ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA TOULOUSE LAUTREC

VIVENCIALSIM

Experiencias laborales LGBT+

Proyecto de Innovación para obtener el Bachiller en las siguientes carreras

Equipo

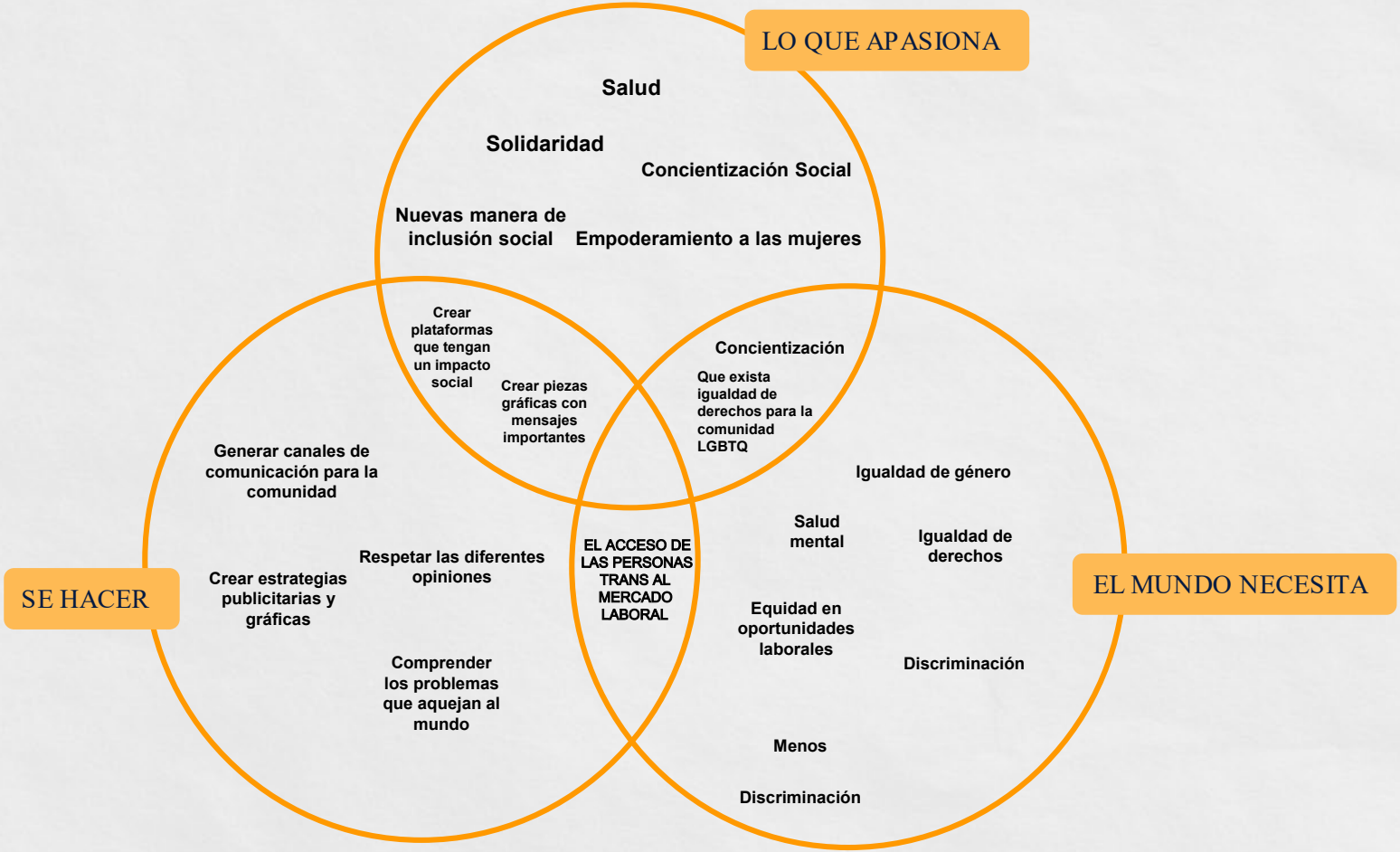
MARICARMEN BALDEON SILVA

Dirección y Diseño Gráfico

JUAN CARLOS DESPOSORIO GRANARA

Comunicación Audiovisual y Multimedia

Tema


LO QUE APASIONA
Salud
Solidaridad
Concientización Social
Nuevas manera de inclusión social
Empoderamiento a las mujeres
SE HACER
Crear plataformas que tengan un impacto social
Crear piezas gráficas con mensajes importantes
Generar canales de comunicación para la comunidad
Respetar las diferentes opiniones
Crear estrategias publicitarias y gráficas
Comprender los problemas que aquejan al mundo
EL ACCESO DE LAS PERSONAS TRANS AL MERCADO LABORAL
Concientización
Que exista igualdad de derechos para la comunidad LGBTQ
Igualdad de género
Salud mental
Igualdad de derechos
Equidad en oportunidades laborales
Discriminación
Menos
Discriminación
EL MUNDO NECESITA

El acceso de las personas trans al mercado laboral





Mapa del problema

TODO LO QUE SÍ FUNCIONA

- **NOSOTRANS:** Es un proyecto que busca contribuir a que mujeres trans en situación de vulnerabilidad ejerzan su **derecho a la salud**, en especial para los procesos de hormonización, **accediendo a servicios de salud seguros,** confiables y libres de transfobia .
- **Amnistía Internacional "Ley Trans Ya"** Recolección de firmas para exigir normas que protejan a las personas LGBTIQ
- **Proyecto Casa Trans Lima Este Espacio** seguro creado por y para la comunidad trans de Lima Este, se encargan de brindar consejería, salud y capacitaciones para empoderar a las personas Trans.
- **PROYECTO DE "LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO" PARA PERSONAS TRANS EN EL PERÚ:** Los congresistas Indira Huilca y Marisa Glave han presentado un proyecto de ley de Identidad de Género que recoge las propuestas de organizaciones de esta población, como la RED TRANS.

TODO LO QUE NO FUNCIONA

- Mercado laboral poco diverso y equitativo
- Falta de una ley de Identidad de Género en el Perú
- Brechas en el acceso a los servicios de salud mental (altos costos, profesionales con prejuicios
- Constante **discriminación, estigmatización y segregación social** hacia las personas trans



CONVERGENCIA

- Acceso laboral precario a las mujeres trans
- Visibilización de la identidad trans
- Acceso a servicios de salud seguro
- Reconocimiento de Derechos
- Vulneración de Derechos
- Falta de leyes en la política a favor de las personas TRANS

MENOS URGENTE DE RESOLVER

Posición y expresión de los medios de comunicación en temas de la comunidad trans	Brechas en los servicios de salud mental para personas trans	Violencia sistemática contra las mujeres trans por parte de las autoridades	Discriminación sistematizada por parte de las autoridades	Acceso laboral precario a las mujeres trans/ Barreras en el ingreso laboral

MÁS URGENTE DE RESOLVER

Problema

Problemática

La falta de reconocimiento de la Identidad de Género en las medianas empresas de Lima Metropolitana

Plan de investigación

Pregunta de investigación	Método	Muestra	Características
¿ El proceso de contratación es el mismo para una persona trans que el de una persona no pertenece a la comunidad LGTBI?	ENCUESTA	20 personas	DUEÑOS Y/ O EMPLEADORES DE EMPRESAS
¿Qué factores sociales son los determinantes para que una persona trans sea contratada o no en una empresa?	ENTREVISTA	6	DUEÑOS Y/ O EMPLEADORES DE EMPRESAS - Personas de recursos humanos que trabajan en EMPRESAS
¿Qué recomendaciones tienen sobre el proceso de reclutamiento de personal de las empresas, con respecto a la problemática?	ENTREVISTA	2	Activistas que promueven la inserción de las personas trans al mercado laboral
¿Qué dificultades atraviesan las personas trans al momento de realizar la búsqueda laboral?	ENTREVISTA	2	Personas trans que quieran o hayan intentado insertarse al mercado laboral
¿Qué nivel de información y aceptación sobre la identidad de género de las personas trans existe en los trabajadores de las empresas de Lima metropolitana ?	ENCUESTA	60	Personas que trabajan en EMPRESAS de Lima metropolitana

Contexto DPESTA

Demográfico

















Político



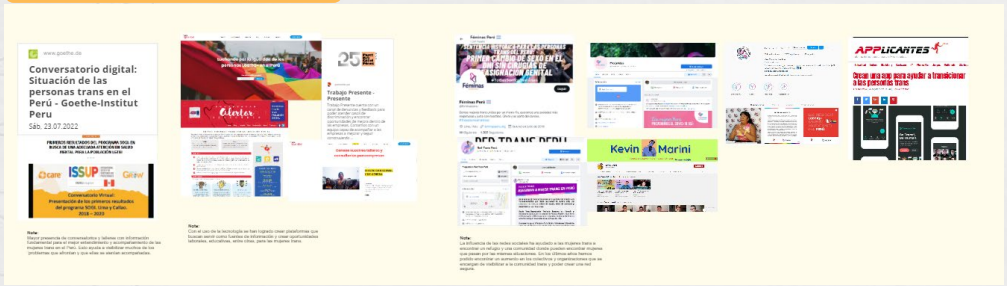
Económico



Sociocultural



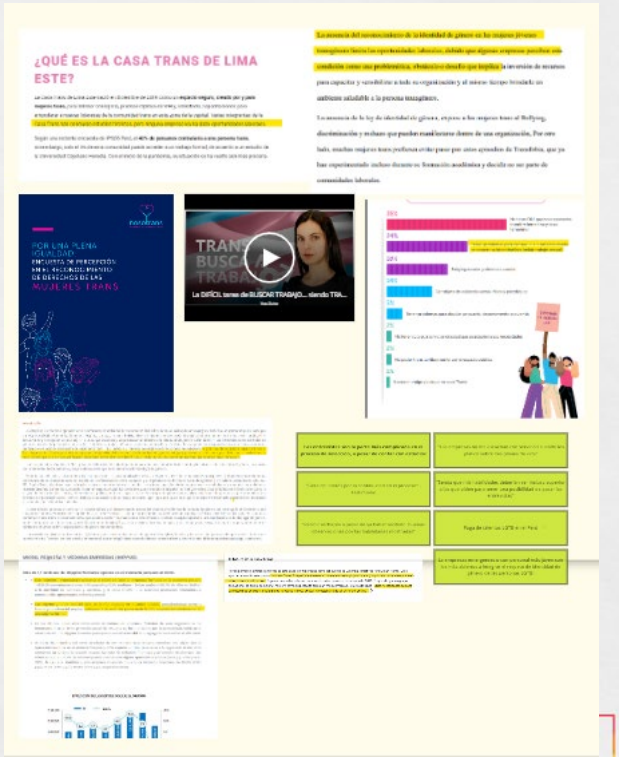
Tecnológico



Entorno



Personas trans en búsqueda de trabajos formales en el perú



	Investigación de contexto	Contexto	Amenazas
D Demográfico	Personas trans. Nivel socioeconómico bajo	A través de una plataforma digital, registrar un censo de todas las mujeres trans en el Perú para después ver la forma de ayudarlas en las oportunidades que se necesiten.	Es posible que un grupo mayoritario no cuente con acceso a internet o prefiera estar en el anonimato o clandestinidad por miedo a ser agredidas o discriminadas después.
P Político	Proyectos de Ley. -Programas y proyectos a favor de la identidad de género. -Proyectos y Planes Nacionales a favor de un mejor servicio de salud.	Organizaciones que brindan apoyo y exigen al estado mejores leyes y oportunidades para las personas trans en el Perú. -Partidos políticos que promueven proyectos de ley a favor de las Mujeres Trans. -Mujeres Trans dentro de la política peruana.	Partidos y políticos conservadores que rechazan cualquier tipo de ley a favor de la Comunidad.
E Económico	La Mayoría de Mujeres Trans no tiene un trabajo digno y son de bajos recursos por falta de oportunidad de trabajo	-Tienen oportunidades mediante los talleres que brindan las asociaciones que ayudan a las personas trans, para que puedan dejar las calles y puedan tener un ingreso digno. - Capacitación y educación a empresas para que puedan integrar a mujeres trans a sus centros de laburo.	Son discriminados por ser personas Trans y no tienen la oportunidad de un trabajo digno que les de una sustentación económica digna.

