada: el filtro no estaba en su formación ni en su trayectoria artística, sino en el hecho de ser una mujer trans.

Estrella también percibió señales de rechazo sin explicaciones. Cuenta que, al presentarse a puestos formales, notaba un cambio en el ambiente apenas los entrevistadores identificaban su identidad. No había comentarios abiertamente transfóbicos, pero sí miradas, pausas y un trato más distante. Para ella, estos gestos eran suficientes para entender que su

postulación dejaba de ser vista desde lo profesional para convertirse en un cuestionamiento a su identidad.

En el caso de Elmer, el rechazo se manifestó a través de excusas poco convincentes. Recuerda que, tras avanzar en varias etapas para un trabajo en supermercado, le dijeron que “ya habían cubierto el puesto”, pero tiempo después descubrió que seguían contratando. Esas contradicciones reforzaron su percepción de que la decisión no estaba ligada a su experiencia, sino a cómo la veían.

Otras participantes, como Lisa, no identifican rechazos directos en sus empleos más recientes, sobre todo porque muchas de sus oportunidades provienen de redes sintetizadas como la ONG Féminas, donde su identidad es respetada y comprendida. Sin embargo, al inicio de su transición sí experimentó ambientes laborales con menos apertura, especialmente en Gamarra, donde no siempre encontró explicaciones claras y la incertidumbre era parte de la búsqueda.

En todos estos relatos aparece una constante: el rechazo no siempre se expresa con palabras. A veces se manifiesta en gestos, silencios o decisiones abruptas que dejan entrever que la identidad de género sigue siendo un filtro no declarado en muchos espacios laborales. Esa ambigüedad obliga a las mujeres trans a leer entre líneas, a interpretar lo que no se dice, y a reconstruir una y otra vez las razones por las que una oportunidad desaparece sin explicación.

5.2.2.3 *¿Sectores donde no imaginan a una mujer trans?*

Los testimonios muestran que muchas mujeres trans han encontrado barreras silenciosas en ciertos rubros donde su presencia simplemente no es imaginada. La exclusión

no aparece como una regla escrita, sino como una idea instalada sobre quién “encaja” y quién no.

Lisa explica que en trabajos con alta exposición pública la puerta suele estar cerrada. Lo resume diciendo que, si las contratan, suele ser para labores “más oscuras”, lejos del contacto con el cliente: “no en puestos como en un banco o como cajera en un supermercado”. Su experiencia revela un patrón que se repite en otras voces.

Brighite identifica esa misma limitación. Cuenta que casi nunca ve a mujeres trans en recepción o atención al cliente en empresas formales, porque “la empresa se puede ver comprometida en un momento incómodo”. Sobre esa lógica, describe cómo muchas terminan rodeadas de estereotipos laborales que las empujan hacia la peluquería o el trabajo sexual, como si esos fueran los únicos espacios posibles.

Lucero vivió esa segregación de manera directa. Postuló a más de veinte restaurantes y cafeterías sin recibir oportunidades, incluso cuando cumplía con los requisitos. En varios lugares le dijeron que su presencia como mesera “perjudicaría el negocio”, porque ser la imagen del establecimiento “ahuyentaría clientes”. Esa frase marca el peso real del prejuicio: no se discute su capacidad, solo su identidad.

Otras entrevistadas nombran sectores completos donde sienten que no son consideradas. Alvany menciona bancos y servicios del Estado, espacios donde la imagen es altamente controlada y donde “las mujeres trans deban dar la cara”. Para ella, estas instituciones cargan prejuicios más fuertes que otros rubros.

Karen y Estrella amplían esa percepción hacia los sectores más masculinizados: minería, construcción, mecánica, seguridad. Describen que en esos espacios la presencia trans

es vista como imposible, incluso cuando tienen las capacidades necesarias. Lo mismo sucede en áreas corporativas y oficinas públicas, donde, según ellas, solo se valora a quienes “pasan como cis”.

Ximena aporta un caso distinto, pero igual de revelador. Habla de mujeres trans en ingeniería que solo pueden trabajar de forma remota, porque mostrar su identidad en presencial “no es bien visto”. Aunque parezca flexibilidad, la consecuencia real es que se les obliga a permanecer invisibles para conservar el empleo.

Blue y Lady describen que incluso en ámbitos más formales o “profesionales”, la presencia trans solo se tolera si ocupa posiciones secundarias o discretas. Afirman que a menudo se espera que no llamen la atención, que no lideren y que no ocupen roles de mayor jerarquía.

Para Elmer, la señal está en el día a día: deja CV en supermercados o empresas grandes y recibe la misma respuesta amable pero vacía, ese “te llamamos” que nunca llega. Lo llama por su nombre: exclusión sin explicación.

Los relatos muestran que, más que puestos específicos, lo que existe es una expectativa social que desplaza a las mujeres trans hacia roles considerados “permitidos” y las saca de aquellos ligados a poder, visibilidad o representación. La segregación no siempre grita, pero sí empuja, limita y define qué espacios se asumen como posibles para ellas.

5.2.2.4 Aspiraciones que rompen moldes laborales

Muchas de las mujeres entrevistadas expresan el deseo de acceder a sectores que, por tradición, han sido pensados solo para hombres o para personas cisgénero. El interés no

aparece solo como una búsqueda personal, sino como una forma de romper con la idea de que su identidad restringe sus capacidades profesionales.

Lisa lo expresa desde su propia trayectoria educativa. Su meta es ejercer la psicología desde espacios clínicos o sociales, alineando su camino laboral con aquello para lo que se está formando: *“Me gustaría estar en Psicología clínica o social”*. Su aspiración contradice directamente la narrativa que intenta encerrar a las mujeres trans en oficios “tolerados” socialmente.

Alvany apunta hacia algo parecido, pero con un énfasis más político. Para ella, acceder a cualquier rubro, incluidos los masculinizados, es una forma de existir sin permiso: *“me gustaría poder desempeñarme en cualquier rubro sin que me digan que porque soy trans no puedo”*. Su deseo es participar donde quiera, no donde la sociedad “la coloque”.

Lucero agrega una mirada potente sobre sectores históricamente cerrados, como los cuerpos policiales o militares. Relata ejemplos concretos de mujeres trans que han logrado estudiar esas carreras, pero que igual enfrentan un ambiente machista que las deslegitima: *“en el mundo de la policía y los cargos militares, es muy machista... incluso para un hombre que tiene una relación con una chica trans”*. Este testimonio revela que el acceso no depende solo de la formación, sino de estructuras que siguen considerando a la identidad trans como una “vergüenza”.

El interés por campos técnicos y científicos aparece con mucha fuerza en la voz de Lila. Ella viene del sector tecnológico y sueña con ver más mujeres trans en áreas como ingeniería, software o ciberseguridad. Su razonamiento combina futuro y reparación social: quiere ocupar esos espacios *“no por demostrar que podemos... sino porque nos lo*

merecemos”. Para ella, que una mujer trans llegue a estos puestos no es solo mérito individual, sino una forma de abrir camino para las generaciones que vienen.

Las demás entrevistadas también colocan sus intereses en territorios que todavía les resultan lejanos por el peso del estigma. Ximena menciona puestos de mayor responsabilidad, donde el criterio de entrada debería ser la capacidad y no la apariencia; Blue se proyecta en el mundo de inversiones, estrategia y tecnología; Karen imagina liderazgo en gestión pública; Estrella piensa en programas sociales y educación; Elmer sueña con integrarse a empresas grandes de alimentos y ampliar su labor en salud comunitaria; Lady se proyecta en la docencia universitaria, la política y la salud pública.

A pesar de que los sectores específicos varían, todos los testimonios comparten una misma fuerza: el deseo de reconocimiento profesional sin condiciones. Ninguna de ellas apunta a “encajar” en la idea tradicional de lo que puede hacer una mujer trans. Lo que buscan es pertenecer a cualquier sector que les interese, con el mismo derecho que cualquier persona.

5.2.2.5 Comentarios que hieren y actitudes que excluyen

Los testimonios muestran que la discriminación no siempre aparece como un insulto explícito. Muchas veces se filtra en la forma en que se mira, se nombra o se interactúa con una mujer trans dentro de un espacio laboral. Estas manifestaciones, aunque pequeñas a primera vista, desgastan profundamente porque recuerdan que, para algunas personas, su identidad sigue siendo motivo de burla, duda o rechazo.

Lisa comenta una situación aparentemente “menor”, pero muy reveladora: una compañera usó la palabra “*maricón*” en tono de burla hacia ella. Ese tipo de expresiones

normalizadas muestran cómo ciertos insultos siguen vivos en la cultura laboral peruana, incluso disfrazados de chistes. Algo similar le ocurrió a Brighite, quien recuerda que un administrador se refería a ella en masculino delante del equipo, situación que tuvo que corregir directamente: *“no me gustaba la manera en que lo estaba llamando”*. Aunque parezca un “error”, repetirlo frente a otros refleja una falta de respeto hacia su identidad.

En otros testimonios, la discriminación aparece como un cuestionamiento constante. Alvany relata que un contador insistía en llamarla por su nombre anterior, alargando cada vez más la incomodidad: *“siempre lo hacía por mi anterior nombre”*. La insistencia no era inocente: reforzaba la idea de que su identidad podía ser usada como motivo de burla o control.

Lucero describe una forma más silenciosa, pero igual de agresiva, de discriminación laboral. En uno de sus intentos por conseguir empleo, le sugirieron cortarse el cabello y ponerse el uniforme “de chico”. Ese tipo de exigencias obligan a elegir entre sobrevivir económicamente o ser auténtica, lo cual muestra cómo los entornos laborales presionan para encajar en roles que no corresponden con su identidad.

También se observan manifestaciones más sutiles, como las que describe Lila: *“miradas largas, silencios incómodos... o bromas raras del tipo ‘ah, entonces tú antes eras...’”*. Aunque no siempre recibe insultos directos, estos gestos minan su seguridad y marcan distancia entre ella y sus colegas. Ximena lo vive de una manera similar: la exclusión se expresa en miradas, trato frío o distancia evidente, recordándole que su identidad no siempre es bienvenida.

Otras entrevistadas mencionan situaciones donde el desprecio se mezcla con hostilidad. Karen narra que un grupo de compañeros decía “*ese es un cabro, se cree mujer*”, replicando uno de los insultos transfóbicos más comunes y naturalizados en ambientes laborales peruanos. Más adelante, otro jefe llegó incluso a acosarla físicamente, tratándola como un objeto sexualizado solo por ser mujer trans.

Elmer vivió discriminación directa de parte de superiores. En un trabajo, un jefe le dijo: “*acá trabajamos personas normales, no estamos para shows*”, frase que no solo deshumaniza, sino que afirma abiertamente que su identidad no es compatible con el espacio laboral. Y Estrella recuerda comentarios como “*hay que tener cuidado con las personas que cambian de nombre*”, dicha en tono de burla, que reafirma la desconfianza hacia su identidad.

A veces no es un insulto, sino el ambiente entero el que se vuelve hostil. Blue describe espacios laborales donde tuvo que “actuar” y adaptarse a comportamientos masculinos para no ser cuestionada, lo cual también es una forma de violencia silenciosa: obligarla a ocultar quién es para ser aceptada.

Todas estas experiencias muestran que la discriminación no se limita a palabras ofensivas. También aparece en exigencias de modificar la apariencia, bromas que buscan invalidar la identidad, uso deliberado del nombre anterior, comentarios sexualizantes o miradas de desconfianza. Son actos pequeños que se acumulan y recuerdan que todavía existen barreras simbólicas que afectan el bienestar y la permanencia laboral de las mujeres trans.

5.2.2.6 El impacto emocional de convivir con microviolencias laborales

Las expresiones discriminatorias y las actitudes de desconfianza en el entorno laboral afectan de manera directa la estabilidad emocional de las entrevistadas, generando desgaste, ansiedad y una sensación constante de vulnerabilidad. No se trata solo de momentos incómodos, sino de un clima que va erosionando la tranquilidad con la que deberían poder desempeñarse.

Para algunas, el impacto se traduce en decisiones drásticas, como en el caso de Lisa, quien terminó abandonando su espacio laboral luego de un episodio de exclusión reiterada: *“me cambiaron de galería y después renuncié a ese trabajo”*. Este tipo de situaciones muestra cómo la discriminación no solo produce malestar, sino que obliga a buscar entornos más seguros para poder trabajar en paz.

En otras experiencias, la afectación emocional se vuelve un peso que no siempre puede compartirse. Brighite señala que incluso hablar de lo vivido le resulta difícil, pues teme las respuestas de su entorno: *“no es algo que me guste contar... lo guardo porque no quiero que me digan ‘renuncia’”*. Su silencio refleja cómo la discriminación también genera aislamiento y autocensura.

Para entrevistadas como Alvany, el impacto se mezcla con la frustración de no encontrar oportunidades laborales estables aun teniendo las capacidades necesarias: *“es agotador estar buscando trabajo y que te rechacen no por tus capacidades, sino por tu apariencia”*. Ese desgaste aparece como una forma de cansancio emocional sostenido, marcado por la incertidumbre económica.

También surgen afectaciones vinculadas al miedo a perder incluso los espacios precarios que sí logran sostener. Lucero lo expresa con claridad: a pesar del maltrato, muchas veces no puede retirarse porque debe priorizar sobrevivir económicamente. Esa tensión diaria evidencia cómo la discriminación no solo hiere, sino que atrapa.