	Investigación de contexto	Contexto	Amenazas
S Sociocultural	Marcados sistemas de discriminación en: - medios de comunicación tradicionales - El mercado laboral - Discriminación sistematizada	Los medios tradicionales y redes sociales como un canal directo para generar contenido informativo para la sociedad	-No cuentan con ingresos económicos estables debido a que el acceso al mercado laboral está sesgado por los estigmas de la sociedad hacia las mujeres trans - Falta de educación sobre la identidad de género en el Perú.
T Tecnología	La influencia de las redes sociales ha ayudado a las mujeres trans a encontrar un refugio y una comunidad donde pueden encontrar mujeres que pasan por las mismas situaciones.	Las Redes sociales ayudan a las personas Trans y a Asociaciones, a poder llegar a muchas más personas .	La mayor parte de la comunidad de mujeres transgénero no cuentan con los recursos necesarios para acceder a aparatos tecnológicos, como computadoras o laptops o celulares. Muchas viven en zonas precarias con un bajo o nulo acceso a una red de internet
E Entorno	Espacios compartidos para Mujeres Trans. -Casonas -Albergues	Son espacios seguros donde pueden interactuar libremente, encontrar apoyo, sentirse protegidas y crear el sentido de comunidad y pertenencia.	La situación de las mujeres trans en relación a vivienda, suele ser precario. Muchas de ellas, al no contar con los recursos económicos suficientes, acceden a viviendas compartidas ubicadas en zonas peligrosas con limitados recursos para sus necesidades básicas

Mapa de actores

Mapa de actores

Medianas empresas



Empresarios



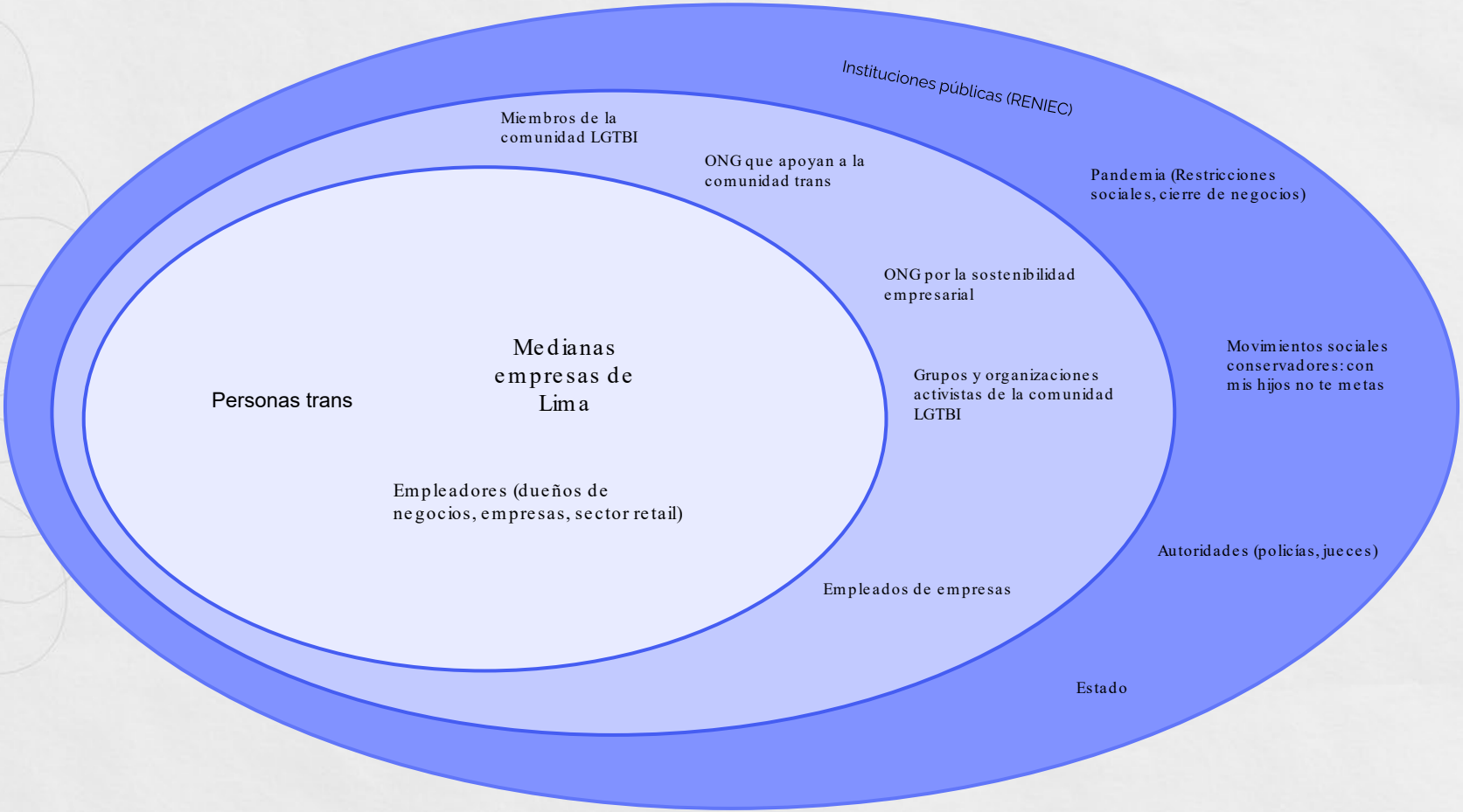
Personas trans



Personas LGBT+

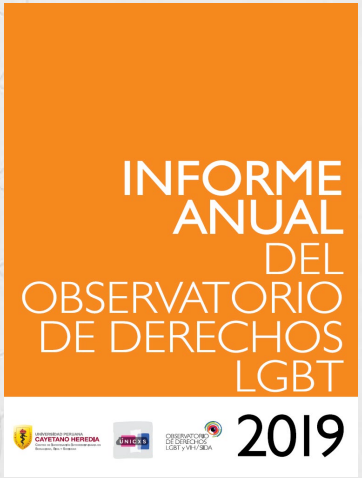


ENTREVISTAS (10) ENCUESTAS (80) TALLERES (2)


Instituciones públicas (RENIEC)
Miembros de la comunidad LGTBI
ONG que apoyan a la comunidad trans
Pandemia (Restricciones sociales, cierre de negocios)
ONG por la sostenibilidad empresarial
Movimientos sociales conservadores: con mis hijos no te metas
Medianas empresas de Lima
Personas trans
Grupos y organizaciones activistas de la comunidad LGTBI
Empleadores (dueños de negocios, empresas, sector retail)
Autoridades (policías, jueces)
Empleados de empresas
Estado

Investigación de escritorio

Informe anual del observatorio de derechos LGTB



http://cvcdiversidadsexual.org/wp-content/uploads/2013/12/Informe_observatorio_2020.pdf

Artículo sobre iniciativas para la inclusión laboral



https://agenciapresentes.org/2017/10/23/asi-funciona-la-primera-casa-trans-peru/

Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales



https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf

Informe anual del observatorio de derechos LGTB



Revista Sexología y Sociedad. 2017; 23(1) 27-37
ISSN 1682-0045
Versión electrónica

Artículo original

La construcción de la identidad de género: fundamentos teóricos y metodológicos

The construction of gender identity: Methodological and theoretical bases

Lic. Yoslaine González Ramos

Licenciada en Filosofía Marxista Leninista, Universidad de La Habana. Diplomada en Adolescencia y Juventud. Se encuentra cursando las maestrías de Desarrollo Social (FLACSO-Cuba) y de Estudios Latinoamericanos (Universidad Nacional Autónoma de México). Trabajó como investigadora el tema de las políticas públicas en el Centro de Estudios sobre la Juventud y en el Centro Nacional de Educación Sexual.

Universidad Nacional Autónoma de México

gyoslaine@gmail.com

Resumen

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la percibe, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal) y otras expresiones de género, que incluyen la vestimenta, el modo de hablar y los modales. ***Objetivos***. Identificar algunos fundamentos teórico-metodológicos imprescindibles para el abordaje de la identidad de género. ***Métodos***. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-cualitativa, pues se llevó a cabo una revisión sistémica de investigaciones sobre la identidad de género. ***Resultados***. Para fundamentar teórica y metodológicamente la definición de identidad de género, es necesario tomar en cuenta la identidad individual y colectiva, la teoría del feminismo, la teoría queer y la teoría de las masculinidades. ***Conclusiones***. La identidad de género está íntimamente imbricada a la colectiva y grupal para explicar los procesos de su conformación dinámica. El feminismo, la teoría queer y la escuela de las masculinidades permiten dar cuenta de este vínculo dialéctico y desmontar prejuicios, y mitos alrededor de qué significa ser mujer, ser hombre y ser persona transgénero.

Palabras claves: construcción de la identidad de género, feminismo, teoría queer

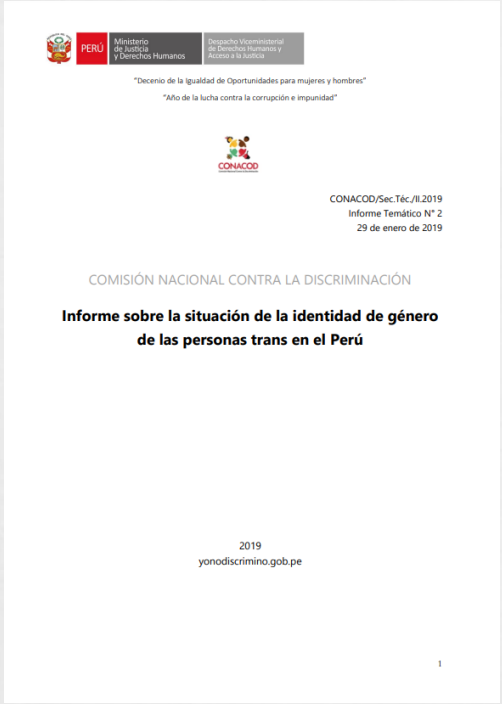
Abstract

Gender identity is the inner and individual experience of gender as perceived by each person. This perception could match or not the assigned sex at birth, including body personal experience (it could involve physical appearance modifications or body function), and other gender expressions as the way of dressing, talking, and manners. Aims. ***Identifying some necessary methodological and theoretical bases in order to approach gender identity.*** Methods. ***Descriptive-qualitative methodology was used because a systematic overview of researches on gender identity was made.*** Results. ***In order to support the definition of gender identity, theoretical and methodologically, it is necessary to focus on individual and collective identity, feminism theory, queer theory,***

27

[La construcción de la identidad de género: fundamentos teóricos y metodológicos | González Ramos | Revista Sexología y Sociedad]

Informe sobre la situación de la identidad de género de las personas trans en el Perú



PERÚ | Ministerio de Justicia y Derechos Humanos | Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONACOD

CONACOD/Sec.Téc./II.2019
Informe Temático N° 2
29 de enero de 2019

COMISIÓN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Informe sobre la situación de la identidad de género de las personas trans en el Perú

2019
yonodiscrimino.gob.pe

1

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297521/Informe_CONACOD_Identidad_de_G%C3%A9nero.pdf]

La discrminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano (2016 - 2020)



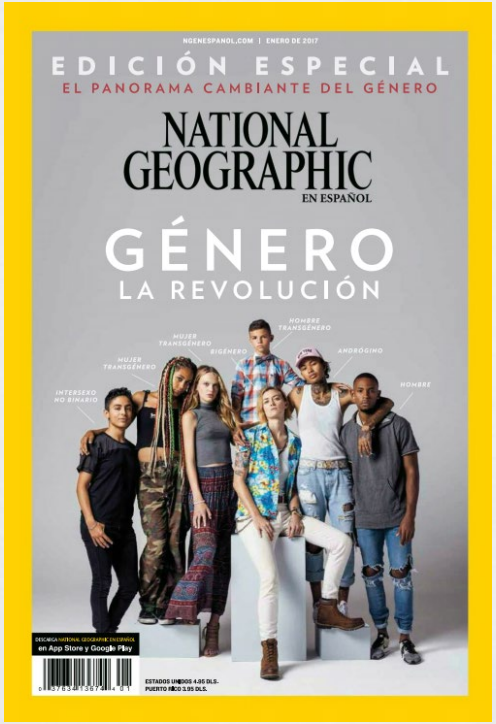
[https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/LA-DISCRIMINACION-HACIA-LGBTI-ver-resumida.pdf]

Primer diagnóstico de diversidad y equidad



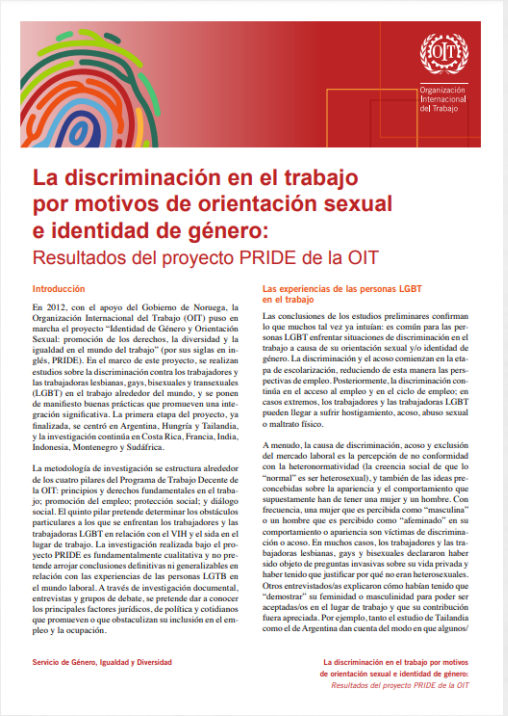
https://drive.google.com/file/d/0B_JRXy4bwfxvanhtU3pKTUhiVTRkbktFLUhiUHFUSGFkQ2FB/view?resourcekey=0-aSh_tw6KScxbomNhqcG-ng

Primer diagnóstico de diversidad y equidad



https://otdchile.org/wp-content/uploads/2017/01/National-Geographic-en-Espanol-Enero-2017.pdf

La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género:



La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género:

Resultados del proyecto PRIDE de la OIT

Introducción

En 2012, con el apoyo del Gobierno de Noruega, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso en marcha el proyecto "Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo" (por sus siglas en inglés, PRIDE). En el marco de este proyecto, se realizan estudios sobre la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) en el trabajo alrededor del mundo, y se ponen de manifiesto buenas prácticas que promueven una integración significativa. La primera etapa del proyecto, ya finalizada, se centró en Argentina, Hungría y Tailandia, y la investigación continúa en Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica.

La metodología de investigación se estructura alrededor de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT: principios y derechos fundamentales en el trabajo; promoción del empleo; protección social; y diálogo social. El quinto pilar pretende determinar los obstáculos particulares a los que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras LGBT en relación con el VIH y el sida en el lugar de trabajo. La investigación realizada bajo el proyecto PRIDE es fundamentalmente cualitativa y no pretende arrojar conclusiones definitivas ni generalizables en relación con las experiencias de las personas LGTB en el mundo laboral. A través de investigación documental, entrevistas y grupos de debate, se pretende dar a conocer los principales factores jurídicos, de política y cotidianos que promueven o que obstaculizan su inclusión en el empleo y la ocupación.

Las experiencias de las personas LGBT en el trabajo

Las conclusiones de los estudios preliminares confirman lo que muchos tal vez ya intuían: es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.

A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo "normal" es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como "masculina" o un hombre que es percibido como "afeminado" en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que "demostrar" su feminidad o masculinidad para poder ser aceptadas/os en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada. Por ejemplo, tanto el estudio de Tailandia como el de Argentina dan cuenta del modo en que algunos/

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad

La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización Presente	https://presente.pe/
¿Hay trabajo para 'trans'?	https://www.elperiodico.com/es/economia/20180519/dificultades-transexuales-encontrar-empleo-6827356
Preguntas y respuestas sobre los derechos de las personas trans en el empleo	https://www.lambdalegal.org/es/know-your-rights/article/trans-empleo
¿Cómo contribuye el trabajo en equipo al emprendimiento?	https://www.obsbusiness.school/blog/como-contribuye-el-trabajo-en-equipo-al-emprendimiento
5 dinámicas de grupo para selección de personal	https://www.bizneo.com/blog/5-dinamicas-grupo-seleccion-personal/

Identidad de género. Sobre la incoherencia legal de exigir el sexo como categoría jurídica.	https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/67237/230-278.pdf?sequence=
La discriminación hacia LGTBI en el entorno laboral peruano 2016 -2020	https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/LA-DISCRIMINACION-HACIA-LGBTI-ver-resumida.pdf
Guía para la ocupabilidad de las personas trans Dirigida a equipos técnicos de empleo	https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/guia01_vCast.pdf/555eca1c-b0ff-2aa4-a58a-346f35cbd31e?t=1635848593117
El juego lúdico como estrategia para informar la discriminación hacia personas trans como consecuencia de los prejuicios sexistas	https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c60d15d-dba6-4481-a0c7-437ec0012102/content
Los Mejores lugares para trabajar identidad e Inclusión	https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-diversidad-e-inclusion-peru/2021/interbank

Entrevistas

Guión de Entrevistas

Empresarios o Analistas de Recursos Humanos

Introducción

Hola! ¿Qué tal? Mi nombre es ---- . En esta ocasión, junto a mi equipo estamos realizando una investigación para nuestro proyecto de tesis. El tema que estamos abordando es ***"La ausencia del reconocimiento de la identidad de Género de las mujeres trans en las empresas de Lima metropolitana"*** . Primero haremos preguntas más generales para entrar en contexto y luego pasaremos a realizar preguntas más específicas. Queremos que se sienta cómodo en todo momento, si hay alguna pregunta que no quisiera responder por algún motivo no habría ningún problema. Recuerda que no hay pregunta correcta o incorrecta. Además, como parte de registro voy a grabar esta conversación, pero todo lo que me cuentes es confidencial. Solo se escuchará luego para revisar las respuestas y que no se pierda ninguna opinión en el proceso. Por último, si tiene alguna duda o consulta no dudes en hacerme saber.

Sección 1

- ¿Cuál es su nombre completo?
- ¿Qué edad tiene? ¿Cuál es su ocupación?
- ¿Es dueño de una empresa o trabaja en una?
- En caso sea sí ¿Cuál es el rubro y nombre?

Sección 2

- ¿Qué cargo desempeña en el negocio?¿Cuál es su función principal?
- ¿Cuántas personas trabajan actualmente en la empresa?
- ¿Tiene definido un perfil de empleado ideal al momento de contratar? ¿Qué cualidades tendría que tener la persona?
- ¿Es importante tener estudios superiores para trabajar en la empresa?
- ¿Qué procesos se llevan a cabo para reclutar personal en la empresa que trabaja?
- Basado en su experiencia ¿Cuál cree que no sea el perfil adecuado para obtener un puesto de trabajo?
- Si hablamos de la Comunidad LGBTIQ ¿Qué percepciones y/ o opiniones tiene acerca de ellos?
- ¿Como personal de la empresa ha recibido alguna capacitación sobre temas que abordan políticas y espacios inclusivos hacia la comunidad LGTBI? ¿Sabe usted que es la identidad de género?

- ¿Cree usted que las mujeres trans deberían tener las mismas oportunidades laborales que el resto de la población?
- Si tomamos en cuenta el rubro de la empresa ¿Considera que las mujeres trans cuentan con las capacidades para desempeñar un trabajo aquí? ¿Qué habilidades considera pertinente que deberían tener?
- ¿Durante un proceso pasado de selección y/ o reclutamiento de personal ha recibido la postulación al trabajo por parte de una mujer trans?
  En caso sea sí ¿Cuál fue el proceso y los resultados?
- En un caso hipotético en el que una mujer trans postule a la empresa, ¿Habrían factores sociales que las pongan en desventajas durante el proceso de selección? (Ya sea por un tema de ambiente laboral, discriminación, etc)
- ¿Cree que en la empresa se promueve o respeta el reconocimiento de la identidad de género de las mujeres trans?
- ¿El contratar a una mujer trans puede implicar nuevos desafíos para la empresa?
- ¿Cree que el contratar a una mujer trans en la empresa representaría un problema?
- En su opinión, para que la empresa pueda contratar a una mujer trans, ¿Se debería implementar prácticas y políticas inclusivas para fortalecer el respeto hacia ellas? ***Mencionar sobre las políticas que cumplen las empresas con certificado Trabajo Presente***
- ¿Considera importante implementar prácticas y políticas inclusivas para un proceso de selección más justo para las mujeres trans? ¿Sería un desafío? ¿Qué implicaría?
- Continuando con la pregunta anterior ¿Cree que esto tendría un impacto negativo o positivo en la empresa?
- Como encargado de contratar al personal,¿Usted sentiría que debe dar un trato diferente a las mujeres trans que entrevistes o evalúe? ¿Esto lo vería como una dificultad o una oportunidad de mejora?

Sección 3

- En un futuro ¿Habría la posibilidad que se implementen políticas de inclusión en beneficio de las mujeres trans en la empresa que trabaja?
- En caso así sea, ¿Considera que esta implementación tendría una respuesta positiva o negativa por parte de los trabajadores de la empresa?
- ¿Para usted la inserción de un mayor número de mujeres trans en el mercado laboral es importante?¿Qué expectativas tiene sobre el desenvolvimiento de la problemática? (Cree que puedan existir mayores cambios positivos, le es indiferente?)
- ¿Qué conclusiones y/ o reflexiones se lleva de esta entrevista?

Cierre

Hemos concluido la entrevista En caso tengas algunos comentarios que agregar, estaría encantad@ de escucharlos. Eso sería todo, muchas gracias por tu tiempo, la grabación de esta entrevista quedará como registro privado y no será compartido de manera pública.

Guión de Entrevistas

Personas Trans

Introducción

Hola! ¿Qué tal? Mi nombre es ---- . En esta ocasión, junto a mi equipo estamos realizando una investigación para nuestro proyecto de tesis. El tema que estamos abordando es ***"La ausencia del reconocimiento de la identidad de Género de las mujeres trans en las empresas de Lima metropolitana"*** . Primero haremos preguntas más generales para entrar en contexto y luego pasaremos a realizar preguntas más específicas. Queremos que se sienta cómodo en todo momento, si hay alguna pregunta que no quisiera responder por algún motivo no habría ningún problema. Recuerda que no hay pregunta correcta o incorrecta. Además, como parte de registro voy a grabar esta conversación, pero todo lo que me cuentes es confidencial. Solo se escuchará luego para revisar las respuestas y que no se pierda ninguna opinión en el proceso. Por último, si tiene alguna duda o consulta no dudes en hacerme saber.