En otras experiencias, el cuerpo mismo se vuelve el contenedor del daño. Ximena explica que el malestar acumulado llegó a tal punto que necesitó apoyo terapéutico: *“es emocionalmente desgastante... tuve que ir a terapia porque la situación me afectaba demasiado”*. La discriminación deja huellas que exceden lo laboral y se convierten en un problema de salud mental.

Incluso cuando las agresiones no son directas, la vigilancia interna constante termina drenando. Blue lo describe así: *“es como estar todo el tiempo en alerta... es agotador”*. Esa hipervigilancia evidencia un tipo de violencia silenciosa que obliga a sostener una actuación permanente, un desgaste profundo que se siente en el ánimo y también en el cuerpo.

En cada uno de estos relatos aparece una misma línea: la discriminación laboral no solo limita oportunidades, sino que desgasta emocionalmente, condiciona la permanencia en los empleos y vulnera la tranquilidad básica que toda persona debería poder tener en su lugar de trabajo.

5.2.2.7 Impacto emocional de la discriminación en la confianza laboral

Los testimonios muestran que la discriminación laboral afecta de manera profunda la autoestima de las participantes, aunque la forma en que esto ocurre varía entre ellas. En la mayoría, la experiencia repetida de rechazo, desconfianza o trato desigual genera un desgaste emocional que se acumula con el tiempo y condiciona su relación con el trabajo.

Algunas describen un deterioro progresivo de su seguridad personal. Lucero señala que, tras tantos rechazos, dejó de acercarse a nuevos lugares porque “*ya ni siquiera quería entrar a un lugar a preguntar... ya sabía cuál iba a ser la respuesta*”, reflejando cómo la discriminación termina anticipándose y frenando búsquedas laborales básicas. Algo similar expresa Estrella, quien reconoce que estas experiencias la hicieron “*dudar de si vale la pena seguir*”, mostrando la forma en que la hostilidad laboral se traduce en cuestionamientos internos.

En otros relatos, la discriminación genera efectos más severos, vinculados a ansiedad o rupturas laborales abruptas. Karen describe que el acoso recibido afectó directamente su estabilidad emocional: “*fue lo que me hizo renunciar... emocionalmente quedé muy mal*”. Su testimonio evidencia cómo la violencia laboral traspasa lo profesional y deja huellas en la confianza interpersonal y en el propio autocuidado.

También se observa un patrón de desgaste silencioso: microagresiones constantes, miradas, silencios o dudas injustificadas que terminan afectando el ánimo. Lila reconoce que estas situaciones “*van minando la seguridad*”, al punto de considerar modalidades laborales que eviten la exposición directa. Ximena coincide al señalar que, incluso cuando tiene las capacidades, las actitudes discriminatorias la hacen “*creer que no es suficiente*”, lo que muestra que la discriminación actúa como un límite emocional más que como una evaluación real de desempeño.

A pesar de estas diferencias, las entrevistadas comparten una misma sensación: la discriminación no solo afecta oportunidades laborales, sino que modifica la manera en que se perciben a sí mismas dentro del trabajo, obligándolas a sostener cargas emocionales

adicionales para poder mantenerse en sus empleos o continuar buscando nuevas oportunidades.

5.2.2.8 Cuerpos en alerta: cómo la discriminación se transforma en síntomas que pesan

La discriminación no queda alojada solo en la memoria emocional; a varias entrevistadas se les instaló en el cuerpo como una tensión que se acumula, se enciende y deja huellas visibles. Algunas describen jornadas donde el estrés se les vuelve piel, como le ocurrió a Ximena, quien terminó con un brote de dermatitis durante un periodo de desgaste intenso. Las ronchas no aparecieron de la nada; nacieron del esfuerzo diario por mantenerse funcional en un lugar donde sentía que debía esconder partes de sí.

Hay experiencias donde la presión se manifiesta de forma más silenciosa. Lucero cuenta que sus manos sudan, le tiemblan y no encuentra descanso cuando siente miradas que la vigilan. Esa hipervigilancia, casi inevitable cuando una sabe que está expuesta al juicio ajeno, convierte lo cotidiano en un estado permanente de alerta corporal. Ni el maquillaje, ni la ropa, ni el profesionalismo la blindan de esa sensación de ser observada, una sensación que agota por dentro.

Otras describen cómo el cuerpo se resiente lentamente. Alvany habla de días que empiezan con fuerza pero terminan con la energía hecha polvo, acompañada de gastritis que empeora en momentos de mayor incertidumbre. El malestar no surge por casualidad: nace de la preocupación constante por el rechazo laboral y la presión económica que no da tregua.

Para algunas, la ansiedad se vuelve un visitante diario. Lila recuerda palpitaciones antes de reuniones o encuentros con personas nuevas, una reacción física que aparece incluso cuando su desempeño profesional es sólido. La tensión se adelanta a la situación y toma la

forma de insomnio, respiración acelerada o un nudo que se instala en el pecho, como describe Blue, cuando pasaba días enteros actuando para encajar.

Incluso hay testimonios donde el miedo a ser despedida o rechazada produce síntomas que interrumpen la rutina básica. Elmer relata dolores de cabeza persistentes, falta de apetito y noches en vela, un recordatorio de que trabajar sin sentirse segura es una carga que el cuerpo termina cargando solo.

Cada relato muestra algo distinto, pero todos coinciden en un punto: el cuerpo responde a la discriminación aunque una trate de ignorarlo. La ansiedad se convierte en temblores, la tensión en gastritis, el miedo en insomnio o brotes en la piel. Y detrás de cada síntoma hay una historia de resistencia diaria, donde la salud física queda atrapada entre el deseo de trabajar y la necesidad de protegerse de entornos que no siempre aceptan su identidad.

5.2.2.9 Estrategias para no quebrarse: tácticas cotidianas de resistencia frente a la discriminación

Cuando la discriminación aparece en el espacio laboral, muchas mujeres trans no solo sobreviven: articulan pequeñas tácticas de cuidado que les permiten mantenerse en pie. A veces estas estrategias nacen de la urgencia, otras de la madurez que deja haber atravesado muchos silencios obligados.

Lisa recuerda que en un inicio no tenía herramientas más allá de aguantar. No conocía los canales de denuncia ni existía un sentido de agencia claro. Su “estrategia” era seguir trabajando mientras tragaba la molestia. Hoy, con más información y seguridad, se sostiene

desde un lugar distinto: conocer sus derechos y nombrar su identidad con firmeza es su forma de defensa.

En otros casos, la respuesta aparece en acciones mínimas que funcionan como refugios momentáneos. Brighite opta por retirarse del lugar antes que engancharse en una confrontación que podría revivir prejuicios. Se hidrata, respira y decide no personalizar cada gesto, como una manera de cuidarse a sí misma frente a un ambiente que no siempre está a su favor. Alvany, después de años enfrentándose a miradas incómodas, ha desarrollado lo que describe como resistencia: una especie de filtro emocional que le permite continuar, aunque no siempre sea suficiente para evitar el cansancio acumulado.

Hay quienes transforman la incomodidad en una lucha interna por reinterpretar lo que ocurre. Lucero se obliga a quedarse en espacios que le generan ansiedad para no dejar que el miedo dirija su vida, aunque reconoce que muchas veces termina refugiándose en el baño para recuperar el aliento. Intenta desmontar sus propios pensamientos, recordándose que no todas las miradas buscan invalidarla, y que también pueden verla como una mujer atractiva. Es un trabajo emocional diario que demanda una energía que no siempre se reconoce.

Otras entrevistadas sostienen su estabilidad desde la escritura. Para Lila, anotar lo que siente es una forma de drenar la tensión y ordenar lo que la sobrepasa. También se permite pausas breves, pequeños retiros que la ayudan a recomponer el ánimo en jornadas que pueden volverse muy hostiles. Ximena recurre a la terapia como una herramienta indispensable: allí encontró formas de canalizar temor y angustia, aprendió a llorar, a hablar, a ponerle nombre a las heridas. El ejercicio físico y la compañía de amistades terminan siendo parte de su red de resistencia.

En el caso de Blue, la estrategia fue dejar de participar en espacios que la obligaban a actuar roles masculinos que nunca fueron suyos. Se alejó de reuniones o rituales empresariales que la hacían sentir disfrazada y trasladó muchas de sus coordinaciones al teléfono, donde no tenía que exponerse físicamente. Ese distanciamiento no fue huida, sino una redefinición consciente de cómo quería relacionarse laboralmente.

Otras respuestas se construyen desde la afirmación personal. Karen aprendió a identificar con precisión cuándo algo le hace daño, a no minimizarlo y a buscar contención. Sus límites se han vuelto más nítidos: si un espacio vulnera su dignidad, simplemente no se queda. Estrella también prioriza cuidar su energía, eligiendo ambientes donde no tenga que demostrar nada para ser respetada. Para ella, los espacios comunitarios como Féminas funcionan como una especie de sostén emocional que le recuerda que no está sola.

Elmer encontró alivio en la respiración, en escribir lo que siente y, sobre todo, en conversar con otras mujeres trans. Ese intercambio le devuelve perspectiva y fuerza. Con el tiempo aprendió a no quedarse callada y, cuando puede, responde con respeto, pero sin dejar pasar lo que la incomoda. Lady también ha perfeccionado ese arte: hablar, poner límites, nombrar lo que le duele, mientras se apoya en redes afectivas y en la escritura como método de desahogo.

Las estrategias varían, pero todas revelan una verdad común: nadie atraviesa la discriminación laboral sin desarrollar mecanismos propios para sostenerse. Algunas resisten desde el silencio, otras desde la palabra, otras desde el movimiento o la introspección. No es solo sobrevivencia; es una forma de afirmarse en espacios donde todavía cuesta reconocerlas como parte legítima del entorno laboral.

5.2.2.10 Redes que sostienen: el papel del acompañamiento afectivo y comunitario en la vida laboral

Para muchas mujeres trans, enfrentar la discriminación laboral no es un camino que se recorra sola. Aunque las experiencias personales varían, aparece una constante: las redes de apoyo funcionan como un ancla emocional que permite amortiguar el desgaste del trabajo y reafirmar la identidad en espacios donde suele ser cuestionada.

Lisa reconoce que en este momento su experiencia laboral es limitada, ya que está enfocada en sus estudios. Aun así, cuenta con el respaldo incondicional de su madre y de algunas compañeras, quienes la acompañan tanto en lo cotidiano como en acciones colectivas, por ejemplo, en las actividades de visibilidad y protesta que impulsa la ONG Féminas. Ese tipo de espacios no solo la conectan con otras mujeres trans, sino que le permiten sentirse parte de una comunidad que valora su voz.

Este patrón, el valor emocional y práctico de las comunidades, se repite en varias entrevistadas. Aunque unas tienen más apoyo familiar que otras, el rol de colectivos como Féminas aparece como un punto de encuentro imprescindible. Allí no solo comparten historias similares, sino que también encuentran escucha, contención y herramientas simbólicas para sostenerse frente a ambientes laborales que muchas veces las invisibilizan. Estos espacios funcionan como un refugio donde la experiencia trans no necesita traducción ni justificación.

La presencia de estas redes va más allá del acompañamiento emocional: es una forma de resistir la soledad que produce la discriminación cotidiana. Hay quienes comentan que conversar con otras mujeres trans les permite ver sus experiencias con más claridad, reafirmar

su agencia y no normalizar actitudes violentas. No es solo apoyo afectivo; es también una pedagogía interna que les recuerda que la violencia no debe tolerarse y que sus capacidades no dependen del juicio de terceros.

En ese sentido, la existencia de espacios comunitarios, ya sean familiares, amistosos o colectivos organizados, cumple un rol clave para sostener la salud mental y la permanencia laboral. Operan como una red de cuidado simbólico y práctico que amortigua heridas, ofrece orientación y refuerza el sentido de pertenencia. Para quienes no cuentan con apoyo en casa o en el trabajo, la comunidad se convierte en un lugar donde la identidad no es cuestionada, sino celebrada.

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN

La discusión de resultados constituye el espacio donde los hallazgos obtenidos se ponen en relación con las bases teóricas y con los antecedentes revisados. En esta parte, los resultados dejan de ser solo descripciones y comienzan a interpretarse para entender mejor los sentidos, tensiones y dinámicas que aparecieron en las experiencias de las participantes. Este proceso permite conectar lo encontrado en el trabajo de campo con las ideas desarrolladas por otros autores, y así comprender de manera más amplia el fenómeno estudiado.

Además, la discusión incorpora la mirada del Trabajo Social como disciplina y como práctica profesional vinculada a la realidad social. Analizar los resultados desde este enfoque permitió profundizar en la comprensión de las experiencias de las mujeres trans, ya que el Trabajo Social busca identificar desigualdades, reconocer situaciones de vulneración y promover estrategias orientadas a la justicia social y al ejercicio de derechos. Integrar esta perspectiva no solo ayuda a contextualizar los hallazgos, sino que también destaca el rol que el Trabajo Social puede asumir en procesos de prevención, acompañamiento y atención frente a situaciones de discriminación.

Para ordenar el análisis, la discusión se organizó en torno a las dos categorías principales del estudio: estereotipos de género y discriminación laboral. Cada una de ellas abre un ángulo distinto para examinar cómo las narrativas de las participantes se relacionan con los marcos sociales que influyen en su vida laboral. A continuación, se presenta el análisis correspondiente a la primera categoría.