Sección 1

- ¿Cual es su nombre? ¿Qué edad tienes?
- ¿Qué pronombres tienes?
- ¿Cuentas con estudios superiores? (técnicos o universitarios)
- ¿Cuenta con algún trabajo actual? En caso si ¿Cuál es tu ocupación?

Sección 2

- ¿Tu DNI aún cuenta con el nombre y género antes de tu transición o lograste culminar los trámites correspondientes?
- ¿Ha pasado anteriormente por un proceso de selección de personal para una empresa? ¿Cómo fue el proceso? (**¿Logró conseguir el puesto de trabajo?)
- ¿Qué dificultades has encontrado al momento de atravesar por procesos de contratación de personal de empresas?
- En tu búsqueda laboral ¿has sentido una falta de interés hacia tu persona por parte del reclutador?
- ¿Cuál fue su experiencia al momento de pasar por el proceso de entrevistas en la postulación a un trabajo?
- Después de una entrevista para el puesto ¿Sentiste un desinterés por parte de la empresa para continuar el proceso?
- ¿Sientes que al postular a un trabajo debes contar con habilidades incluso superiores a las que se requieren para tener la posibilidad de pasar las entrevistas?

- ¿Cuáles fueron las experiencias ya sean positivas y/ o negativas que más te marcaron en el proceso de postular a trabajos?

EN EL CASO QUE SE ENCUENTRE TRABAJANDO ACTUALMENTE:

- ¿Cómo definirías el ambiente laboral en tu lugar de trabajo actualmente?
- ¿Tus derechos como trabajador son respetados?
- ¿Existe un ambiente inclusivo hacia las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI? ¿Has experimentado algún tipo de discriminación o exclusión en tu centro laboral?

Sección 3

- ¿Cree que debe haber más información sobre la identidad de género y políticas inclusivas a favor de las personas trans/ comunidad LGTBI en las empresas?
- Teniendo en cuenta las barreras que deben atravesar las personas trans en su búsqueda por insertarse al mundo laboral *(como desinformación sobre la identidad de género* y/o el lenguaje que deberían usar por parte de los de recursos humanos/ empleadores)* ¿Qué cambios desearías que se dé en las empresas para que haya un mayor índice de personas trans con un trabajo formal?
- ¿Qué implicaría para ti que exista un mayor índice de personas trans con trabajos formales en el Perú?
- ¿Qué conclusiones y/ o reflexiones se lleva de esta entrevista?

Cierre

Hemos concluido la entrevista En caso tengas algunos comentarios que agregar, estaría encantad@ de escucharlos. Eso sería todo, muchas gracias por tu tiempo, la grabación de esta entrevista quedará como registro privado y no será compartido de manera pública.

Guión de Entrevistas

Abogada

Introducción

Hola! ¿Qué tal? Mi nombre es ---- . En esta ocasión, junto a mi equipo estamos realizando una investigación para nuestro proyecto de tesis. El tema que estamos abordando es ***"La ausencia del reconocimiento de la identidad de Género de las mujeres trans en las empresas de Lima metropolitana"*** . Primero haremos preguntas más generales para entrar en contexto y luego pasaremos a realizar preguntas más específicas. Queremos que se sienta cómodo en todo momento, si hay alguna pregunta que no quisiera responder por algún motivo no habría ningún problema. Recuerda que no hay pregunta correcta o incorrecta. Además, como parte de registro voy a grabar esta conversación, pero todo lo que me cuentes es confidencial. Solo se escuchará luego para revisar las respuestas y que no se pierda ninguna opinión en el proceso. Por último, si tiene alguna duda o consulta no dudes en hacerme saber.

Sección 1

- ¿Cual es su nombre?
- ¿Cuenta con estudios superiores? (técnicos o universitarios)
- ¿Cuál es su ocupación? ¿Dónde trabaja?

Sección 2

- ¿Habría algún impedimento legal para que una empresa contrate a una persona trans?
- ¿Puede una empresa negarse a contratar a alguna persona trans?

Cierre

Hemos concluido la entrevista En caso tengas algunos comentarios que agregar, estaría encantad@ de escucharlos. Eso sería todo, muchas gracias por tu tiempo, la grabación de esta entrevista quedará como registro privado y no será compartido de manera pública.

Descarga de Entrevistas

Entrevistador/ a:
Maricarmen Baldeon
Nombre del entrevistado/ a:
Giovanna Coz
Analista de Selección y Talento Humano - Asociación de Bancos del Perú (ASBANC)
Fecha: 29/04/22

Pregunta	Respuesta
¿Cuántas personas trabajan actualmente en la empresa?	Tenemos un Aproximado de 50 personas
¿Tiene definido un perfil de empleado ideal al momento de contratar? ¿Qué cualidades tendría que tener la persona?	Tendríamos que dividirlo en dos partes en la parte administrativa y la parte operativa. / En la parte administrativa tiene que tener experiencia en el cargo que busquemos un contador, una secretaria tienen que tener el perfil en el caso en la parte operativa son los mecánicos y choferes que manejan las grúas .
¿Es importante tener estudios superiores para trabajar en la empresa?	En la parte operativa no en la parte administrativa si , si necesitamos un contador tiene que ser titulado hoy en dia para ha cer un balance lo tiene que hacer un contador colegiado
¿Qué procesos se llevan a cabo para reclutar personal en la empresa que trabaja?	Se pone avisos en el periodico o tambien en las paginas de empleos de Internet para tener diferentes opciones y ahí se pone l as características que estamos buscando , pedimos con experiencia obviamente tanto en la parte administrativa como en la operativa .
Basado en su experiencia ¿Cuál cree que no sea el perfil adecuado para obtener un puesto de trabajo?	En mi parecer cuando se presentan postulante administrativos como operativos no necesariamente tienen experiencia en la parte operativa pero si tiene voluntad de trabajo mucho nos damos cuenta la postura que tiene la persona y a veces nosotros tomamos al personal y lo capacitamos y de acuerdo a ese periodo de prueba o queda o le agradecemos / Se le reconoce sus honorarios pero si no pasa el periodo de prueba no queda.
Si hablamos de la Comunidad LGBTIQ ¿Qué percepciones y/o opiniones tiene acerca de ellos?	Hoy en dia estamos conviviendo en nivel mundial con este tipo de opciones tal vez antes era un poco recatado pero ahora ya es algo natural y hemos aceptado la realidad , / como experiencia hace al rededor de 5 a 6 años tuvimos un chofer y al poco tiempo nos dimos cuenta que era gay y a pesar que era un trabajo rudo y fuerte se desarrollaba y todos los choferes lo apoyaron en su opción y nada el ya no trabaja con nosotros porque tuvo una opción mejor
¿Como personal de la empresa ha recibido alguna capacitación sobre temas que abordan políticas y espacios inclusivos hacia la comunidad LGTBI? ¿Sabe usted que es la identidad de género?	La verdad Honestamente no hemos recibido capacitación nosotros para tratar de convivir con este tipo de personas. / Si realmente es respetar la orientación sexual de cada persona.

Pregunta	Respuesta
¿Cree usted que las personas trans deberían tener las mismas oportunidades laborales que el resto de la población?	Exactamente yo soy de la idea si tiene las cualidades de que pueda ocupar el puesto no hay ningún tipo de problema.
¿Considera que las personas trans cuentan con las capacidades para desempeñar un trabajo aquí? ¿Qué habilidades considera pertinente que deberían tener?	En lo que es la empresa si por que tenemos la parte administrativas y también la parte de atención al cliente , tenga educación buen timbre de voz ese tipo de persona se adecua a ese tipo de trabajos
¿Durante un proceso pasado de selección y/ o reclutamiento de personal ha recibido la postulación al trabajo por parte de una mujer trans? En caso sea sí ¿Cuál fue el proceso y los resultados?	Para mi lo principal de todo tipo de persona lo que valoro es , su honestidad , su responsabilidad y respeto , básicamente con esto las personas salen adelante.
¿Habrían factores sociales que las pongan en desventajas durante el proceso de selección? (Ya sea por un tema de ambiente laboral, discriminación, etc)	Bueno hace 8 años de ahí ya no hemos visto que postule ese tipo, a pesar que hemos puesto el aviso no han postulado
¿Cree que en la empresa se promueve o respeta el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans?	Bueno si fuera la parte operativa tal vez la persona que no tiene experiencia va a tener que pasar la prueba si las pasa bienvenido la parte administrativa de una si tiene la capacidad lo contratamos no nos hacemos ese tipo de problemas
¿El contratar a una persona trans puede implicar nuevos desafíos para la empresa?	Si particularmente este trabajo siempre hay comentarios pero conversando con los demás compañeros de trabajo lo tiene que aceptar no hay nadie que tenga resistencia a ello eso hace crear un ambiente laboral .
¿Cree que el contratar a una persona trans en la empresa representaría un problema?	Bueno nosotros no vemos más que opciones ni posturas vemos simplemente que aporte a la empresa bienvenido.

Pregunta	Respuesta
¿Sedeberían implementar prácticas y políticas inclusivas para fortalecer el respeto hacia ellas?	Ninguno por que nuestra empresa no trabaja viendo el personal a las demás empresas nuestro trabajo es interno y privado
¿Considera importante implementar prácticas y políticas inclusivas para un proceso de selección más justo para las personas trans? ¿Sería un desafío? ¿Qué implicaría?	Yo soy de la idea que la política debería actualizar ese tipo de opciones y poner en todos los documentos internos de cada empresa se da la oportunidad de que puedan trabajar y puedan tener una buena estabilidad .
¿Cree que esto tendría un impacto negativo o positivo en la empresa?	No va a ser fácil por que aun hay personas que tiene la mentalidad pequeña pero creo que el mundo ha cambiado demasiado y hoy en día tenemos que pensar por igual , por que todo se ve en la cancha
¿Usted sentiría que debe dar un trato diferente a las mujeres trans que entrevistes o evalúe? ¿Esto lo vería como una dificultad o una oportunidad de mejora?	Yo los trataria tal y como es si se presenta como una dama escucharla y explicarle su función si pasa todas las pruebas y darle la bienvenida desearle suerte
¿Habría la posibilidad que se implementen políticas de inclusión en beneficio de las mujeres trans en la empresa que trabaja?	Sí definitivamente va a ver por que actualmente hay mucho mas ese tipo de personas y tienen derecho a postular a un trabajo por que son libre e independientes
¿Considera que esta implementación tendría una respuesta positiva o negativa por parte de los trabajadores de la empresa?	Los trabajos no creo que tengas problema si ponemos a un personal nuevo con estas opciones , además para eso se habla , se explicaría que es lo que pasa y pediremos el apoyo de todos
¿Para usted la inserción de un mayor número de personas trans en el mercado laboral es importante?¿Qué expectativas tiene sobre el desenvolvimiento de la problemática? (Cree que puedan existir mayores cambios positivos, le es indiferente?)	particularmente hoy en dia hablando del género masculino y femenino se están liberando este tipo de posibilidades optamos con generar un puesto laboral** ya que todos tenemos que tratarnos por igual tenemos ya que nivelarse y no tener prejuicios

Entrevistador/ a:
Omar Perez
Nombre del entrevistado/ a:
Javier Abanto Analista de Selección y Talento Humano - Ferreyros
Fecha: 29/04/22