6.1 Estereotipos de género

El análisis de los testimonios muestra que los estereotipos de género continúan organizando la manera en que las mujeres trans son percibidas dentro del ámbito laboral. Esta percepción no es arbitraria; responde a un conjunto de expectativas históricas que han definido lo que “debe” ser una mujer, tal como plantea Simone de Beauvoir al señalar que la feminidad es un producto cultural antes que una condición natural (De Beauvoir, 1949). En el caso de las participantes, estas normas se vuelven más restrictivas, pues no solo deben afirmar su identidad en un entorno que cuestiona constantemente su legitimidad, sino también demostrar que cumplen con los criterios que la sociedad cis espera de una mujer. Esta dinámica se refleja en testimonios como los de Ximena, Lucero, Lila y Estrella, quienes evidencian que la sospecha, el recelo o la infravaloración profesional emergen incluso antes de que puedan mostrar sus capacidades.

Los hallazgos se articulan con lo encontrado por Freyre (2018), quien identificó que la construcción de la feminidad de mujeres trans ocurre en entornos laborales donde, pese a aparentes actitudes inclusivas, persisten estereotipos binarios que regulan su aceptación. Las participantes describen cómo la identidad trans es asociada con escándalo, peligro, inestabilidad o hipersexualización, una tendencia que Solano (2023) también identificó en el contexto español al señalar la continuidad de representaciones negativas que se proyectan sobre personas trans a pesar de los avances normativos. Esta coincidencia entre contextos reafirma que los estereotipos funcionan como filtros previos al acceso: operan desde la primera impresión y condicionan las oportunidades de contratación, la asignación de funciones y el trato cotidiano.

La necesidad de “hacerse indispensables”, mencionada por varias entrevistadas, evidencia hasta qué punto los prejuicios pueden moldear la experiencia laboral. Este esfuerzo adicional puede leerse desde la perspectiva de la performatividad de género propuesta por Judith Butler (1990), quien explica que la identidad se afirma mediante actos que deben alinearse con lo socialmente aceptado. Para las mujeres trans, esta performatividad se intensifica porque deben demostrar simultáneamente competencia profesional, estabilidad emocional y una feminidad que responda a los parámetros cisnormativos. Esta presión coincide con lo encontrado por Chávarri (2023) en la misma ONG donde participan algunas entrevistadas, al describir que los estereotipos operan como mecanismos de vigilancia que limitan la visibilidad de las mujeres trans y las empujan hacia espacios menos expuestos.

La exigencia de “ser más” para acceder a las mismas oportunidades aparece con claridad en afirmaciones como la de Karen, quien sostiene que a una mujer trans se le exige el doble. Esta percepción dialoga estrechamente con la teoría de la equidad de Adams (1965), pues muestra cómo se genera una sensación persistente de injusticia entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas. No es la calidad del desempeño lo que define las oportunidades laborales, sino la lectura prejuiciosa del entorno sobre su identidad y expresión de género. Esto se agrava cuando se suman otros factores, como la clase social, la edad o la etapa de transición. Aquí, la propuesta de Crenshaw (1989) sobre la interseccionalidad resulta fundamental para comprender por qué algunas mujeres trans, como Estrella o Elmer, enfrentan una discriminación acumulada que limita aún más su participación laboral formal.

Desde el Trabajo Social, estos hallazgos revelan no solo experiencias individuales de exclusión, sino también un sistema de desigualdades que se reproduce a través de prácticas institucionales y percepciones sociales. Analizar estas vivencias desde la disciplina permite

reconocer la urgencia de promover intervenciones que aborden las barreras estructurales: sensibilización del personal, acompañamiento psicosocial, fortalecimiento de redes de apoyo y la creación de entornos laborales que no reproduzcan estigmas. Además, la capacidad de las participantes para sostenerse emocionalmente, continuar formándose o buscar alternativas aun frente al rechazo evidencia procesos de resiliencia que pueden comprenderse desde los planteamientos de Cyrulnik (2001) y Ungar (2011), quienes destacan la importancia del apoyo comunitario y la agencia personal en contextos adversos.

De este modo, los resultados muestran que los estereotipos de género funcionan como un filtro que precede, condiciona y limita la trayectoria laboral de las mujeres trans. No basta con cumplir requisitos profesionales; se les exige encajar en estándares estéticos, comportamentales y simbólicos que no son exigidos a las personas cis. Estas dinámicas no solo afectan el acceso al empleo, sino también las posibilidades de visibilidad, ascenso o reconocimiento dentro del espacio laboral, configurando un cis-tema que determina quién es visto como legítimo y quién debe esforzarse para demostrarlo constantemente.

6.1.1 Expectativas sobre la expresión de género en el trabajo

Los testimonios muestran que la expresión de género continúa siendo uno de los aspectos más vigilados dentro del entorno laboral, especialmente cuando no coincide con las expectativas que el espacio social ha construido sobre cómo “debe” verse una mujer. Esta situación se conecta directamente con lo planteado por Beauvoir (1949), quien explica que la feminidad no es una esencia innata, sino un producto cultural que impone moldes rígidos sobre los cuerpos. Cuando una mujer trans no se ajusta a ese molde, la reacción del entorno suele ser de cuestionamiento, incomodidad o rechazo, como se evidencia en los relatos vinculados al uso del baño o a observaciones sobre su apariencia cotidiana.

La hostilidad que enfrentó una de las participantes, al punto de que personas de su entorno laboral recolectaran firmas para impedirle usar el baño de mujeres, confirma lo que Butler (1990) denomina la “normatividad del género”, una estructura que regula quién puede o no ocupar ciertos espacios según lo que se considera inteligible dentro del orden social. Lo ocurrido no solo cuestionó su identidad, sino que convirtió una acción cotidiana en una disputa pública que la obligó a desplazarse y buscar otros pisos para evitar confrontaciones. Este tipo de situaciones muestra cómo, incluso en actividades básicas, la identidad trans puede ser tratada como una anomalía que requiere ser controlada o corregida.

Las agresiones verbales, como el uso intencional del masculino frente a clientas y clientes, también refuerzan esta vigilancia. Estas acciones no solo invalidan su identidad, sino que revelan que la expresión de género trans continúa siendo leída como un desafío al orden cisnormativo. Freyre (2018) encontró que, incluso en espacios que aparentan apertura, se mantiene una vigilancia constante sobre la corporalidad de las mujeres trans, lo que coincide con los testimonios analizados. En este estudio, la invalidación verbal funciona como un recordatorio de que su presencia está condicionada a no incomodar y a cumplir con los parámetros que el entorno considera “aceptables”.

Asimismo, las experiencias vinculadas con la transición física, como dejarse crecer el cabello o usar ciertos estilos, fueron interpretadas por compañeras o jefaturas como “faltas” o como señales de desorden. Este control sobre el cuerpo y la presentación personal concuerda con lo señalado por Solano (2023), quien describe que la percepción social de las personas trans sigue influida por estereotipos que asocian cualquier cambio o variación en su apariencia con inestabilidad o exageración. Estos prejuicios operan como mecanismos de

regulación que sostienen la idea de que la identidad trans debe encajar dentro de estándares predefinidos de feminidad para ser considerada legítima.

La presión por ajustarse a una imagen “correcta” también se alimenta de representaciones mediáticas, las cuales han reforzado figuras caricaturizadas de mujeres trans como hipersexualizadas, desordenadas o risibles. Esta influencia aparece en testimonios como el de Brighite, quien identifica cómo los programas cómicos han moldeado las percepciones sociales y han fortalecido prejuicios que reaparecen en su trato cotidiano. Chávarri (2023) también encontró que estas representaciones no solo afectan la manera en que la sociedad percibe a las mujeres trans, sino que impactan directamente en su seguridad y bienestar emocional, especialmente en espacios laborales donde la exposición pública es constante.

El contraste con la entrevistada que no vivió situaciones de este tipo evidencia que estas experiencias no dependen únicamente de la identidad, sino de las condiciones laborales, el clima organizacional y las dinámicas de poder presentes. Este contraste puede leerse desde la mirada interseccional de Crenshaw (1989), pues muestra que las formas de discriminación varían según el contexto y las relaciones sociales que sostienen a cada persona. No todas las mujeres trans enfrentan el mismo nivel de hostilidad; las diferencias en estabilidad laboral, redes de apoyo o posición dentro del espacio de trabajo pueden amortiguar o amplificar estas tensiones.

Desde el Trabajo Social, estas experiencias permiten comprender cómo la expresión de género se convierte en un punto crítico donde se manifiestan desigualdades estructurales. Observar cómo los cuerpos trans son vigilados, corregidos o cuestionados invita a reflexionar sobre la necesidad de promover entornos laborales seguros, sensibilizados y preparados para

acompañar procesos de transición sin convertirlos en motivo de sanción o exclusión. La capacidad de las participantes para adaptarse, sostenerse emocionalmente y continuar en sus labores también evidencia procesos de resiliencia consistentes con lo planteado por Cyrulnik (2001) y Ungar (2011), quienes resaltan la importancia de los recursos comunitarios y del apoyo social en contextos adversos.

Los hallazgos muestran que la expresión de género continúa siendo una dimensión central en la regulación social de las mujeres trans en el ámbito laboral. Las incomodidades, exclusiones y presiones estéticas revelan que su identidad sigue condicionada a estándares cisnormativos que deciden quién puede ser considerada una mujer “legítima” y quién debe demostrarlo constantemente. Estas dinámicas afectan no solo su bienestar emocional, sino también sus posibilidades de desarrollo profesional, configurando un espacio laboral donde el reconocimiento no depende del desempeño, sino de qué tan bien encajan en un ideal impuesto.

6.1.2 Limitadas oportunidades de trabajo

Los testimonios muestran que la identidad de género sigue operando como un filtro silencioso que condiciona las oportunidades laborales de las mujeres trans, incluso antes de que puedan demostrar sus capacidades profesionales. La barrera aparece desde el primer contacto con potenciales empleadores y se expresa tanto en prácticas institucionales rígidas como en gestos cotidianos que transmiten rechazo. Esta situación se vincula con lo planteado por Crenshaw (1989) sobre la intersección entre identidad, clase, género y posición social: cuando una mujer trans busca empleo en un contexto laboral marcado por desigualdades

estructurales, su identidad se convierte en un marcador que concentra varias formas de discriminación simultánea.

La dificultad que experimentó Lisa para ser nombrada correctamente debido a la discordancia entre su identidad y su documento de identidad evidencia cómo los sistemas formales reproducen desigualdades que afectan directamente la posibilidad de acceder a un empleo. Como en su caso, el uso obligatorio de un nombre que no la representa no solo vulnera su identidad, sino que limita su permanencia en los puestos a los que logra acceder. Este hallazgo coincide con lo que describe Solano (2023), quien señala que los marcos administrativos tradicionales continúan funcionando sobre lógicas excluyentes que penalizan la identidad trans al no reconocerla plenamente en la documentación oficial.

Por otro lado, el peso del prejuicio se activa incluso antes de cualquier interacción verbal. Estrella y Elmer narran cómo la actitud del personal encargado de seleccionar cambia abruptamente al percibir que son mujeres trans. Estos encuentros confirman lo planteado por Butler (1990) respecto a la forma en que ciertos cuerpos son considerados “inteligibles” dentro del orden cisnormativo, mientras que otros generan incomodidad o sospecha. En los contextos revisados, esa sospecha se convierte en un filtro inmediato que excluye a las participantes de la posibilidad de ser evaluadas por sus competencias reales.

El caso de Alvany revela que estas barreras no desaparecen al obtener un empleo. Cuando su identidad fue descubierta dentro del espacio laboral, el trato cambió y fue finalmente despedida bajo argumentos que no guardaban relación con su desempeño. Esta experiencia se relaciona con lo hallado por Chávarri (2023) en estudios con mujeres trans peruanas, donde se evidenció que el prejuicio funciona como un criterio informal de

continuidad laboral. Aun cuando la persona cumpla con su labor, la percepción de “no encajar” opera como motivo suficiente para restringir su permanencia.

Para algunas participantes, el impacto del estigma ocurre incluso antes de postular. Lila menciona haber evitado ofertas laborales en Perú por el temor anticipado a ser descartada sin siquiera llegar a una entrevista. Esta renuncia previa no responde a falta de capacidad, sino a la certeza desarrollada a partir de experiencias previas de discriminación. Desde la perspectiva del Trabajo Social, esta anticipación del rechazo constituye una forma de exclusión que afecta no solo las trayectorias laborales, sino también la salud emocional y la percepción de agencia personal.

Lucero, por su parte, muestra cómo la identidad de género puede limitar el acceso a redes profesionales que facilitan oportunidades en sectores más cerrados. A pesar de haber concluido estudios formales en artes, la discriminación la empujó hacia actividades de subsistencia, sin posibilidades reales de ingresar a un empleo estable en su rubro. Este hallazgo coincide con Freyre (2018), quien describe cómo las mujeres trans, incluso con formación técnica o profesional, son relegadas a espacios laborales invisibilizados que no corresponden a sus capacidades. La precariedad se convierte así en una forma de supervivencia, más que en una elección.

Incluso quienes optan por trabajar de manera independiente, como Blue, mencionan que su identidad sigue condicionando la forma en que interactúan con clientes o inversionistas. Su relato de “actuar” como alguien que no era para evitar el rechazo confirma que la identidad de género opera como un parámetro no dicho que regula la aceptación, aun en contextos donde no existe un proceso formal de selección. Este tipo de estrategias pueden interpretarse desde los aportes de Cyrulnik (2001) y Ungar (2011) sobre resiliencia: las

mujeres trans desarrollan mecanismos adaptativos para protegerse del rechazo, aunque estos mecanismos impliquen sacrificar temporalmente aspectos de su autenticidad.