Pregunta	Respuesta
Cual es el perfil del empleado ideal y cualidades que hubiera tenido que tenga	Para el reclutamiento de la empresa, se elaboraba un perfil de personal de acuerdo a la necesidad del cliente interno. Las cualidades y competencias se definían junto a ese cliente interno como características, profesión y las competencias, que en este caso vendrían a ser los gerentes y los jefes de cada área.
¿Para usted es importante tener estudios superiores para trabajar en la empresa	Actualmente si, casi todas las posiciones se tiene que tener una carrera técnica o profesional, salvo algunas áreas y posiciones que no demandan estos estudios, como operario de almacén.
¿Que procesos se llevaron a cabo en el reclutamiento del personal en la empresa que trabaja normalmente?	Contratamos alrededor de 700 personas al año, el promedio puede variar de 30 a 50 personas al mes ya que tienen que ubicar personal en más de 32 puntos a nivel nacional.
Si hablamos de la Comunidad LGBTIQ ¿Qué percepciones y/o opiniones tiene acerca de ellos?	La empresa tiene la politica de no discriminar en ningun ambito, no hay postulantes seguidos pertenecientes a estas asociaciones, pero si hay personal activo en la empresa que forma parte del LGTB
¿Como personal de la empresa ha recibido alguna capacitación sobre temas que abordan políticas y espacios inclusivos hacia la comunidad LGTBI? ¿Sabe usted que es la identidad de género?	Nos capacitan mucho en estos temas, porque es un tema penado el discriminar a las personas por su opción sexual.
¿Cree usted que las personas trans deberían tener las mismas oportunidades laborales que el resto de la población?	Si yo contrato a una persona, es por su capacidad laboral y que cumplan las competencias indicadas para una posición. En la actualidad si tienen las mismas oportunidades para laborar igual que el resto siempre y cuando cumplan con los requisitos, los estudios y la competencia para el puesto de trabajo que están postulando.
Si tomamos en cuenta el rubro de la empresa ¿Considera que las personas trans cuentan con las capacidades para desempeñar un trabajo aquí? ¿Qué habilidades considera pertinente que deberían tener?	Para el rubro que se desenvuelve en la empresa que trabajo actualmente, es un mundo bastante machista. Tendrían todas las competencias,

Pregunta	Respuesta
En un caso hipotético en el que una persona trans postule a la empresa, ¿Habrían factores sociales que las pongan en desventajas durante el proceso de selección? (Ya sea por un tema de ambiente laboral, discriminación, etc)	Si tiene la experiencia y las cualidades que nosotros necesitabamos, si las contrataríamos, pero sabiendo que se necesitaria una capacitacion con el equipo de trabajo para que ellas no sufran algun tipo de discriminación
¿Cree que en la empresa se promueve o respeta el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans?	Si, en la empresa se tiene una política y cultura de no discriminar por ningún tipo de género o de raza. Estamos bastante abiertos a las opciones que elijan en su vida.
¿El contratar a una persona trans puede implicar nuevos desafíos para la empresa?	Si, un poco para cambiar el modo de pensar que existe actualmente, tanto en la empresa, en el pais en nuestra misma región de sudamérica. Es un tema en sí bastante delicado ya que la mayoría es poco abierto, y sería un gran reto para la empresa culturizar a los demás trabajadores.
¿Cree que el contratar a una persona trans en la empresa representaría un problema?	No exactamente, mientras cuente con todas las características que necesitamos puede ingresar a la empresa a trabajar, pero siempre va a ver el tema del trabajo en equipo para que estas personas sean aceptadas.
En su opinión, para que la empresa pueda contratar a una persona trans, ¿Se debería implementar prácticas y políticas inclusivas para fortalecer el respeto hacia las personas trans?	Las políticas ya existen, pero se debería dar un tema de capacitación para las personas que trabajan dentro de la empresa, por que es un tema que poco se toca y muchas personas, en especial las de edad mayor, pueden ser más reacias hacia estas personas por no ser de una mente abierta.
¿Considera importante implementar prácticas y políticas inclusivas para un proceso de selección más justo para las personas trans? ¿Sería un desafío? ¿Qué implicaría?	Las políticas tienen que ser globales. No es que se tenga que perfilar un tipo de proceso de selección simplemente para ayudar a las personas trans. Los procesos en general son standard. Otra cosa es que la política de la empresa no discrimina el tipo de género para que pueda postular cualquier persona.
Continuando con la pregunta anterior ¿Cree que esto tendría un impacto negativo o positivo en la empresa?	El impacto siempre va ser positivo, o sea para desarrollar una empresa se necesita la capacidad de las personas, y no se debería tener diferencias en sus opciones sexuales, religiosas, etc. El proceso de selección tiene que ser standard y orientado a que cumplan el perfil del puesto.
¿Qué conclusiones tienes de la entrevista?	Creo que todos como seres humanos, necesitamos un trabajo y desenvolvernos profesionalmente, y además sería bueno que a un mediano plazo la sociedad acepte a las personas trans, ya que todos deberíamos tener las mismas oportunidades como persona.

Entrevistador/ a:
Juan Carlos Desposorio
Nombre del entrevistado/ a:
Jose Luis Desposorio - Ejecutivo de recursos humanos - GRUAS AAA
Fecha: 31/04/22

Pregunta	Respuesta
¿Cuántas personas trabajan actualmente en la empresa	Tenemos un Aproximado de 50 personas
¿Tiene definido un perfil de empleado ideal al momento de contratar? ¿Qué cualidades tendría que tener la persona?	Tendríamos que dividirlo en dos partes en la parte administrativa y la parte operativa.
¿Es importante tener estudios superiores para trabajar en la empresa?	En la parte operativa no en la parte administrativa si , si necesitamos un contador tiene que ser titulado hoy en dia para hacer un balance lo tiene que hacer un contador colegiado
¿Qué procesos se llevan a cabo para reclutar personal en la empresa que trabaja?	Se pone avisos en el periodico o tambien en las paginas de empleos de Internet para tener diferentes opciones y ahí se pone las características que estamos buscando , pedimos con experiencia obviamente tanto en la parte administrativa como en la operativa .
Basado en su experiencia ¿Cuál cree que no sea el perfil adecuado para obtener un puesto de trabajo?	En mi parecer cuando se presentan postulante administrativos como operativos no necesariamente tienen experiencia en la parte operativa pero si tiene voluntad de trabajo mucho nos damos cuenta la postura que tiene la persona y a veces nosotros tomamos al personal y lo capacitamos y de acuerdo a ese periodo de prueba o queda o le agradecemos .
Si hablamos de la Comunidad LGBTIQ ¿Qué percepciones y/ o opiniones tiene acerca de ellos?	Hoy en dia estamos conviviendo en nivel mundial con este tipo de opciones tal vez antes era un poco recatado pero ahora ya es algo natural y hemos aceptado la realidad , como experiencia hace al rededor de 5 a 6 años tuvimos un chofer y al poco tiempo nos dimos cuenta que era gay y a pesar que era un trabajo rudo y fuerte se desarrollaba y todos los choferes lo apoyaron en su opción y nada el ya no trabaja con nosotros porque tuvo una opción mejor
¿Como personal de la empresa ha recibido alguna capacitación sobre temas que abordan políticas y espacios inclusivos hacia la comunidad LGTBI? ¿Sabe usted que es la identidad de género?	La verdad Honestamente no hemos recibido capacitación nosotros para tratar de convivir con este tipo de personas. Si realmente es respetar la orientación sexual de cada persona.

Pregunta	Respuesta
¿Cree usted que las personas trans deberían tener las mismas oportunidades laborales que el resto de la población?	Exactamente yo soy de la idea si tiene las cualidades de que pueda ocupar el puesto no hay ningún tipo de problema.
¿Considera que las personas trans cuentan con las capacidades para desempeñar un trabajo aquí? ¿Qué habilidades considera pertinente que deberían tener?	En lo que es la empresa si por que tenemos la parte administrativas y también la parte de atención al cliente ,
¿Durante un proceso pasado de selección y/o reclutamiento de personal ha recibido la postulación al trabajo por parte de una mujer trans? En caso sea sí ¿Cuál fue el proceso y los resultados?	Para mi lo principal de todo tipo de persona lo que valoro es , su honestidad , su responsabilidad y respeto , básicamente con esto las personas salen adelante.
¿Habrían factores sociales que las pongan en desventajas durante el proceso de selección? (Ya sea por un tema de ambiente laboral, discriminación, etc)	Bueno hace 8 años de ahí ya no hemos visto que postule ese tipo, a pesar que hemos puesto el aviso no han postulado
¿Cree que en la empresa se promueve o respeta el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans?	Bueno si fuera la parte operativa tal vez la persona que no tiene experiencia va a tener que pasar la prueba si las pasa bienvenido la parte administrativa de una si tiene la capacidad lo contratamos no nos hacemos ese tipo de problemas
¿El contratar a una persona trans puede implicar nuevos desafíos para la empresa?	Si particularmente este trabajo siempre hay comentarios pero conversando con los demás compañeros de trabajo lo tiene que aceptar no hay nadie que tenga resistencia a ello eso hace crear un ambiente laboral .
¿Cree que el contratar a una persona trans en la empresa representaría un problema?	Bueno nosotros no vemos mas que opciones ni posturas vemos simplemente que aporte a la empresa bienvenido.

Pregunta	Respuesta
¿Se deberían implementar prácticas y políticas inclusivas para fortalecer el respeto hacia ellas?	Ninguno por que nuestra empresa no trabaja viendo el personal a las demás empresas nuestro trabajo es interno y privado
¿Considera importante implementar prácticas y políticas inclusivas para un proceso de selección más justo para las personas trans? ¿Sería un desafío? ¿Qué implicaría?	Yo soy de la idea que la política debería actualizar ese tipo de opciones y poner en todos los documentos internos de cada empresa se da la oportunidad de que puedan trabajar y puedan tener una buena estabilidad .
¿Cree que esto tendría un impacto negativo o positivo en la empresa?	No va a ser fácil por que aun hay personas que tiene la mentalidad pequeña pero creo que el mundo ha cambiado demasiado y hoy en día tenemos que pensar por igual , por que todo se ve en la cancha
¿Usted sentiría que debe dar un trato diferente a las mujeres trans que entrevistes o evalúe? ¿Esto lo vería como una dificultad o una oportunidad de mejora?	Yo los trataría tal y como es si se presenta como una dama escucharla y explicarle su función si pasa todas las pruebas y darle la bienvenida desearle suerte
¿Habría la posibilidad que se implementen políticas de inclusión en beneficio de las mujeres trans en la empresa que trabaja?	Sí definitivamente va a ver por que actualmente hay mucho más ese tipo de personas y tienen derecho a postular a un trabajo por que son libre e independientes
¿Considera que esta implementación tendría una respuesta positiva o negativa por parte de los trabajadores de la empresa?	Los trabajos no creo que tengas problema si ponemos a un personal nuevo con estas opciones , además para eso se habla , se explicaría qué es lo que pasa y pediremos el apoyo de todos
¿Para usted la inserción de un mayor número de personas trans en el mercado laboral es importante?¿Qué expectativas tiene sobre el desenvolvimiento de la problemática? (Cree que puedan existir mayores cambios positivos, le es indiferente?)	Particularmente hoy en dia hablando del género masculino y femenino se estan liberando este tipo de posibilidades optamos con generar un puesto laboral** ya que todos tenemos que tratarnos por igual tenemos ya que nivelarse y no tener prejuicios
¿Qué conclusiones y/ o reflexiones se lleva de esta entrevista?	Bueno le agradezco la oportunidad por que pocos tocamos este tema algunos lo ven como un tabu , es algo natural que lo vivimos el dia a dia en la calle es parte de la vida y hay que aprender a vivir con ello