Los testimonios también evidencian que muchas mujeres trans sienten la obligación de moderar, adaptar u ocultar su identidad para no perder oportunidades. Esta necesidad de “bajar el volumen” a quienes son no surge como una decisión personal, sino como una estrategia impuesta por un entorno que sanciona cualquier expresión que no encaje en los estereotipos contruïdos alrededor de la feminidad trans. Las acusaciones infundadas que recibió Lisa o la autocensura de Blue y Lady muestran que la vigilancia social no solo actúa desde afuera, sino que también se internaliza, condicionando la manera en que ellas mismas se presentan al mundo.

Estas experiencias pueden comprenderse desde la perspectiva de Beauvoir (1949), quien explica que las exigencias relacionadas con la feminidad responden a mandatos sociales que determinan cómo deben comportarse y verse las mujeres. En el caso de las mujeres trans, estos mandatos se vuelven más rígidos, pues cualquier desviación respecto del ideal cisnormativo es interpretada como falta de legitimidad. La presión por encajar implica desarrollar una identidad contenida, una versión estratégica de sí mismas hecha para sobrevivir a los procesos de selección y a los entornos laborales que observan cada gesto.

La identidad de género funciona como un obstáculo persistente en todas las etapas de la trayectoria laboral: desde la postulación hasta la continuidad. El acceso al empleo no depende únicamente de las competencias profesionales, sino de la capacidad de ajustarse a un ideal impuesto por el entorno cisnormativo. Desde el Trabajo Social, esta evidencia refuerza la necesidad de promover políticas laborales inclusivas, capacitar a equipos de selección, revisar prácticas discriminatorias en procedimientos administrativos y fortalecer redes

comunitarias que acompañen los procesos de inserción laboral de mujeres trans. La desigualdad aquí no es un accidente individual, sino una consecuencia estructural de un sistema que continúa privilegiando identidades normativas.

6.1.3 Dificultades en la obtención de formación profesional y crecimiento laboral

Los testimonios muestran que las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres trans no dependen únicamente de sus capacidades o experiencia, sino de la forma en que su identidad es leída dentro del entorno laboral. Esta lectura está mediada por estereotipos que definen qué cuerpos y expresiones son considerados legítimos para ocupar espacios de liderazgo, capacitación o reconocimiento. La idea de que las mujeres trans deben “encajar” en una imagen cisnormativa para acceder a mejores posiciones confirma que el crecimiento profesional no es solo un proceso meritocrático, sino profundamente condicionado por expectativas sociales sobre el género. Beauvoir (1949) explica que estas expectativas funcionan como mandatos que asignan valor diferencial a ciertos cuerpos, y los relatos analizados evidencian que dichos mandatos continúan operando como filtros invisibles que limitan la trayectoria laboral de las participantes.

El caso de Alvany muestra con claridad cómo el reconocimiento institucional está atravesado por estos prejuicios. A pesar de haber cumplido con responsabilidades de alto nivel, como la elaboración de proyectos completos en una ONG, sus aportes fueron invisibilizados para favorecer a un hombre cis que, según refiere, no había contribuido al trabajo. Este borramiento de la autoría revela una jerarquización de valor basada en la identidad de género y no en el desempeño real. Situaciones como esta coinciden con lo encontrado por Freyre (2018), quien señala que las mujeres trans suelen ser relegadas a roles secundarios aunque realicen tareas fundamentales dentro de los equipos.

Los testimonios de Lucero y Lila profundizan en esta desigualdad desde otro ángulo. Para ellas, la falta de oportunidades no se vivió como un evento aislado, sino como un recorrido marcado por la inestabilidad, la vigilancia y una sensación constante de provisionalidad. Lucero recuerda cómo su permanencia se veía reducida mediante evaluaciones arbitrarias que no consideraban su esfuerzo real, mientras que Lila describe un avance “más lento y más solitario” debido a la energía invertida en su propio proceso de transición y en la creación de espacios seguros donde pudiera trabajar sin exponerse a rechazo. Estas experiencias dialogan con la propuesta de Crenshaw (1989), que sostiene que las trayectorias laborales no pueden analizarse sin considerar las múltiples opresiones que se entrecruzan en la vida de las mujeres trans, especialmente en contextos donde la desigualdad de género y la precariedad son estructurales.

Las vivencias de Karen y Ximena refuerzan este patrón. Karen relata que, pese a cumplir con su trabajo y demostrar capacidad para asumir responsabilidades, no fue considerada para ascensos ni capacitaciones, lo que la llevó a sentirse relegada a un segundo plano. Ximena, por su parte, menciona cómo la distancia sutil que percibía antes de hacer pública su identidad ya funcionaba como un límite en su crecimiento profesional. Esta sensación de “techo invisible” se relaciona con lo planteado por Adams (1965) en la teoría de la equidad: la percepción de injusticia emerge cuando el esfuerzo invertido no se traduce en oportunidades reales, generando malestar, desmotivación y una valoración desigual del trabajo de las personas trans frente a las personas cis con igual o menor experiencia.

Las experiencias de Estrella y Elmer muestran el mismo mecanismo desde posiciones distintas. Ambas describen cómo, pese a cumplir con puntualidad, responsabilidad y un buen desempeño, eran sistemáticamente desplazadas cuando surgían vacantes para supervisión o

liderazgo. Las decisiones recaían sobre personas cis con menos experiencia, como si existiera un límite tácito que delimita hasta dónde pueden llegar las mujeres trans dentro de un equipo. Este patrón coincide con lo hallado por Chávarri (2023), quien documentó que las limitaciones en el ascenso no se sustentan en argumentos técnicos, sino en prejuicios que cuestionan la autoridad, la capacidad o la “aceptabilidad” de una mujer trans en puestos visibles.

Desde la mirada del Trabajo Social, estas experiencias permiten comprender que las dificultades en la obtención de formación profesional o en el acceso a ascensos no son fallas individuales, sino expresiones de desigualdades estructurales arraigadas en los espacios laborales. El crecimiento profesional debería depender de la competencia, el logro y el interés personal; sin embargo, para las mujeres trans, este proceso se encuentra condicionado por estereotipos que restringen su participación y las empujan hacia roles secundarios, independientemente de su desempeño. Este escenario exige intervenciones que promuevan culturas organizacionales inclusivas, revisiones de los criterios de evaluación interna y estrategias de acompañamiento que fortalezcan la continuidad laboral y emocional de las trabajadoras trans. Asimismo, la resiliencia que muestran las participantes en medio de estos obstáculos se relaciona con los planteamientos de Cyrulnik (2001) y Ungar (2011), quienes destacan cómo las personas desarrollan capacidades de resistencia frente a entornos adversos cuando cuentan con redes de apoyo o recursos personales significativos.

Las oportunidades de crecimiento profesional no se distribuyen de manera equitativa para las mujeres trans. Las barreras descritas no provienen de la falta de capacidad, sino de percepciones sesgadas que continúan ubicando a sus identidades como una excepción que debe justificarse. La persistencia de estos límites confirma que las desigualdades no se

generan en los resultados del trabajo, sino en las condiciones que rodean su ejercicio, condiciones que siguen marcadas por el peso del estigma y por las normas de género que estructuran el mercado laboral peruano.

6.2 Discriminación laboral

6.2.1 Discriminación en los procesos de selección y contratación

Los testimonios evidencian que las entrevistas laborales continúan siendo uno de los espacios donde la discriminación hacia las mujeres trans se manifiesta con mayor fuerza. Lo que debería ser un encuentro centrado en las capacidades y la trayectoria profesional se convierte, con frecuencia, en un escenario donde su identidad es examinada, cuestionada o reducida a curiosidad. Esta situación confirma lo señalado por Butler (1990), quien plantea que las identidades que no encajan en los parámetros cisnormativos suelen ser sometidas a escrutinio para determinar su “validez” dentro del orden social. En el caso de las participantes, este escrutinio se expresa en preguntas invasivas, gestos de incomodidad o cambios abruptos de actitud que nada tienen que ver con el puesto al que postulan.

Las experiencias de Lila y Estrella muestran con claridad cómo las entrevistas se transforman en evaluaciones sobre el cuerpo antes que sobre la capacidad profesional. Preguntas sobre hormonas, cirugías o procedimientos médicos no solo violan su intimidad, sino que desplazan por completo el propósito del proceso de selección. Esta tendencia coincide con lo encontrado por Solano (2023), quien sostiene que, incluso en espacios laborales modernizados, persisten imaginarios que reducen la identidad trans a un conjunto de características corporales que deben ser “verificadas” para determinar si la persona encaja o no en el entorno laboral. En estos casos, la pregunta no es quién puede desempeñar mejor el

puesto, sino qué tan cerca está la persona entrevistada del ideal cisnormativo que el empleador considera aceptable.

Asimismo, los testimonios muestran que la discriminación no siempre se presenta en forma de preguntas directas. Para muchas participantes, como Alvany, la violencia se expresa en silencios, cambios de tono o distancias repentinas. Un nombre legal que no coincide con su identidad, una voz que el reclutador percibe como “masculina”, o una expresión de género que no encaja con el molde esperado pueden bastar para modificar el curso de la entrevista. Este rechazo sutil coincide con lo planteado por Freyre (2018), quien describe cómo, en diversos contextos laborales peruanos, la exclusión se expresa en gestos y actitudes que permiten negar oportunidades sin explicitar motivos. La discriminación se vuelve así difícil de señalar, pero profundamente evidente para quienes la experimentan.

Lucero y Elmer enfrentaron preguntas que buscaban evaluar qué tan “aceptables” resultarían al público o al equipo de trabajo. Preguntas sobre su apariencia, su forma de vestir o su “encaje” dentro del ambiente muestran que la identidad trans es interpretada como un posible riesgo para la empresa, lo cual evidencia lo que Crenshaw (1989) denomina discriminación interseccional: cuando los prejuicios hacia la identidad se combinan con exigencias estéticas, expectativas de comportamiento y supuestos sobre la “comodidad” del entorno. En estos casos, la mujer trans queda atrapada entre su competencia profesional y un estereotipo que la relega a la marginalidad incluso antes de ser evaluada.

La comparación entre quienes recibieron preguntas invasivas y quienes no enfrentaron interrogatorios directos, como Lisa o Brighite, también aporta un matiz importante. Aunque algunas participantes no experimentaron discriminación explícita en entrevistas laborales, sí vivieron cuestionamientos en bancos, clínicas u otros servicios donde su voz o su nombre

legal generaron miradas o comentarios. Esta transversalidad confirma que la discriminación no está aislada al espacio laboral, sino que forma parte de un entramado social más amplio que condiciona la manera en que las mujeres trans son tratadas en diversas instituciones.

Los rechazos silenciados, descritos en varios testimonios, profundizan este panorama. Situaciones donde el proceso avanza con normalidad hasta que aparece un detalle que revela la identidad trans muestran que la exclusión no siempre se anuncia, sino que se insinúa. Alvany relata cómo la entrevistadora cambió de actitud al ver su nombre legal; minutos después, la promesa de una llamada se esfumó. En el caso de Lucero, el aviso directo de que los dueños de la galería eran “conservadores” dejó claro que la decisión estaba tomada antes de evaluar su trayectoria. Estrella, por su parte, percibió silencios, miradas y distancias que funcionaron como indicadores de que su postulación ya no estaba siendo vista desde lo profesional. Como señala Adams (1965) en la teoría de la equidad, cuando el esfuerzo invertido no se traduce en oportunidades reales, la persona identifica con claridad que la desigualdad proviene no de su rendimiento, sino del juicio previo que se tiene sobre ella.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, estas experiencias muestran que la discriminación en los procesos de selección no es un problema individual, sino una manifestación de desigualdades estructurales que continúan reproduciéndose en el mercado laboral peruano. La insistencia del entorno en revisar, corregir o validar la identidad de una mujer trans revela prácticas institucionales que burlan derechos, vulneran su bienestar emocional y restringen su participación laboral. Abordar estas dinámicas implica promover procesos de selección basados en competencias, capacitar a equipos de reclutamiento para eliminar sesgos, incorporar políticas inclusivas y garantizar espacios donde la identidad de las personas no sea convertida en un examen adicional.

Las entrevistas laborales se convierten, para muchas mujeres trans, en escenarios donde se juega no solo su posibilidad de empleo, sino su derecho a ser tratadas con dignidad. Los rechazos silenciosos, las preguntas invasivas y los cambios repentinos en la actitud de quienes entrevistan revelan que la discriminación no siempre se expresa con palabras, pero sí con decisiones que afectan profundamente sus trayectorias. Mientras su identidad siga siendo evaluada antes que su competencia, el acceso al empleo continuará marcado por un sesgo que las coloca en un punto de partida desigual.

6.2.2 Segregación laboral y limitaciones estructurales

Los testimonios muestran que la discriminación laboral hacia las mujeres trans no solo ocurre en la entrevista o en el trato cotidiano, sino también en la manera en que ciertos sectores han sido socialmente reservados para personas cisgénero. No se trata de reglas explícitas, sino de imaginarios que actúan como fronteras silenciosas, definiendo qué trabajos “pueden” ocupar y cuáles no. Estas fronteras operan como lo que Crenshaw (1989) denomina estructuras interseccionales: sistemas donde la desigualdad se refuerza simultáneamente desde el género, la identidad y las normas sociales de cada rubro laboral.