Entrevistador/ a:
Maricarmen Baldeon
Nombre del entrevistado/ a:
Susana del Rocio Nuñez - Dueña de restaurante
Fecha: 30/04/22

Pregunta	Respuesta
¿Cuántas personas trabajan actualmente en la empresa?	7 personas
¿Tiene definido un perfil de empleado ideal al momento de contratar? ¿Qué cualidades tendría que tener la persona?	Debe tener responsabilidad y hablar con veracidad,debe ser una persona con valores y responsabilidad, muy aparte de que sea eficiente y eficaz
¿Es importante tener estudios superiores para trabajar en la empresa?	No, la formación no lo hace la universidad, más me centro en los valores y que tenga experiencia de campo
¿Qué procesos se llevan a cabo para reclutar personal en la empresa que trabaja?	Primero público en las redes, o en algún lugar que sea de mucho transito lugares específicos de búsqueda laboral, y durante la entrevista hablamos sobre su experiencia, cómo se ajustaría al cargo. También es importante tener sus papeles en reglas(DNI o si es extranjero documento de identidad), antecedentes penales y carnet de manipulador de alimentos.
Basado en su experiencia ¿Cuál cree que no sea el perfil adecuado para obtener un puesto de trabajo?	Una persona irresponsable, que no tenga empatizar y no puede trabajar en equipo
Si hablamos de la Comunidad LGBTIQ ¿Qué percepciones y/o opiniones tiene acerca de ellos?	No separo, para mi no es la comunidad lgtbiq, para mi son personas Esa es parte de su intimidad, lo importante es que tengan valores y sean eficientes y que cumplan con sus labores.
¿Como personal de la empresa ha recibido alguna capacitación sobre temas que abordan políticas y espacios inclusivos hacia la comunidad LGTBI? ¿Sabe usted que es la identidad de género?	Mi postura es que todos somos personas iguales, cada uno tiene una orientación sexual diferente, en el trabajo eso no es importante porque cada uno con su vida privada. Tengo una ligera noción del tema

Pregunta	Respuesta
¿Cree usted que las personas trans deberían tener las mismas oportunidades laborales que el resto de la población?	Definitivamente si
¿Considera que las personas trans cuentan con las capacidades para desempeñar un trabajo aquí? ¿Qué habilidades considera pertinente que deberían tener?	Una persona trans trabajando en mi empresa, si llamaría la atención, porque hay mucha afluencia de persona (sobre si es una mujer trans) pensando de manera marketera a traería a personas curiosas → Sus habilidades se narran en su cv, si yo la contrato en un puesto como mesera o de cocina, sus habilidades tienen que adaptarse a lo que se requiere
¿Durante un proceso pasado de selección y/ o reclutamiento de personal ha recibido la postulación al trabajo por parte de una mujer trans?En caso sea sí ¿Cuál fue el proceso y los resultados?	Trans no, solo personas homosexuales
¿Habrían factores sociales que las pongan en desventajas durante el proceso de selección? (Ya sea por un tema de ambiente laboral, discriminación, etc)	Internamente no, estaría en un ambiente cómodo. Sin embargo, nosotros recibimos clientes, entonces podría haber una persona que la haga sentir incómoda. Nuestra política en el negocio es inclusivo Somos un negocio solidario e inclusivo
¿Cree que en la empresa se promueve o respeta el reconocimiento de la identidad de género de las mujeres trans?	Como la persona se siente, es como se debería respetar
¿El contratar a una persona trans puede implicar nuevos desafíos para la empresa?	Si, primero que no he participado directamente con una personas trans anteriormente Sería la primera vez que yo contrate a una persona trans → El desafío de la clientela, puede haber personas que pueden ser descorteses o malcriadas, obviamente se le retira a la persona, pero hay muchas personas que son cerradas
¿Cree que el contratar a una persona trans en la empresa representaría un problema?	Al principio va a haber un choque cultural, pero si se promovería a la educación, primordialmente el respeto. Al principio sí lo vería tal vez como un problema , pero también sería una oportunidad de aprender de una política inclusiva

Pregunta	Respuesta
¿Se deberían implementar prácticas y políticas inclusivas para fortalecer el respeto hacia ellas?	Este es un negocio nuevo, entonces tenemos problemas internos, cuando el negocio sea más desarrollado, cuando hagamos
¿Considera importante implementar prácticas y políticas inclusivas para un proceso de selección más justo para las mujeres trans? ¿Sería un desafío? ¿Qué implicaría?	Si es un desafío,implica un compromiso por nuestra parte. Es un trabajo, y puede que sea complicado al comienzo, pero lo veo como una oportunidad de mejora personal
¿Cree que esto tendría un impacto negativo o positivo en la empresa?	Es complicado, pero siempre está la oportunidad de crecimiento. Obviamente es un tema difícil, en cuanto a inversión de tiempo, dinero y además hay una guerrilla interna de la cultura
¿Usted sentiría que debe dar un trato diferente a las personas trans que entrevistes o evalúe? ¿Esto lo vería como una dificultad o una oportunidad de mejora?	Quizá para entender un poco su situación, porque soy un poco ignorante sobre cómo tratarlos. Esa sería la única diferencia, porque yo contrato por sus habilidades.
¿Habría la posibilidad que se implementen políticas de inclusión en beneficio de las mujeres trans en la empresa que trabaja?	Hmm no lo he pensado, pero si la vida me da esas oportunidad y mi negocio esta bien por qué no?
¿Considera que esta implementación tendría una respuesta positiva o negativa por parte de los trabajadores de la empresa?	Yo creo que al principio sí sería diferente, pero después positivo, porque ante todo debemos mantener la inteligencia, el respeto y el trabajo en equipo .
	No me es indiferente y me gustaría ser parte del cambio .
	Me encantaría que se den esos cambios, porque el hecho de que la sociedad no los acepte es algo muy duro, y a la vez algo admirable que están luchando por sus derechos .
¿Qué conclusiones y/o reflexiones se lleva de esta entrevista?	Qué injusto que personas con capacidades sean excluidas por ser trans.Aunque no haya conocido a una persona trans, sí sé por noticias de acontecimientos desagradables que han pasado.Las personas trans necesitan de nuestra participación para que puedan ser incluidas normalmente y que se puedan desempeñar en el ámbito laboral sin problemas .

Entrevistador/ a:
Nadim Aspajo
Nombre del entrevistado/ a:
administradora restaurant trujillano laredo
Fecha: 02/05/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué cargo desempeña en el negocio?¿Cuál es su función principal?	Administradora del restaurante . Contrata personal, pago de proveedores, arqueo de caja.
¿Cuántas personas trabajan actualmente en el local?	22 personas (Mozos, cocina, bar)
¿Tiene definido un perfil de empleado ideal al momento de contratar? ¿Qué cualidades tendría que tener la persona?	Si, por lo menos personas que mantengan una imagen limpia, higiene . Tiene que tener una buena imagen por tema de presencia al momento de atender a los clientes .
¿Es importante tener estudios superiores para trabajar en la empresa?	No es necesario, es más importante la experiencia .
¿Qué procesos se llevan a cabo para reclutar personal en el local en el que trabaja?	No, básicamente no es tan fuerte el proceso . Se colocan anuncios por páginas . Las personas se acercan, se solicita cv. Se pide que tenga experiencia, por lo menos en el caso de mozos que tenga experiencia en el trato al cliente . Si es cocina debe tener conocimiento de gastronomía
Basado en su experiencia ¿Cuál cree que no sea el perfil adecuado para obtener un puesto de trabajo?	No hay uno en específico . Es importante que tenga experiencia, disposición para trabajar y aprender .
Si hablamos de la Comunidad LGBTIQ ¿Qué percepciones y/o opiniones tiene acerca de ellos?	A nivel personal ninguna . Me parece bien que todos se expresen, digan o estén como se sienten mejor .

Pregunta	Respuesta
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el local?	4 años
¿Como personal de la empresa ha recibido alguna capacitación sobre temas que abordan políticas y espacios inclusivos hacia la comunidad LGTBI? ¿Sabe usted que es la identidad de género?	No, nunca.
¿Tampoco ha habido intención alguna?	No, tampoco.
¿Tienes conocimiento de qué es la identidad de género?	Si, claro.
¿Cree usted que las personas trans deberían tener las mismas oportunidades laborales que el resto de la población?	Si, deberían tenerlas. Pero, no sabría exactamente si en mi rubro las tendrían. No lo sé, pero si me parece que deberían tenerlo como cualquier otra persona.
Si tomamos en cuenta el rubro de la empresa ¿Considera que las personas trans cuentan con las capacidades para desempeñar un trabajo aquí? ¿Qué habilidades considera pertinente que deberían tener?	Si. No deberían tener cualidades específicas, solo que cumplan con lo requerido.
¿Durante un proceso pasado de selección y/ o reclutamiento de personal ha recibido la postulación al trabajo por parte de una mujer trans?En caso sea sí ¿Cuál fue el proceso y los resultados?	No, ninguna. Nunca.

Pregunta	Respuesta
En un caso hipotético en el que una mujer trans postule a la empresa, ¿Habrían factores sociales que las pongan en desventajas durante el proceso de selección? (Ya sea por un tema de ambiente laboral, discriminación, etc)	Bueno, lo único que podría ser que lo pusiera en desventaja es como se vea físicamente. El restaurante vende imagen y presencia. Si se ve como hombre y se siente como hombre siendo mujer, no tendría ningún problema. Si se nota algún cambio, algo que no está correcto, si habría factores que afectarían muchas veces por el tema de la discriminación. → Esta discriminación puede venir de parte de los dueños, de compañeros, de los mismos clientes que a veces no son receptivos y les molesta. Habrían personas que no sabrían cómo actuar en ese momento. La primera impresión. De repente no saber cómo llamarlos es un tema.
¿Cree que en la empresa se promueve o respeta el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans?	No sabría que decir porque no me he visto en esa situación. Conociendo al dueño del local, si podría haber un tema de discriminación o incomodidad en general. Es preferible evitar esa situación. En si, no se a acercado ninguna persona trans a algún proceso de selección
¿El contratar a una persona trans puede implicar nuevos desafíos para la empresa?	Claro, si es que sucede si. Sí sería algo nuevo, un desafío. Lo ideal sería que no ocurriera nada. Debería ser tomado como algo normal teniendo en cuenta la época en la que estamos. Hay gente que no lo acepta aún pero sí debería hacerlo. Sigue siendo un tema tabú.
¿Cree que el contratar a una persona trans en la empresa representaría un problema?	No me parece que represente algún problema. Deben ser tratados normal.
En su opinión, para que la empresa pueda contratar a una persona trans, ¿Se debería implementar prácticas y políticas inclusivas para fortalecer el respeto hacia ellas?	Claro, si. Debería haberlo en todas las empresas.
¿Considera importante implementar prácticas y políticas inclusivas para un proceso de selección más justo para las personas trans? ¿Sería un desafío? ¿Qué implicaría?	Si me parece que deberían incluirlos en el proceso de selección. Como el/ ella se sienta. Si requieren a un hombre y esa persona demuestra que tiene las cualidades, está bien. No tiene porque haber distinción entre eso.
Continuando con la pregunta anterior ¿Cree que esto tendría un impacto negativo o positivo en la empresa?	Sería positivo. Uno puede tener la intención, pero también es tener en cuenta a los clientes. La gente es muy arc aica.

Pregunta	Respuesta
Como encargado de contratar al personal, ¿Usted sentiría que debe dar un trato diferente a las mujeres trans que entrevistes o evalúe? ¿Esto lo vería como una dificultad o una oportunidad de mejora?	Sería positivo. Uno puede tener la intención, pero también es tener en cuenta a los clientes. La gente es muy arcaica.
	Los trataría normal.
¿Las preguntas que realizas en una entrevista están ligadas al tema laboral, personal?	Primero personales. Saber si la persona es casada, tiene hijos, si vive cerca del local. Si tiene problemas para llegar al lugar. En cuanto a la experiencia, si es mozo se necesita que sepa atender clientes, por lo menos la imagen es importante. Si es cocina que tenga un poco de conocimiento. Si es caja, que sepa manejar efectivo.
¿Por qué las preguntas personales en las entrevistas?	Para conocer a la persona que va a trabajar con nosotros. No influye si es casado o tiene hijos. Son preguntas para conocer a la persona.
En un futuro ¿Habría la posibilidad que se implementen políticas de inclusión en beneficio de las personas trans en la empresa que trabaja?	No creo. Si de mi dependiera, no habría ningún problema. Pasa que los dueños no se abren a aceptar la decisión de las personas. Es una decisión de cada uno y ellos aún no están preparados para eso.
En caso así sea, ¿Considera que esta implementación tendría una respuesta positiva o negativa por parte de los trabajadores de la empresa?	Normal. Todos estarían normal. No creo que por parte de los empleados actuales que tenga exista algún tipo de discriminación. Te lo digo a nivel de los dueños, es un tema bien complejo para ellos. No creo que haya aceptación de su parte.
¿Alguna vez han contratado personas de la comunidad?	Si ha habido y hay, pero trans no. Nunca ha habido ningún problema con eso. Los dueños lo toman normal. Estas personas están tanto en cocina como en atención al cliente.
¿Para usted la inserción de un mayor número de mujeres trans en el mercado laboral es importante? ¿Qué expectativas tiene sobre el desenvolvimiento de la problemática?	Me parece un tema importante. Es un buen tema el que escogiste, me gusta. La verdad, a veces uno no piensa en ellos. En mi ca so, para mi son cualquier persona y los trato como cualquier persona, como cualquier miembro de la comunidad LGBTIQ. Si quiere ser hombre y s e siente como hombre, pero es mujer, no tendría ninguna discriminación, no habría ninguna de mi parte. Me parece un buen tema porque n unca me había planteado si viniera alguien trans. No sabría que hacer, como actuar porque no me ha pasado. Pero, a nivel personal yo lo aceptaría. A nivel de empresa si es un poco complejo, a pesar de que es ilegal no contratarlos. Es importante la postura de la empresa. Ha y cosas que no podemos cambiar pero que sí deberían cambiar. Lo que necesito es la imagen. **Sí sería un tema a tratar, pero tendría que pasarme para saber cómo actuar.**

Entrevistador/ a:
Maricarmen Baldeon
Nombre del entrevistado/ a:
Naru Ruiz - Hombre trans
Fecha: 29/05/22

Pregunta	Respuesta
¿Ha pasado anteriormente por un proceso de selección de personal para una empresa? ¿Cómo fue el proceso? (**¿Logró conseguir el puesto de trabajo?)	Ha tenido experiencia postulando a empresas, sin embargo no logró conseguir los puestos. “No pase a la etapa de entrevistas, porque no hice bien la parte de escribir la carta de motivación”
¿Tu DNI aún cuenta con el nombre y género antes de tu transición o lograste culminar los trámites correspondientes?	Aún cuenta con el dni antes de su transición. Si ha contado con problemas respecto a eso: “He tenido malos momentos con este problema, porque he tenido que hacer trámites y exponer esta parte de vida pasada.” → “Cuando hago mis recibos por honorarios, seguros,etc siempre implica compartir esa parte de mi vida (antes de transición) que no quiero que conozcan, es incómodo para mi, no tengo por qué andar diciendo” “ Es una situación incómoda pero tal vez no un problema” → “La percepción cambia cuando se enteran que soy un hombre trans, se empiezan a confundir con los pronombres, lo cual no tiene sentido y me molesta mucho”
En tu búsqueda laboral ¿has sentido una falta de interés hacia tu persona por parte del reclutador?	“No, pero mi caso es muy específico, porque trabajo en un lugar de conocidos de mi familia, y no iban a no contratarme por ese tema” → “Generalmente si hay situaciones incómodas, por gente que no sabe mucho del tema y hacen comentarios y bromas” → “ En el mundo que me muevo (audiovisual), no hay mucho roche sobre eso, pero he tenido suerte porque me muevo en un círculo más libre.”
¿Sientes que al postular a un trabajo debes contar con habilidades incluso superiores a las que se requieren para tener la posibilidad de pasar las entrevistas?	“Por ser como soy, por mis inseguridades, siento que debo sobresalir” → “Cuando estaba en el colegio una profe me dijo que por ser como soy debía ser mucho mejor que los demás, no podía sólo ser sino, sobresalir. Ella lo hizo con buenas intenciones, pero no debió decirlo, seguro era por su desconocimiento en el tema”

Pregunta	Respuesta
¿Cuáles fueron las experiencias ya sean positivas y/ o negativas que más te marcaron en el proceso de postular a trabajos?	“Yo no estaba trabajando, pero necesitaba dinero para mi tratamiento hormonal, estaba en un cuadro de depresión y ansiedad muy fuerte, no podía hablar con personas y se me hacía muy complicado buscar trabajo” “Mi mamá me consiguió trabajo con unos amigos que tenía, y la entrevista que tuve fue con una amiga de mi familia, y fue más fácil” “Mucho tiempo pensé que no iba a poder conseguir trabajo por eso, por mi ansiedad y depresión” “Aún no había comenzado mi proceso de transición hormonal, la gente me identificaba como mujer pero yo no era eso” “Yo entre con mi nombre legal a trabajar, y tuvo que pasar varios meses para que alguien del trabajo se de cuenta que yo no era una mujer, y se lo digan a los demás trabajadores, fue la oportunidad para poder decirlo públicamente”
	“Ni siquiera quería ir a trabajar porque sabía que la gente me iba a seguir llamando por mi nombre legal, en femenino, eso aumentaba más mi ansiedad” “Debería haber políticas de nombre social en todos los espacios” “Donde estudiaba tuvieron que hacer una excepción conmigo, para que puedan cambiar a mi nombre social, pero no era algo que es común, de hecho, muchos estudiante trans no se si lograron hacer esa excepción”
¿Cómo definirías el ambiente laboral en tu lugar de trabajo actualmente?	“En el restaurante, me tratan en general bien, me quieren mucho ahí, nos llevamos bien entre todos” “PERO, sí hay veces, sobre todo las señoras de cocina que recién me conocen, a veces se chispotean y me llaman en femenino, a pesar que se corrigen es algo que queda” “No les digo nada, pero me molesta” “Hay gente que no tiene educación del tema, y lo comentan en voz alta con otras personas, yo debo decidir si lo digo o no”” Yo no di permiso de que hablen sobre eso”
	“ A veces dejo pasar esas cosas, y siento que lo tengo medio normalizado” “ Gente que se confunde o lo hace a propósito (confundir su identidad de género), me molesta y me hace pasar por un momento muy incómodo. “Me ha pasado que por buena intención y mala jugada “advierte” a las personas que soy un hombre trans, y yo no había dado mi consentimiento, de hecho yo nunca hablo de eso.” “No debería ser algo que debería informarse (ser hombre trans) solo voy a hacer mi chamba no para que sepan mi vida entera”
¿Cree que debe haber más información sobre la identidad de género y políticas inclusivas a favor de las personas trans/ comunidad LGTBI en las empresas?	“Si porque a veces uno siente que el mismo lugar de trabajo no es un lugar seguro” “Las personas que no estan interesadas o conocen el tema, incluso puede ser peligroso” “Se evitaría situaciones incómodas en el trabajo como que alguien diga públicamente tu nombre legal”

Pregunta	Respuesta
¿Qué cambios desearías que se dé en las empresas para que haya un mayor índice de personas trans con un trabajo formal?	“Tengo muchas amigas trans, que no consiguen trabajo por el hecho de ser trans”
	“Las mujeres trans tienen repercusiones muy fuertes, las personas son muy transfobicas”
	“Las empresas deberían decir que son un lugar seguro para las personas trans y además de decirlo, serlo. La comunidad trans se sentirían más seguros de postular ahí”
	“Las mujeres trans “ Las personas trans tienen miedo de postular por el proceso”repercusiones muy fuertes, las personas son muy transfobicas”
	“Si algún día me quedo sin trabajo, sé que puedo postular a esa entrevista, y el hecho de ver que una empresa se muestre como un lugar seguro para la comunidad, me quitaría el miedo de postular y sentiría que puedo ser yo”
	“El conseguir un trabajo formal, ayudaría a las personas trans les en muchas cosas, ha conseguir un cuarto y no vivir en situaciones precarias, el cambio sería 360”
	“Que vean mi DNI legal y vean que no con coincide mi nombre social, y que no me hagan preguntas, me dice que la empresa puede ser un lugar seguro para postular, si la cogen o no ya es otra cosa, pero aunque sea a postular, me parece que sería un golazo”
	“Si en el tiempo en que yo estaba buscando trabajo, había un lugar que decía “espacio seguro” yo iba a postular, porque hubiera sentido que iba a hablar con tranquilidad de ese tema, iban a usar mi nombre social y me iba a sentir seguro, pero no había”
	“El hecho de que la comunidad trans pueda acceder a trabajos formales, significa sacar a personas de situaciones peligrosas”
¿Qué conclusiones y/o observaciones te llevas de la entrevista?	“Me da esperanza que haya personas que estén interesadas en el tema”
	“Que se formen políticas, que la tasa de transfobia se reduzca”
	“Que se pase la voz sobre nuestra situación, eso nos da visibilidad y que las personas puedan tal vez implementarlo en su vida”

Entrevistador/ a:
Nadim Aspajo
Nombre del entrevistado/ a:
Angelis - Mujer trans
Fecha: 29/05/22

Pregunta	Respuesta
¿Cual es tú nombre? ¿Qué edad tienes?	Angelis, 26 años
¿Cuentas con estudios superiores? (técnicos o universitarios)	Si, licenciada en Diseño de Interiores
¿Cuenta con algún trabajo actual? En caso si ¿Cuál es tu ocupación?	Si. Desde que llegué a Perú he trabajado de todo un poco. He trabajado en cocina y empresas de alimentos. Actualmente estoy trabajando en una empresa donde fabrican ventiladores para minas.
¿Tus documentos aún cuentan con el nombre y género antes de tu transición o lograste culminar los trámites correspondientes?	Siguen con los mismos nombres.
¿Ha pasado anteriormente por un proceso de selección de personal para una empresa? ¿Cómo fue el proceso?	En mi profesión, cuando llegué a Lima fui a varias tiendas de moda, llegué a postular. Una de las personas que me atendió de la marca Zara, me negaron primero porque no era peruana y más allá de eso, creo que hubo cierta discriminación por ser trans .
¿Qué acciones realizaron los empleadores para que originaran que te sintieras así?	La verdad, me cayó super mal porque yo me había preparado con todos mis documentos y título universitario. Además, realicé un preforma en base a toda mi experiencia.
	Tuve la disposición de que me hicieran una prueba/ entrevista. Sin embargo, la persona que me atendió, me lo negó rotundamente, ni siquiera me dejó terminar de presentar mi cv.
	Es bonito que tu puedas proyectar afuera de tu país, porque aprendes de lo visual aquí y puedes llevar otro concepto. Aquí me han cerrado las puertas en muchos lados. Me ha tocado trabajar de muchas cosas, pero no es algo que yo he querido como tal.