Las experiencias compartidas por Lisa y Brighite revelan que esta exclusión se intensifica en espacios de alta visibilidad pública. En puestos de atención al cliente, cajas, bancos o servicios estatales, las mujeres trans enfrentan una doble restricción: se evalúan sus competencias y, al mismo tiempo, se vigila su apariencia bajo criterios cisnormativos. Butler (1990) ya advertía que los cuerpos que no encajan en el ideal de género hegemónico son percibidos como “disruptivos”, y esa percepción se confirma en el testimonio de Lucero, a quien le dijeron que su presencia en un restaurante “perjudicaría el negocio”. No se cuestiona su habilidad; se cuestiona su existencia.

Esta exclusión se extiende a sectores masculinizados, como minería, mecánica, construcción o seguridad. Los relatos de Karen y Estrella evidencian que estos rubros siguen asociándose a lo masculino cis, lo que limita de manera anticipada la participación trans, aunque la persona cuente con el conocimiento técnico necesario. Beauvoir (1949) explica que el sistema social asigna espacios “propios” para cada género, y los testimonios reflejan cómo estas asignaciones continúan operando como límites que definen dónde una mujer trans puede o no ser imaginada.

Incluso en profesiones técnicas o científicas, la exclusión adquiere formas más sutiles. Ximena aporta un ejemplo revelador al mencionar que algunas mujeres trans ingenieras solo pueden trabajar de forma remota porque su identidad no es “bien vista” en entornos presenciales. Este tipo de arreglo, que aparenta flexibilidad, reproduce la lógica de invisibilizar la presencia trans como condición para “evitar problemas”. Freyre (2018) confirma que estos mecanismos de exclusión indirecta funcionan como estrategias institucionales para mantener estereotipos intactos sin expresar discriminación de forma abierta.

Blue, Lady y otras entrevistadas también identifican que, incluso en espacios “profesionales”, las oportunidades trans se restringen a puestos secundarios o discretos. No se espera que lideren, que representen a la empresa ni que ocupen cargos de poder, lo que coincide con lo planteado por Adams (1965) en la teoría de la equidad: cuando los criterios para ascender no se basan en el rendimiento, sino en percepciones sesgadas, la persona entiende que el sistema no está diseñado para reconocer su esfuerzo.

En este contexto, la exclusión no siempre se anuncia. A veces se enuncia con un “te llamamos” que nunca llega, como explica Elmer. Ese silencio institucional confirma que la

segregación laboral no solo se expresa con palabras, sino también con omisiones que dejan claro que ciertos sectores no han sido pensados para mujeres trans. La falta de explicación constituye, en sí misma, una forma de discriminación estructural, porque obliga a interpretar gestos, silencios o evasivas como señales de que su identidad pesa más que sus competencias.

A la par de estas barreras, los testimonios también muestran un movimiento contrario: aspiraciones que buscan romper esos moldes restrictivos. Lisa menciona su deseo de ejercer la psicología clínica o social, Alvany reitera su demanda de trabajar en cualquier sector sin permisos implícitos, y Lucero destaca los desafíos de ingresar a sectores como el policial o militar. En estas voces surge una resistencia activa que se alinea con la idea de resiliencia planteada por Cyrulnik (2001) y Ungar (2011): la capacidad de construir sentido y avanzar aun cuando el entorno impone límites constantes.

Lila, desde el campo tecnológico, profundiza esta resistencia. Su interés por ver a mujeres trans en ingeniería, software o ciberseguridad no se fundamenta en demostrar capacidad, algo que posee, sino en reclamar un espacio que históricamente les ha sido negado. Su postura coincide con el análisis de Solano (2023), quien argumenta que la inclusión real no se logra solo con acceso, sino con transformar las condiciones que históricamente han excluido a las identidades diversas de rubros considerados “exclusivos”.

Las aspiraciones de las demás participantes también apuntan a sectores tradicionalmente masculinos o políticamente influyentes. Blue imagina liderazgo en inversiones; Karen, en gestión pública; Estrella, en programas sociales; Elmer, en empresas de consumo masivo; Lady, en docencia universitaria y política. No buscan “encajar” en un molde, sino ocupar los lugares para los que se están formando. Su horizonte profesional desmiente la narrativa que intenta relegarlas a trabajos invisibilizados.

Desde la mirada del Trabajo Social, estas aspiraciones revelan la necesidad urgente de transformar los sistemas de acceso y permanencia en sectores laborales altamente regulados por estereotipos. No basta con generar oportunidades; es indispensable desmontar los imaginarios que continúan definiendo qué cuerpos son aceptados para cada rubro. La discriminación no se resuelve abriendo una puerta, sino desarmando las estructuras que deciden quién puede cruzarla.

La segregación laboral hacia las mujeres trans es un proceso estructural sostenido por creencias que delimitan sus oportunidades incluso antes de que puedan postular. Sin embargo, sus aspiraciones demuestran una fuerza que desborda esos límites, reclamando un lugar en sectores donde aún no son imaginadas. El desafío no es solo laboral, sino social: transformar los estereotipos que siguen definiendo qué trabajos “corresponden” a quienes no encajan en la identidad cisnormativa dominante.

6.2.3 Efectos emocionales de la discriminación

Los testimonios muestran que la discriminación hacia las mujeres trans en los espacios laborales no solo se expresa a través de actos explícitos, sino también mediante gestos cotidianos que van desgastando de manera silenciosa su bienestar emocional. Estos comportamientos, que van desde el uso deliberado del nombre anterior hasta bromas disfrazadas de normalidad, funcionan como recordatorios constantes de que su identidad sigue siendo una frontera social. Butler (1990) plantea que la sanción social hacia los cuerpos que no encajan en el régimen cisnormativo puede manifestarse en formas sutiles de control, y las experiencias narradas confirman cómo esta vigilancia permanente opera como un mecanismo de exclusión emocional y simbólica dentro del trabajo.

Las situaciones relatadas por Lisa y Brighite evidencian este tipo de microviolencias, donde el uso de insultos o del masculino de manera intencional produce un daño que no se limita a la incomodidad del momento. Estas prácticas reafirman estereotipos y refuerzan la idea de que la identidad trans puede ser corregida, burlada o utilizada como recurso para desacreditar a la persona. Freyre (2018) muestra que estas agresiones, aunque parezcan menores, se acumulan en forma de desgaste emocional y deterioro de la seguridad personal, algo que se observa claramente en los testimonios de Alvany, quien fue interpelada repetidamente con su antiguo nombre por un compañero.

La presión por encajar en una apariencia cisnormativa también genera efectos emocionales relevantes. Ejemplos como el de Lucero, a quien sugirieron cortarse el cabello para “no incomodar”, reflejan cómo los entornos laborales exigen adecuaciones estéticas que no se solicitan a las mujeres cis. Estas exigencias no solo vulneran su identidad, sino que imponen la obligación de modificar el cuerpo o la expresión para sobrevivir económicamente. Desde la mirada de Crenshaw (1989), estas violencias no se pueden entender aisladas: se entrelazan con desigualdades de género, clase y reconocimiento institucional, generando una carga emocional que excede lo laboral.

El impacto emocional también aparece de manera silenciosa, como en los relatos de Lila y Ximena, quienes describen miradas largas, silencios incómodos o un trato frío que las obliga a mantenerse en estado permanente de alerta. Esta hipervigilancia se convierte en un mecanismo de defensa agotador, alineado con lo que Cyrulnik (2001) y Ungar (2011) identifican como procesos de resiliencia forzada: la necesidad de adaptarse continuamente para protegerse, aun cuando ese esfuerzo erosiona el bienestar emocional.

La afectación emocional se intensifica cuando la discriminación deriva en decisiones drásticas, como abandonar un empleo o renunciar a postular a nuevos espacios por miedo anticipado al rechazo. El caso de Lisa, quien dejó su trabajo tras ser cambiada de galería en un ambiente hostil, muestra cómo la discriminación tiene capacidad para alterar completamente la estabilidad laboral. De manera similar, Brighite menciona que incluso hablar de sus experiencias le resulta difícil, por temor a que su entorno desestime su vivencia o la culpe, reflejando un proceso de aislamiento emocional que también constituye una consecuencia directa de ambientes laborales excluyentes.

Para varias participantes, como Alvany o Lucero, la discriminación emocional se vincula con la incertidumbre económica.

Buscar empleo sabiendo que probablemente serán rechazadas no por su capacidad, sino por su identidad, produce un cansancio profundo que combina inseguridad financiera y desgaste emocional. Este tipo de carga evidencia lo que Adams (1965) plantea en la teoría de la equidad: cuando el esfuerzo invertido no obtiene reconocimiento justo, el impacto no es solo laboral, sino también emocional, generando percepciones constantes de injusticia que deterioran la autoestima.

En otros casos, la afectación emocional alcanza niveles que obligan a buscar apoyo profesional, como relata Ximena, quien recurrió a terapia debido al desgaste acumulado por situaciones discriminatorias. Esto confirma que la discriminación laboral afecta dimensiones esenciales del bienestar, generando ansiedad, tristeza, miedo y una sensación continua de no pertenencia. Blue refuerza esta idea al describir sentirse “todo el tiempo en alerta”, una expresión que resume cómo la violencia silenciosa deja marcas que no siempre se ven, pero sí se sienten de manera intensa.

Finalmente, los testimonios muestran que la discriminación laboral modifica la confianza con la que las mujeres trans se acercan a un empleo, permanecen en él o se proyectan en su desarrollo profesional. Lucero y Estrella mencionan haber dejado de postular a ciertos lugares por anticipar rechazo, resultado de múltiples experiencias previas que fueron erosionando su seguridad. Karen narra que el acoso vivido en el trabajo afectó gravemente su estabilidad emocional, al punto de renunciar; y Lila y Ximena describen cómo las actitudes discriminatorias las llevan a dudar de sí mismas, aun teniendo las capacidades para destacar.

Estas experiencias revelan que la discriminación laboral no solo limita oportunidades, sino que produce efectos emocionales profundos que condicionan la trayectoria laboral, la permanencia en el empleo y la relación con el propio desempeño. El daño no se reduce a palabras ofensivas: se manifiesta en silencios, distancias, exigencias estéticas, microagresiones, dudas injustificadas y presiones para ocultar la identidad. Desde el Trabajo Social, esta evidencia refuerza la necesidad de promover entornos laborales donde el bienestar emocional sea parte de la política institucional, no un privilegio reservado para quienes encajan en la norma cisgénero.

6.2.4 Consecuencias en la salud física

Los testimonios muestran que la discriminación laboral no solo impacta a nivel emocional; también se manifiesta en el cuerpo como un conjunto de síntomas que traducen el desgaste cotidiano. La tensión acumulada, la vigilancia constante y el miedo a ser rechazada terminan convirtiéndose en signos físicos que dificultan el bienestar diario. Butler (1990) plantea que la presión social hacia las identidades que no encajan en la norma cisgénero actúa como un mecanismo de control que se siente no solo en lo simbólico, sino también en lo

corporal, y los relatos analizados confirman esta relación entre violencia estructural y respuesta fisiológica.

La experiencia de Ximena es una de las más claras para entender esta conexión. En medio de un periodo marcado por microagresiones y presión laboral, desarrolló un brote de dermatitis que no apareció como un hecho aleatorio, sino como producto de semanas de sostener el cuerpo en estado de alerta. La piel se convirtió en un espejo del desgaste emocional. Este tipo de reacciones coincide con lo que Freyre (2018) identifica como somatización de la violencia: el cuerpo absorbe lo que la persona intenta manejar racionalmente, especialmente cuando la discriminación se vuelve parte de la rutina.

Lucero también describe esta alerta física. Sus manos sudorosas, los temblores, la ansiedad anticipatoria ante miradas o silencios hostiles muestran cómo el cuerpo aprende a adelantarse al juicio ajeno. Esa sensación constante de ser observada, aunque no se diga en palabras, instala un estado de hipervigilancia que coincide con lo planteado por Cyrulnik (2001), quien explica que, en contextos de amenaza, el cuerpo reacciona para protegerse aun cuando la persona intenta mantener la calma externamente.

La respuesta física aparece también en procesos más lentos, como la gastritis que describe Alvany. Su malestar aumenta en los periodos de incertidumbre laboral, especialmente cuando enfrenta rechazos o siente que su continuidad depende de su apariencia. Estas experiencias conectan con lo propuesto por Crenshaw (1989): cuando varias formas de discriminación convergen, identidad, género, precariedad económica, la presión no solo afecta la trayectoria laboral, sino que se convierte en un factor que deteriora la salud.

Lila y Blue aportan testimonios donde la ansiedad se vuelve un acompañante casi cotidiano. Las palpitaciones antes de reuniones, el insomnio, la respiración acelerada o el nudo en el pecho no reflejan incapacidad profesional, sino el peso emocional de trabajar en espacios donde su identidad puede ser cuestionada en cualquier momento. Estas reacciones reafirman lo que Adams (1965) plantea en la teoría de la equidad: la falta de reconocimiento y el trato desigual generan estados de tensión persistente que minan la estabilidad emocional y física de las personas trabajadoras.

Incluso los síntomas más comunes, como los dolores de cabeza, la falta de apetito o las noches en vela que describe Elmer, evidencian cómo la discriminación traspasa lo laboral para convertirse en un problema de salud. Trabajar sin sentirse segura, o con miedo constante a perder el empleo, coloca al cuerpo en un estado de defensa continua que se desgasta con el tiempo.

La discriminación laboral no es solo un problema de trato o de oportunidades; también es una experiencia que deja huellas visibles en la salud. La ansiedad se convierte en temblores, la presión emocional en gastritis, el miedo en brotes cutáneos y la inseguridad en insomnio. Desde el Trabajo Social, estas manifestaciones permiten comprender que el bienestar laboral no puede separarse del bienestar físico, y que los entornos hostiles profundizan desigualdades que afectan la autonomía, la salud y la continuidad laboral de las mujeres trans. Promover espacios donde el cuerpo no deba estar en alerta permanente es, por lo tanto, una condición indispensable para garantizar el derecho al trabajo digno.

6.2 Mecanismos de afrontamiento

Los testimonios muestran que, frente a la discriminación laboral, las mujeres trans no solo reaccionan: construyen estrategias propias para sostener su bienestar en entornos que con frecuencia les son adversos. Estas tácticas no nacen de la comodidad, sino de la necesidad. Son formas de resistir, de conservar la dignidad y de mantenerse de pie mientras el entorno cuestiona su identidad. Butler (1990) explica que las identidades disidentes desarrollan prácticas cotidianas para enfrentarse a un sistema que insiste en regular sus cuerpos, y los relatos analizados confirman cómo estas prácticas se vuelven esenciales para transitar espacios laborales hostiles.

Las experiencias de Lisa ilustran la evolución de estas estrategias. En sus primeros trabajos, solo podía soportar en silencio, sin herramientas claras para defenderse o denunciar. Su “estrategia” era continuar, aun cuando el entorno la dañaba. Con el tiempo, esa respuesta se transformó: conocer sus derechos y afirmar su identidad se volvió un mecanismo de protección. Esta transformación dialoga con lo propuesto por Cyrulnik (2001), quien sostiene que la resiliencia no surge de la ausencia de dolor, sino de la capacidad de reconstruirse a partir de experiencias adversas y encontrar recursos personales para enfrentar nuevos desafíos.

Otros testimonios muestran tácticas más inmediatas. Brighite prefiere retirarse del espacio antes que exponerse a confrontaciones que puedan escalar o reactivar prejuicios. Respirar, hidratarse y no cargar con el sentido de cada gesto son prácticas que le permiten mantenerse emocionalmente estable en ambientes que pueden resultar tensos. Alvany, por su parte, describe haber desarrollado un filtro emocional que le ayuda a soportar miradas o actitudes incómodas, aunque reconoce que ese filtro no elimina el cansancio acumulado.

Estas estrategias coinciden con las microformas de resistencia que Freyre (2018) documenta en mujeres trans que enfrentan discriminación cotidiana: respuestas discretas que buscan aliviar el impacto emocional sin abandonar el trabajo.

Lucero ejemplifica una estrategia distinta, orientada a desafiar el miedo. Obliga a su cuerpo a permanecer en espacios que le generan ansiedad para no permitir que la discriminación gobierne sus decisiones. Sin embargo, también reconoce que, en muchas ocasiones, necesita refugiarse en el baño para recobrar el aire. Esta oscilación entre resistencia y autocuidado refleja lo que Crenshaw (1989) denomina afrontamiento interseccional: respuestas que emergen en contextos donde se entrelazan múltiples desigualdades y donde la persona está obligada a equilibrar seguridad emocional y supervivencia económica.

Para algunas entrevistadas, la escritura se convierte en una herramienta fundamental. Lila utiliza el registro personal para drenar tensiones y ordenar lo que le sobrepasa emocionalmente. Ximena, en cambio, encontró en la terapia un espacio para poner nombre a sus heridas y aprender nuevas formas de sostenerse. El ejercicio físico, las amistades y las redes afectivas también forman parte de este repertorio de estrategias. Estas prácticas confirman lo que Ungar (2011) plantea respecto a la resiliencia comunitaria: el bienestar no solo depende de recursos personales, sino también de las redes que rodean a la persona y del acceso a espacios donde pueda sentirse segura.

Blue desarrolla un mecanismo que redefine su forma de relacionarse laboralmente. Decide alejarse de reuniones que le exigen actuar roles masculinos, trasladando sus coordinaciones a espacios donde puede evitar la exposición que le genera ansiedad. No es una retirada, sino una forma de configurar límites que protejan su bienestar. Karen también ha

aprendido a identificar cuándo un espacio vulnera su dignidad. Sus límites se han vuelto más claros: si algo la lastima, no se queda. Esa capacidad de nombrar el daño y buscar contención es otra forma de resistencia.

Estrella, Elmer y Lady encuentran sostén en lo colectivo. La escritura, la conversación con otras mujeres trans y los espacios comunitarios como Féminas funcionan como refugios donde pueden compartir experiencias sin ser cuestionadas. Estas redes les devuelven fuerza, perspectiva y un sentido de acompañamiento que las ayuda a enfrentar ambientes laborales que muchas veces operan desde la indiferencia o el rechazo.

Las estrategias de afrontamiento narradas muestran que la discriminación no se enfrenta con un solo gesto, sino con una constelación de tácticas que varían según la historia y las posibilidades de cada una. Hay quienes resisten desde la palabra, quienes lo hacen desde el silencio, quienes se apoyan en la introspección o en la comunidad. Todas, sin embargo, revelan un punto en común: para sostenerse en entornos laborales donde todavía deben justificar su existencia, las mujeres trans han aprendido a tejer mecanismos que afirman su identidad, protegen su salud emocional y les permiten continuar. Este repertorio cotidiano de resistencia evidencia una capacidad profunda de agencia que merece ser reconocida y acompañada desde las prácticas del Trabajo Social.

6.2.6 Redes de apoyo

Los relatos muestran que, frente a la discriminación laboral, las redes de apoyo funcionan como un sostén emocional y práctico que permite a las mujeres trans enfrentar entornos donde su identidad es cuestionada de manera permanente. Estas redes no solo mitigan el desgaste emocional, sino que fortalecen la capacidad de resistir y reconstruirse.

Cyrulnik (2001) sostiene que la resiliencia no surge en aislamiento, sino en el vínculo con otros, y los testimonios de esta investigación confirman esta idea: el acompañamiento afectivo y comunitario se convierte en una pieza clave para mantener estabilidad en contextos hostiles.

En el caso de Lisa, aunque su presencia actual en el mercado laboral es limitada por sus estudios, reconoce que el respaldo constante de su madre y de sus compañeras ha sido fundamental. Participar en actividades de visibilidad impulsadas por la ONG Féminas le brinda espacios donde puede afirmarse sin miedo, compartir experiencias y sentirse parte de una comunidad que valora su identidad. Este tipo de colectividades responde a lo que Crenshaw (1989) denomina espacios de articulación política, donde las voces marginadas se encuentran para generar estrategias comunes frente a sistemas que las excluyen.

En varias entrevistadas aparece un patrón similar: el apoyo comunitario se convierte en un refugio frente al desgaste emocional que genera la discriminación cotidiana. Aunque algunas cuentan con soporte familiar y otras no, los espacios colectivos como Féminas funcionan como lugares donde la identidad trans no necesita justificarse. Allí pueden hablar sin temor, reconstruir la confianza dañada por experiencias laborales negativas y reconocer que sus vivencias no son individuales, sino parte de un entramado social más amplio. Butler (2004) señala que las identidades que han sido históricamente desgastadas por normas reguladoras encuentran en la comunidad un espacio donde la vulnerabilidad se transforma en fortaleza compartida, lo cual se evidencia claramente en estos testimonios.

Las redes también cumplen un rol pedagógico interno. Conversar con otras mujeres trans permite interpretar con mayor claridad situaciones de discriminación que podrían naturalizarse si se enfrentaran en soledad. Estos intercambios funcionan como un recordatorio

de que la violencia no debe asumirse como parte inevitable del trabajo y de que el valor profesional no depende del juicio cisnormativo del entorno. Ungar (2011) plantea que la resiliencia comunitaria se construye cuando existen redes que proveen orientación, reconocimiento y modelos de afrontamiento accesibles, algo que se observa en el acompañamiento mutuo que las entrevistadas describen.

El impacto de estas redes se extiende más allá del plano emocional. Para quienes no encuentran aceptación en sus familias o entornos laborales, los colectivos trans se convierten en una base práctica para sostener la permanencia laboral. Allí pueden recibir información, contención y guía para enfrentar episodios de discriminación, además de experiencias compartidas que reflejan rutas posibles para mantenerse en el trabajo sin renunciar a la identidad. Esta dimensión comunitaria fortalece la agencia individual y evita que el aislamiento erosione la estabilidad emocional.

La presencia de redes afectivas y comunitarias no es un complemento, sino un componente esencial para enfrentar la discriminación laboral. Sostienen, orientan y reconstruyen. Permiten que las mujeres trans no carguen solas el peso de las microviolencias y, al mismo tiempo, refuerzan su capacidad para permanecer en espacios laborales que todavía muestran resistencia a reconocer plenamente su identidad. En un contexto donde la hostilidad puede fracturar trayectorias, la comunidad opera como un territorio de afirmación y cuidado que protege la salud mental y la continuidad laboral.

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES

En el presente capítulo se exponen las conclusiones derivadas del proceso de investigación desarrollado en torno a la incidencia de los estereotipos de género en las experiencias de discriminación laboral de las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana durante el 2024. A partir del análisis de la información recogida, se sintetizan los principales hallazgos obtenidos en relación con los objetivos planteados.

En primer lugar, se presentan las conclusiones correspondientes a cada una de las preguntas específicas, abordando las manifestaciones concretas de los estereotipos de género en el ámbito laboral, sus efectos en las oportunidades de empleo y desarrollo profesional, el impacto en la integridad física y emocional de las participantes, así como las estrategias que desarrollaron frente a la discriminación.

Por último, se integran estos hallazgos para dar respuesta al objetivo general de la investigación, permitiendo comprender de manera articulada cómo los estereotipos de género incidieron en las experiencias laborales de las mujeres trans participantes del estudio.

7.1 Conclusiones específicas

7.1.1 Cuando la vestimenta importa más que el currículum

En relación con la primera pregunta específica, las entrevistas realizadas a las mujeres trans de la ONG Féminas Perú permitieron conocer cómo identificaron y describieron las manifestaciones concretas de los estereotipos de género en el ámbito laboral en Lima Metropolitana durante el 2024.

A partir de sus testimonios, se evidenció que estos estereotipos aparecieron principalmente desde el momento de postular a un empleo. Las participantes señalaron que, en muchos casos, su apariencia y expresión de género fueron evaluadas antes que su experiencia o capacidades, en su mayoría su aspecto físico o lo que la sociedad espera de una mujer trans, era mucho más importante que un Curriculum. Indicaron que los empleadores observaban si “encajaban” dentro de una idea tradicional de feminidad, y cuando no cumplían con esas expectativas, sus oportunidades disminuían.

También mencionaron que, durante las entrevistas laborales, recibieron preguntas relacionadas con su identidad de género, su nombre social o su proceso de transición, aun cuando estos aspectos no tenían relación con el puesto de trabajo. Estas situaciones fueron percibidas como señales claras de que existían prejuicios previos que influían en la decisión de contratación. Como si en lugar de ser una entrevista de trabajo, fuera un cuestionario para poner en tela de juicio su identidad de género.

Dentro del espacio laboral, describieron otras manifestaciones como el trato diferenciado, la limitación de funciones, la restricción para atender al público y comentarios constantes sobre su apariencia. Algunas señalaron que las percibían como personas peligrosas o que estaban relaciadas a la prostitución o alguna acción ilícita. En otros casos mencionaron la necesidad de demostrar continuamente que eran “adecuadas” para mantenerse en el puesto, tenían que esforzarse el doble que los demás para lograr la mitad del reconocimiento.

Lo expresado por las participantes muestra que los estereotipos de género no se quedaron en ideas generales, sino que se manifiestan en acciones concretas que afectaron sus experiencias laborales y sus oportunidades de acceder a un empleo acorde a sus capacidades y no a la imagen que la sociedad espera de ellas.

7.1.2 Oportunidades limitadas: el techo invisible en el trabajo

Respecto a la segunda pregunta específica, las entrevistas permitieron explicar cómo afectan los estereotipos de género las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú durante el 2024 en Lima Metropolitana. Las participantes señalaron que, debido a estos prejuicios, sus posibilidades de ser contratadas se redujeron considerablemente. En varios casos indicaron haber sido descartadas en procesos de selección aun cumpliendo con los requisitos del puesto. Esta situación generó trayectorias laborales inestables, con periodos prolongados de desempleo o inserción en trabajos informales como única alternativa disponible.

En cuanto al desarrollo profesional, mencionaron que las oportunidades de ascenso o de asumir mayores responsabilidades fueron limitadas. Algunas expresaron que, pese a demostrar compromiso y capacidad, no eran consideradas para puestos de mayor jerarquía o de mayor visibilidad dentro de la organización. Esta exclusión afectó sus posibilidades de crecimiento, capacitación y mejora salarial. Asimismo, los testimonios reflejaron que la necesidad constante de demostrar desempeño por encima del promedio generó desgaste emocional y presión adicional, lo que también impactó en su permanencia y proyección a largo plazo. No se trató únicamente de acceder a un empleo, sino de poder sostenerlo y crecer en él en condiciones de igualdad. Lo señalado por las participantes evidencia que los estereotipos de género no solo condicionaron el ingreso al mercado laboral, sino que también limitaron sus trayectorias profesionales, restringiendo su acceso a estabilidad, ascenso y reconocimiento.

7.1.3 El costo emocional y físico de la discriminación laboral

La presente investigación permitió comprender cómo las experiencias de discriminación laboral afectaron la integridad física y emocional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana durante el 2024. A partir de sus testimonios, se evidenció que estas vivencias no se limitaron al ámbito profesional, sino que tuvieron un impacto directo en su bienestar personal.

En el plano emocional, las participantes describieron sentimientos persistentes de ansiedad, inseguridad y frustración frente a situaciones reiteradas de exclusión o cuestionamiento. El hecho de ser evaluadas constantemente desde el prejuicio generó desgaste psicológico y una sensación de vulnerabilidad dentro del entorno laboral. Algunas manifestaron que el temor a perder el empleo o a enfrentar nuevas situaciones de discriminación las llevó a limitar su participación, evitar expresar opiniones o modificar su comportamiento para reducir conflictos. Esta adaptación constante afectó su autoestima, autopercepción y su reconocimiento profesional.

Asimismo, la repetición de experiencias de rechazo o trato diferenciado influyó en su motivación y en la manera en que proyectaban su futuro laboral. Varias señalaron que estas vivencias impactaron en su confianza para postular a nuevos empleos o aspirar a mayores responsabilidades, debido al temor de volver a atravesar situaciones similares.

En cuanto a la integridad física, el impacto se vinculó principalmente con el estrés sostenido derivado de estas experiencias. Las participantes mencionaron episodios de agotamiento, tensión corporal, alteraciones del sueño y malestar general asociados a la presión constante por demostrar desempeño y evitar situaciones de conflicto. En algunos

casos, el desgaste emocional influyó en la decisión de abandonar determinados espacios laborales como medida de protección personal.

Los testimonios permiten comprender que la discriminación laboral no solo afectó oportunidades concretas, sino también el bienestar integral de las participantes, incidiendo en su salud, estabilidad emocional y calidad de vida.

7.1.4 Estrategias para resistir y permanecer en el cis-tema laboral peruano

Las entrevistas realizadas permitieron identificar que, frente a las experiencias de discriminación laboral, las mujeres trans de la ONG Féminas Perú desarrollaron diversas estrategias para protegerse, sostener sus empleos y preservar su bienestar. Una de las estrategias mencionadas fue la adaptación de su expresión de género dentro del espacio laboral. Algunas participantes señalaron que optaron por presentarse bajo una expresión masculina o neutral en determinados contextos de trabajo para evitar cuestionamientos sobre su “profesionalismo” o reducir el riesgo de rechazo. Esta decisión no implicó una negación de su identidad, sino una medida de protección frente a entornos percibidos como hostiles.

Otras participantes indicaron que decidieron ignorar comentarios ofensivos o actitudes discriminatorias como mecanismo para evitar conflictos que pudieran poner en riesgo su estabilidad laboral. En estos casos, priorizaron la permanencia en el empleo, aun cuando ello significara tolerar situaciones incómodas. También se evidenció la búsqueda de espacios laborales más seguros o inclusivos, así como la preferencia por entornos donde ya existiera mayor apertura hacia la diversidad. Algunas mencionaron que, tras experiencias negativas, optaron por cambiar de trabajo en lugar de permanecer en contextos que afectaban su salud emocional.

Un elemento relevante fue el rol de la ONG Féminas Perú como espacio de fortalecimiento y reconocimiento. Las participantes señalaron que este espacio les permitió afirmarse en su identidad, compartir experiencias y recibir apoyo emocional y orientación. La organización funcionó como red de contención y como lugar de validación, lo que influyó en su capacidad para enfrentar situaciones de discriminación con mayor seguridad.

Lo expresado por las participantes muestra que, frente a escenarios adversos, no adoptaron una postura pasiva, sino que desarrollaron estrategias de adaptación, resistencia y búsqueda de apoyo que les permitieron sostener sus trayectorias laborales en contextos complejos.

7.2 Conclusión general

En conjunto, el análisis desarrollado a lo largo de la investigación permite comprender que los estereotipos de género incidieron de manera profunda en las experiencias de discriminación laboral de las mujeres trans participantes del estudio. No se trató únicamente de prejuicios aislados, sino de ideas socialmente arraigadas que influyeron en cómo fueron evaluadas, aceptadas o limitadas dentro del mercado laboral en Lima Metropolitana durante el 2024.

Estos estereotipos condicionaron sus oportunidades desde el momento de postular a un empleo hasta las posibilidades de permanencia y crecimiento profesional. Asimismo, impactaron en su bienestar emocional y físico, generando desgaste, inseguridad y la necesidad constante de demostrar capacidad en entornos donde su identidad era observada y cuestionada.

Al mismo tiempo, las experiencias recogidas evidencian que, frente a estas dinámicas, las participantes desarrollaron estrategias para protegerse y sostener sus trayectorias laborales, encontrando en la ONG Féminas Perú un espacio de fortalecimiento y reconocimiento que contribuyó a reafirmar su identidad y afrontar las dificultades con mayor seguridad.

De esta manera, la investigación permite comprender cómo los estereotipos de género no solo preceden a la discriminación laboral, sino que la estructuran y la sostienen en prácticas cotidianas que continúan reproduciendo desigualdad. Visibilizar esta incidencia aporta elementos fundamentales para reflexionar sobre la necesidad de transformar los entornos laborales hacia condiciones más justas e inclusivas.

CAPÍTULO 8: RECOMENDACIONES

Los vacíos identificados en esta investigación no pueden quedarse únicamente como hallazgos académicos. Constituyen una invitación urgente a replantear cómo intervenimos, cómo investigamos y cómo diseñamos políticas públicas desde el Trabajo Social y desde el Estado. La ausencia de la profesión en las trayectorias de las mujeres trans no debe repetirse; es una señal de alerta que demanda acción inmediata y articulada.

Ninguna de las mujeres entrevistadas mencionó la presencia de una trabajadora o trabajador social en sus trayectorias laborales, ni en los procesos de búsqueda de empleo, ni en situaciones de discriminación, ni en momentos de exclusión que marcaron profundamente sus recorridos. Esta omisión no es menor. No es casual. Es estructural. Esta investigación evidencia que las mujeres trans han debido construir su resiliencia desde la autodefensa, desde la intuición, desde la comunidad, desde la soledad o desde la pelea diaria contra ambientes laborales hostiles. Nunca desde programas institucionales sólidos. Nunca desde intervenciones profesionales sostenidas. Este hallazgo debe leerse como un llamado directo a la disciplina. El Trabajo Social no puede seguir reproduciendo la marginalización por omisión.

A nivel profesional, se vuelve imprescindible que el Trabajo Social incorpore de manera sistemática el enfoque de género e interseccionalidad en sus prácticas cotidianas. Las experiencias relatadas muestran que la discriminación laboral hacia mujeres trans no es un fenómeno aislado, sino una problemática estructural que requiere acompañamiento constante, presencia territorial, orientación en rutas de denuncia, articulación comunitaria y fortalecimiento emocional. La disciplina tiene las herramientas para intervenir, pero necesita movilizarlas con convicción y coherencia.

Es necesario que la profesión se forme, investigue y se comprometa con la experiencia trans desde un enfoque crítico, interseccional y de derechos humanos. No basta con estudiar estas realidades; hay que intervenirlas. No basta con reconocer la violencia; hay que transformarla. Y no basta con sentir empatía; hay que construir presencia, acompañamiento y políticas que traduzcan esa empatía en cambios reales.

Además, las instituciones formadoras deben incluir contenidos sobre poblaciones trans en sus planes de estudio, no como temas optativos ni complementarios, sino como parte de los núcleos fundamentales de la profesión. Formar profesionales sin herramientas para comprender estas realidades perpetúa el mismo vacío que esta investigación deja en evidencia.

En cuanto a la política pública, esta investigación evidencia la necesidad de diseñar programas de inserción laboral con acciones efectivas que contemplen acompañamiento psicosocial, capacitación en derechos humanos y prevención de la discriminación en los espacios de trabajo. El Estado debe desarrollar protocolos claros en la atención pública y privada que garanticen el reconocimiento de la identidad de género, además de fiscalizar de manera efectiva a las empresas que incurren en prácticas discriminatorias explícitas o veladas. La inclusión laboral no puede depender de la buena voluntad de algunos empleadores; debe estar respaldada por políticas sostenidas, presupuestos asignados e impactos medibles.

A nivel de investigación, esta tesis demuestra cuánto falta por explorar y documentar. Las mujeres trans continúan siendo una población invisibilizada en los estudios sobre empleo, discriminación y bienestar emocional, lo que impide construir políticas basadas en evidencia. Se hace necesario desarrollar investigaciones longitudinales que sigan las

trayectorias laborales trans a lo largo del tiempo, estudios que aborden el impacto de la discriminación en la salud mental y física, y análisis que profundicen en sectores laborales específicos donde su exclusión es más marcada. El conocimiento es una herramienta de justicia, y aún queda mucho por comprender para transformar.

Esta investigación invita a reconocer que detrás de cada testimonio existe una vida que ha resistido sin acompañamiento institucional, con redes comunitarias pequeñas y con estrategias personales que no tendrían por qué convertirse en mecanismos de supervivencia. Las mujeres trans no deberían cargar solas con la responsabilidad de sostenerse ante una sociedad que todavía pone en duda su humanidad. Las mujeres trans no deberían atravesar solas este camino. El Trabajo Social tiene la responsabilidad histórica de estar a la altura del desafío. Corresponde al Trabajo Social, a las Escuelas Académicas, al Estado y a la sociedad civil asumir el compromiso de reparar esa ausencia, construir espacios dignos y garantizar que sus derechos no continúen siendo negociables según el contexto.

Este cierre no busca poner un punto final, sino abrir un camino. Las voces recogidas en esta investigación nos recuerdan que la justicia social no es una idea abstracta: es una tarea cotidiana, urgente y posible. Y es, también, un llamado a quienes ejercemos y estudiamos el Trabajo Social para no volver a llegar tarde allí donde más se nos necesita.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/InequityInSocialExchange_Adams.pdf
- Alfaro, G. (2020). Exclusión de personas trans en el campo laboral y su afectación al Derecho a la Igualdad y no Discriminación (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2efe1d6c-2117-414c-86b7-82e3cdadb688/content>
- Amnistía Internacional España. (2024). La transfobia, un problema que no cesa.
<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-transfobia-que-no-cesa/>
- Araujo, A. (2024). Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos. (Tesis de pregrado). Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV_FDE_312_TE_Araujo_Ruiz_2024.pdf
- Beauvoir, S. (1949/2016). *El segundo sexo* (A. Martorell, Trad.).
https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/Simone%20de%20Beauvoir%20-%20El%20segundo%20sexo.pdf

- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. (A. Muñoz, Trad.). Paidós. (Obra original publicada en 1990).
https://www.stunam.org.mx/17accion/cideg/biliotecadig/08el_genero_en_disputa.pdf
- Campo, A. y Reyes, M. (2024). Disforia o incongruencia de género: más de lo mismo en la CIE-11 y el DSM-5-TR. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 53(1), 5–7.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v53n1/0034-7450-rcp-53-01-5.pdf>
- Chávarri, A. (2023). Estereotipos de género y violencia transfóbica hacia las mujeres trans de la Organización No Gubernamental Féminas, Distrito Pueblo Libre, Lima (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f0214623-fd35-418b-8c52-df54cffbc7ea/content>
- Cisneros, J. (2022). Mujeres trans trabajando: estrategias laborales/emocionales. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Sociología].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/35cff621-72a3-4e5f-9fd8-47d5c2cbc6e2>
- Cobos, L. (2023). Reconocimiento de los crímenes de odio y discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ en el Perú, 2023 (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134700/Cobos_ZLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2018). Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis.

<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/31-DH-Transgenero.pdf>

Condor, J. y Suarez, R. (2024). Experiencias de sufrimiento psíquico por discriminación laboral en personas trans de Lima. [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/673989/Condor_TJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constitución Política del Perú. (1993). Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Opinión Consultiva OC-24/17: Identidad de género, igualdad y no discriminación. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

Crenshaw, K. W. (1991/2012). *Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color* (R. L. Platero & J. Sáez, Trads.).

<https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf>

Cruz, J. (2020). Percepción que tienen las personas trans frente a la oportunidad laboral, Manizales 2020 (trabajo de investigación). Universidad de Manizales, Colombia.

<https://ridum.umanizales.edu.co/server/api/core/bitstreams/52af9407-9b53-43ad-b29b-5f71009995df/content>

Cyrulnik, B. (2002). *Los patitos feos: La resiliencia: Una infancia infeliz no determina la vida* (T. Fernández Aúz & B. Egibar, Trads.). Gedisa. (Trabajo original publicado en 2001).

<https://www.adopcionesacofa.com/Portals/0/Documentos/Recursos/LosPatitosFeos.pdf>

Durán, M. & Urrego, E. (2022). La mujer transgénero y su trayectoria laboral en Santa Fe de Antioquia (trabajo de grado). Universidad de Antioquia, Santa Fe de Antioquia, Colombia.

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/c6ffdc5a-74cb-4ef0-8758-0d6dcf10ecd2/content>

El Peruano. (1997). Ley N° 26772.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26772.pdf>

Espíndola, E. y Jara, A. (2024). Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 20, e052.

<https://doi.org/10.24215/27969851e052>

Freyre, L (2018). “Construcción de la feminidad en un grupo de mujeres trans de Lima” (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/370618b2-6fea-4a83-af72-ff4ba5bfe64d/content>

Galvis, J., Parra, P. & Rocha, A. (2019). Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá (trabajo de especialización). Universidad Piloto de Colombia.

<https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6204/Empleabilidad%20e%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20transg%C3%A9nero%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogot%C3%A1.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

García, G. (2022). Estereotipos y elementos que intervienen en la perspectiva de género desde la perspectiva del alumnado. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 13(1), 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521670731045/html/>

Halberstam, J. (1998). *Female masculinity*. Duke University Press.
<https://www.jstor.org/stable/j.ctv11cwb00>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI 2017*.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

Ipsos Perú. (2024). *Día del orgullo 2024: Informe con las principales mediciones sobre las actitudes de los peruanos hacia las personas LGBTIQ+*. Ipsos.
[https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/Curadur%C3%](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/Curadur%C3%91a%20del%20Orgullo%202024.pdf)

[ADa%20D%C3%ADa%20del%20Orgullo%202024_V4%20%28comprimido%29.pdf](#)

León, J. (2023). La identidad de las personas trans en el Perú: estado actual y desafíos. *Ces Derecho*, 14(1), 110-130.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6958/3796>

Mangelinckx, J., Brivio Grill, F., & Lescano, R. (2023). Estigma y discriminación hacia mujeres cis y trans que ejercen el trabajo sexual en Perú. *Revista Ciencias Sociales*, 1(45), 31–46. <https://doi.org/10.29166/csociales.v1i45.5157>

Mejía, J. (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165-180.
<https://es.scribd.com/document/468370217/Meji-a-J-2000-Muestreo-en-la-investigaci-o-n-cualitativa-V2>

Méndez, J. (2014). Estudio de los modelos de la motivación. Instituto Tecnológico de Costa Rica.
https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Mendez-Benavides/publication/257068782_Modelos_de_la_Motivacion/links/0a85e5340c36fcb4000000/Modelos-de-la-Motivacion.pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020). *Informe completo de la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos* (Ipsos). <https://observatoriodechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/3.-Informe-completo-de-la-II-Encuesta-Nacional-de-Derechos-Humanos.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)*. Gobierno del Perú.

<https://www.gob.pe/44830-politica-nacional-de-igualdad-de-genero-pnig>

Monge, A., Campana, Y. y Sanchez, K. (2022). Una exploración a los factores que determinan la trata de población LGTBQ+ en Perú. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

<https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/09/Una-exploracion-a-los-factores-que-determinan-la-trata-de-poblacion-LGTBIQ.pdf>

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Revista Andaluza de Patología Digestiva, 33(3), 221–227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Ore, B. (2020). Discriminación a mujeres trans en Comas-Lima 2020. (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59983/Ore_PBHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Informe *Igualdad de género en el Perú: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado* (2022).

https://www.oecd.org/es/publications/igualdad-de-genero-en-el-peru_34a988b3-es/full-report.htm

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (empleo y ocupación) N° 111. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pérez, M (2023). Experiencia laboral de un grupo de personas trans de Lima Metropolitana (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25208/P%c3%89REZ_CAYCHO_MARCO_GUILLERMO%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porret, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista Técnico Laboral*, 32 (126), 513-568. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>
- Preciado, P. (2013). *Testo Junkie: Sex, drugs, and biopolitics in the pharmacopornographic era* (B. Benderson, Trans.). The Feminist Press at CUNY. https://transreads.org/wp-content/uploads/2022/01/2022-01-13_61e07ee9a5e32_Preciado_Beatriz_Testo_Junkie_2013.pdf
- Robinson, M. (2020). Two-Spirit identity in a time of gender fluidity. *Journal of Homosexuality*, 67(12), 1675–1690.

<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/00918369.2019.1613853?needAccess=true>

Robles, R., Real, T., & Reed, G. M. (2021). [Depathologizing sexual orientation and transgender identities in psychiatric classifications.](#) *Consort Psychiatricum*, 2(2), 45–53.

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11272317/pdf/2712-7672_2021_2_2_45.pdf

Romualdo, L., Vázquez, C. y Ramos, A. (2024). Comunidad muxe: el llamado tercer género, desde la cosmovisión de los indígenas zapotecas de Oaxaca. En A. Ramos, R. Velázquez, R. Martínez, y J. Sepúlveda (Coords.), *Aportes de nuevo conocimiento para el desarrollo de las regiones de Oaxaca, México* (pp. 214–233). Sello Editorial Corporación Universitaria Americana.

<https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2024/04/Aportes-de-nuevo-conocimiento-para-el-desarrollo-de-las-regiones-de-Oaxaca-Mexico-LIBRO-FINAL.pdf>

Salvatierra, P. (2019). Ni Travestis ni transformistas: nosotras somos mujeres transgéneros. El acceso al empleo formal como un derecho humano (Trabajo de posgrado). Universidad Nacional de Costa Rica.

<https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/18f20fc9-4cb9-4e2d-bf71-085e154164f2/content>

Sánchez, G. (2020). Trabajando en el cis-tema: Vínculos entre el ejercicio del derecho al acceso al empleo y el reconocimiento legal de la identidad de género para el colectivo trans (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/36d5e972-cdf0-4107-a9b7-86c41d0ce1bb/content>

Sato, A., Barriga, F., Reyes, J., Azócar, M. J., Riquelme, M., Rosselot, S., y Cienfuegos, S. (2023). El trabajo desde la resistencia y rebeldía. Calidad del empleo de la población trans, travesti y no binarie en Chile. Fundación SOL & OTD Chile. <https://otdchile.org/wp-content/uploads/2023/01/Calidad-del-Empleo-de-la-Poblacion-trans-travesti-y-no-binaria-en-Chile.pdf>

Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños. https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf

Solano, I. (2023). Trans: más allá de los estereotipos de género. (trabajo de fin de grado). Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/b2f23c58-68e4-49a9-bbc9-a174eee33e44/content>

Stryker, S. (2008). *Transgender history*. Seal Press. https://transreads.org/wp-content/uploads/2019/03/2019-03-17_5c8eb1ebaced4_susan-stryker-transgender-history2.pdf

Torres, T. (2022). Las desventajas laborales de las personas transgénero en Puerto Rico: La sociedad, el Estado y la educación como influencias de las políticas y prácticas en el ámbito laboral (tesis doctoral). Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/77981/81105.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Ungar, M. (2011). *The social ecology of resilience: Addressing contextual and cultural ambiguity of a nascent construct*. American Journal of Orthopsychiatry, 81(1), 1-17.
https://michaelungar.com/files/15contributions/10._The_Social_Ecology_of_Resilience.pdf
- Valencia Arcos, G. L. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas Y Redes*, (4), 271–287.
<https://doi.org/10.54871/cl4c400n>
- Viveros, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Debate Feminista, 52, 1–17.
https://debatefeminista.cieg.unam.mx/index.php/debate_feminista/article/view/2077/1871
- Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). (2023). *Statistical Brief No. 34: Peru — Informal workers in urban Peru and metropolitan Lima*.
https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2024/03/WIEGO_Statistical_Brief_N34_Peru_0.pdf
- Yucra, A. (2023). Percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de las prácticas discriminatorias en el plano laboral (tesis de licenciatura en Psicología). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129913/Yucra_VAL-SD.pdf?sequence=1&isAll

ANEXOS

Anexo A1: Matriz de consistencia: objetivos problemas y supuestos

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTO
Problema general:	Objetivo General:	Supuesto general:
¿De qué manera los estereotipos de género han incidido en las experiencias de discriminación laboral de las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024?	Analizar las experiencias de las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú frente a los estereotipos de género que inciden en la discriminación laboral en Lima Metropolitana en el año 2024.	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	
a)¿Cómo describen las mujeres trans de la ONG Féminas Perú las manifestaciones concretas de los estereotipos de género en el ámbito laboral en Lima Metropolitana en el 2024?	a)Identificar las manifestaciones concretas de los estereotipos de género que enfrentan las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en el ámbito laboral en Lima Metropolitana en el año 2024.	El supuesto principal plantea que los estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad limeña contribuyen significativamente a la discriminación laboral que enfrentan estas mujeres, limitando sus oportunidades de empleo y afectando su bienestar socioeconómico. Para abordar este supuesto se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con miembros de la ONG Féminas Perú.
b)¿Cómo afectan los estereotipos de género a las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el 2024?	b)Examinar cómo afectan los estereotipos de género a las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú en Lima Metropolitana en el año 2024.	
c)¿De qué manera las experiencias de discriminación laboral afectan la integridad física y emocional de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú de Lima Metropolitana en el 2024?	c)Comprender las experiencias de discriminación laboral que afectan la integridad de las mujeres trans de la ONG Féminas Perú de Lima Metropolitana en el año 2024.	
d)¿Cuáles han sido las estrategias frente a la discriminación laboral que han desarrollado las mujeres trans de la ONG Féminas Perú de Lima Metropolitana en el año 2024?	d)Conocer las estrategias frente a la discriminación laboral que han desarrollado las mujeres trans de la ONG Féminas Perú de Lima Metropolitana en el año 2024.	

Anexo A2. Matriz de consistencia: categorías y subcategorías, temas, metodología, población y muestra

CATEGORIZACIÓN	TEMAS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Categoría 1: Estereotipos de género hacia las mujeres trans			
	Percepción de roles		
Roles de género	Expectativas sobre la expresión de género en el trabajo		
Estereotipos como barreras laborales	Limitadas oportunidades de trabajo		
	Dificultades en la obtención de formación profesional		
Categoría 2: Discriminación laboral que afecta a las mujeres trans		Método: Cualitativo	Población: 20 mujeres trans
Exclusión laboral	Discriminación en los procesos de selección y contratación	Tipo: Base o teórica	Muestra: 11 mujeres trans
	Segregación de ciertos sectores laborales	Diseño: Fenomenológico	
	Efectos emocionales de la discriminación		
Estrés laboral	Consecuencias en la salud física		
	Mecanismos de afrontamiento		
Estrategias de resiliencia	Redes de apoyo		

Anexo B: Guía de Entrevista Semiestructurada

El presente instrumento es de carácter anónimo. Tiene como objetivo: Comprender las experiencias de las mujeres trans pertenecientes a la ONG Féminas Perú frente a los estereotipos de género que inciden en la discriminación laboral en Lima Metropolitana en el año 2024.

DATOS GENERALES:

Nombre:	
Edad:	
Ocupación:	
Distrito de Residencia:	

CATEGORÍA 1: ESTEREOTIPOS DE GÉNERO HACIA LAS MUJERES TRANS

1. SUBCATEGORÍA: ROLES DE GÉNERO

Tema: Percepción de Roles

1. ¿Cuáles son las ideas o prejuicios que crees que las personas en tu trabajo tienen sobre las mujeres trans?
2. Según tu experiencia, ¿Cuáles consideras que son las expectativas laborales hacia personas cisgénero y personas trans ?

Tema: Expectativas sobre la expresión de género en el trabajo

3. ¿Has enfrentado alguna vez en tu trabajo alguna situación incómoda por tu apariencia física y/o comportamiento? Si la respuesta es afirmativa, ¿podrías explicar tu experiencia?
4. ¿Sientes que hay una imagen específica que esperan de ti por ser mujer trans?

B. SUBCATEGORÍA: Estereotipos como barreras laborales

Tema: Limitadas oportunidades de trabajo

5. ¿Consideras que tu identidad de género ha sido una barrera al momento de buscar trabajo? ¿podrías explicarlo?
6. ¿Alguna vez sentiste que debes ocultar o minimizar aspectos o de tu identidad para tener mayores oportunidades de empleo? ¿de qué forma?

Tema: Dificultades en la obtención de formación profesional

7. ¿Consideras que has tenido las mismas oportunidades que tus compañeros para crecer profesionalmente ya sea para acceder a cursos, capacitaciones o apoyo de tu supervisor o de un compañero en mejorar o acceder a mejores recursos? ¿podrías explicar?

CATEGORÍA 2: DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE AFECTA A LAS MUJERES TRANS

C. SUBCATEGORÍA: Exclusión laboral

Tema: Discriminación en los procesos de selección y contratación

8. ¿Alguna vez te han hecho preguntas inapropiadas sobre tu identidad de género durante una entrevista de trabajo? ¿Qué tipo de preguntas te hicieron?

9. ¿Te han rechazado para un puesto de trabajo sin darte una explicación clara, consideras que fue por tu identidad de género? si la respuesta es afirmativa, ¿qué indicios te hicieron pensar eso?

Tema: Segregación de ciertos sectores laborales

10. ¿Has identificado que en algunos sectores laborales se espera que las mujeres trans no participen o trabajen? Si es así, indica cuáles son.

11. ¿Te habría gustado tener acceso a sectores laborales donde las mujeres trans no suelen ser consideradas como trabajos masculinizados históricamente? ¿Qué sectores te habrían interesado y por qué?

D. SUBCATEGORÍA: Estrés laboral

Tema: Efectos emocionales de la discriminación

12. ¿Has experimentado comentarios o actitudes discriminatorias en tu lugar de trabajo? ¿Qué comentarios o actitudes te dijeron?

13. ¿Cómo afectan estos comportamientos a tu ánimo o a la forma en que te sientes en el trabajo?

Tema: Efectos físicos de la discriminación

14. ¿De qué manera sientes que la discriminación laboral ha afectado tu autoestima o tu confianza en el trabajo? ¿Te hizo considerar cambiar de empleo o dejar el trabajo por la discriminación?

15. ¿Has experimentado estrés, ansiedad o alguna afectación física debido a la discriminación laboral?

E. SUBCATEGORÍA: Estrategias de resiliencia

Tema: Mecanismos de afrontamiento

16. ¿Qué acciones o estrategias personales utilizas para enfrentar situaciones de discriminación laboral?

Tema: Redes de apoyo

17. ¿Cuentas con una red de apoyo que te ayude a lidiar con los problemas en el trabajo? ¿Cómo te han ayudado? ¿La ONG Féminas u otros espacios de apoyo han contribuido a mejorar tu experiencia laboral?