Pregunta	Respuesta				
En tu búsqueda laboral ¿has sentido una falta de interés hacia tu persona por parte del reclutador?	Más que una falta de interés, siento que a la persona no le agradé, porque necesitaba personal. No se si fue por un tema de ser venezolana, porque le presenté mi tcp peruano, pero igual fui rechazada.	No quiso continuar atendiendo. Me dijo que necesitaba a una persona peruana. Me sentí super mal, no fue la mejor experiencia.			
¿Cuál fue su experiencia al momento de pasar por el proceso de entrevistas en la postulación a un trabajo?	Intenté en varias tiendas de Lima, pero fui negada. Busqué en cocina porque vi muchos anuncios al respecto. Donde he ido, siempre me han aceptado, en cuanto a mi condición hay ciertos límites. Esto es, por el uniforme, las uñas, temas más de protocolos sanitarios que pide la empresa .	Hubo una particularidad en un restaurante porque una de las dueñas era cristiana, y no le gustaba que a uno le gustara una persona del mismo género. Hubo cierta incomodidad con la señora al principio, era muy negada a muchas cosas. Preguntaba si ya había tenido contacto con las personas de cocina, era más aislada. Sin embargo, yo me enfocaba en mis cosas.	Al principio fue un poco difícil la comunicación, pero al final mejoró. Si hubo intención.		
¿Cuál fue su experiencia al momento de pasar por el proceso de entrevistas en la postulación a un trabajo?	Intenté en varias tiendas de Lima, pero fui negada. Busqué en cocina porque vi muchos anuncios al respecto. Donde he ido, siempre me han aceptado, en cuanto a mi condición hay ciertos límites. Esto es, por el uniforme, las uñas, temas más de protocolos sanitarios que pide la empresa.	Hubo una particularidad en un restaurante porque una de las dueñas era cristiana, y no le gustaba que a uno le gustara una persona del mismo género. Hubo cierta incomodidad con la señora al principio, era muy negada a muchas cosas. Preguntaba si ya había tenido contacto con las personas de cocina, era más aislada. Sin embargo, yo me enfoco en mis cosas.	Al principio fue un poco difícil la comunicación, pero al final mejoró. Si hubo intención.		
Después de una entrevista para el puesto ¿Sentiste un desinterés por parte de la empresa para continuar el proceso?	Si, muchísimo. Cada quien tiene su punto de vista, pero lo laboral no tiene nada que ver con tus gustos sexuales, y creo que por eso fue el rechazo de esa persona .	Si tu eres una persona con preparación y están buscando personal, y solo por el hecho de ser extranjera o trans no te pueden rechazar.	Así como nosotrxs aprovechamos las oportunidades, ellos también las aprovechan porque por medio de mi conocimiento y conceptos, ellos van a ganar ventas.	Son diferentes opiniones, puntos de vista, pero a la hora es importante que todo sea neutro, que exista ese equilibrio en cualquier proceso.	Una siendo trans, cuando das un paso y has tomado la decisión de ser trans, vivir esa vida, tanto tu seguridad y proyección hacia los demás tienen que ser auténticas. Me enfoco en esto porque muchas personas trans no tienen un cierto límite en lo que puede llegar a dar o proyectar a las personas que se exceden. Aparte, hay mucho rechazo.

Pregunta	Respuesta				
¿Sientes que al postular a un trabajo debes contar con habilidades incluso superiores a las que se requieren para tener la posibilidad de pasar las entrevistas?	En Colombia tuve una propuesta para trabajar en una marca de ropa. Fui a decorar varias tiendas que estaban por inaugurar. De todos, aún no conocía al esposo de la dueña. Él quedó encantado con todo, pero cuando lo conocí, él no sabía que una persona trans había hecho todo. Al enterarse, no me permitieron estar en el evento de inauguración y tampoco me pagaron por mi trabajo, prácticamente mi trabajo fue regalado.	Que mal te puede hacer que uno sea trans, que problema te puede causar a ti con respecto a tu entorno, tu vida en general.	Tengo amistades que están en España y varios países de Europa. Ellos trabajan en diversos lugares y allá si los respetan. Los que estamos más en esta parte, somos más discriminados.	No es solo acá, sucede en muchos países en los que nos sentimos discriminadas.	
	No superiores. Pero, siendo trans en varios países donde no somos bien catalogadas, uno debe ser muy inteligente a base de lo que quieres. Mi base, mi seguridad para la cuestión personal de crecimiento, aunque a muchas personas les ha afectado.	Que esté en un banco una trans, que exista una profesora o abogada trans son muy escasas. Eso es una fuerza para cada una. A pesar de que se te cierren miles de puertas por el tema de la discriminación, ya que no hay un decreto legal que te proteja como trabajadora, una debe ser auto independiente.	Que esté en un banco una trans, que exista una profesora o abogada trans son muy escasas. Eso es una fuerza para cada una. A pesar de que se te cierren miles de puertas por el tema de la discriminación, ya que no hay un decreto legal que te proteja como trabajadora, una debe ser auto independiente.		
¿Cuáles fueron las experiencias ya sean positivas y/o negativas que más te marcaron en el proceso de postular a trabajos?	Lo que más me ha marcado es ser lo que tu amas y te gusta, pero no poder hacer lo que tu quieres. No poder mostrar tu trabajo, conocer, viajar, etc.	No ser aceptada me ha puesto mal. Viajé mucho por Venezuela, pero llegar aquí y no realizar lo que deseo por que existe mucha discriminación.	Por algo tu estudiaste, te preparaste. Pero, llegar y que recibas todas las tablas en la cabeza por ser trans o gay, es triste.	No recibir ese apoyo, te marca. No es lo que quiero, no es lo que esperaba, las leyes son otras y una tiene que aceptarlas por ser extranjera.	Trabajo en un lugar y "hago cosas de un hombre", pero eso no me detiene. Todo lo hago con un propósito, hay un lapso de tiempo que debes proponerte. Empiezas desde abajo para llegar arriba. Es el inicio de un propósito.
¿Cómo definirías el ambiente laboral en tu lugar de trabajo actualmente?	En mi entorno, todo súper bien. Sin embargo, hay una persona que es muy machista. Hasta el momento todo bien, al principio era incómodo porque no estaban acostumbrados a ver una trans en su rubro.	Aclaré el primer día todo. Apenas pisé el lugar, aclaré.	Me trataron normal, pero comentándome que cierto personal es machista. Sin embargo, siempre hubo la disponibilidad del diálogo y de no aceptar cualquier discriminación. Fue bonito porque te dan ese ánimo.	Te motivan, y ayuda a que llegues con otra actitud. Ya no me siento cohibida. Son muy pocas empresas que hacen eso.	Estoy trabajando en Lurín porque en Lima era muy difícil conseguir empleo. La discriminación es mayor en Lima.

Pregunta	Respuesta
¿Tus derechos como trabajador son respetados?	Si, sino no estuviera trabajando aquí.
¿Existe un ambiente inclusivo hacia las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI? ¿Has experimentado algún tipo de discriminación o exclusión en tu centro laboral?	Ninguna, para nada.
¿Cree que debe haber más información sobre la identidad de género y políticas inclusivas a favor de las personas trans/ comunidad LGTBI en las empresas?	Claro que sí. Somos excluidas y eso no debería ser así.
	En la unión esta la fuerza indistintamente de tu raza, tu estatus sexual. Si fuéramos tomadas más en cuenta, y escuchar esos temas en un debate del gobierno, podríamos tener mejores soluciones y oportunidades.
Teniendo en cuenta las barreras que deben atravesar las personas trans en su búsqueda por insertarse al mundo laboral (como desinformación sobre la identidad de género* y/o el lenguaje que deberían usar por parte de los de recursos humanos/ empleadores) ¿Qué cambios desearías que se dé en las empresas para que haya un mayor índice de personas trans con un trabajo formal?	El apoyo del gobierno es fundamental porque son los que tienen la última palabra, hago un hincapié a eso. Ser escuchada no está demás.
	Así como existe el derecho a la libertad de expresión, también se debe ser más inteligente en la proyección a futuro. No es malo ser como soy.
Teniendo en cuenta las barreras que deben atravesar las personas trans en su búsqueda por insertarse al mundo laboral (como desinformación sobre la identidad de género* y/o el lenguaje que deberían usar por parte de los de recursos humanos/ empleadores) ¿Qué cambios desearías que se dé en las empresas para que haya un mayor índice de personas trans con un trabajo formal?	Eso es lo que quiero. Yo tengo amistades que son abogados y gays, pero no pueden expresarse libremente por el simple hecho de tener esa carrera. Lo ven mal, y eso evita que no seas tu al 1000%.
	Mientras no exista una ley como tal, siempre habrá conflictos, más que todo por los puntos de vista y opiniones diferentes que tenemos todos.
	Eso sucede más que todo en carreras y trabajos en los que tienes que tener contacto con el público, la gente.
	Recursos Humanos puede aceptar tu entrada, pero el jefe o director no lo acepta. No hay una ley o un aval que una siendo trans implique que me respalden.
¿Qué conclusiones y/o reflexiones se lleva de esta entrevista?	Bien, pude ser escuchada. Además, darte a entender cómo es la situación en este lado para que tú lo comuniques y muchas personas cambien la percepción y concepto erróneo que tienen sobre nosotras.

Entrevistador/ a:
Nadim Aspajo
Nombre del entrevistado/ a:
Olga Castro - Abogada
Fecha: 29/05/22

Pregunta	Respuesta
¿Cual es su nombre? ¿Qué edad tienes?	Olga Castro, tengo 64 años
¿Cuenta con estudios superiores? (técnicos o universitarios)	Si, soy abogada especializada en familia
¿Cuenta con algún trabajo actual? En caso si ¿Cuál es tu ocupación?	Si. Dicto clases en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón
¿Usted podría decirme si existe algún impedimento legal para contratar a una persona trans?	Si la empresa comete un acto de discriminación ella lo que tendría que hacer es ir a la defensoría del pueblo contar su caso y empezar un proceso legal de Base la igualdad y discriminación no le han dado ese trabajo a base de prejuicios. Hay otra ley de igualdad de oportunidades , no la tengo a la mano pero busca Observatorio de violencia por que es un acto de violencia también y la ley de igualdad de oportunidades el tema es por ejemplo Sofia mulanovich tuvo una niña y quería inscribir con el apellido de su pareja y no le han permitido , se inició un proceso legal y lo ganaron y ahora ya la han podido inscribir , no tenemos ley pero si otros mecanismo como acciones de amparo por que están desconociendo un derecho a la igualdad.
¿En la Constitución hay alguna ley que lo prohiba?	En la constitución todos somos iguales, nadie puede ser discriminado.
Entonces, ¿La empresa no podría negarse a contratar?	Por el principio de igualdad de genero y discriminación por que ella su apariencia es de mujer pero su DNI esta como Hombre esa no es razón para que le restrinjan ese derecho.

Conclusiones de Entrevista

Gracias a la información recopilada a través de entrevistas, se pudo concluir que muchos empresarios de las medianas empresas no están completamente sensibilizados con el tema. Todo ello se evidencia con el comportamiento generado al brindar entrevistas heteronormativas, realizar preguntas incómodas en diversas ocasiones que evitan poder promover un ambiente laboral inclusivo en beneficio del colectivo LGBTI+.



Preguntas Encuesta 1

Preguntas de Encuesta 1

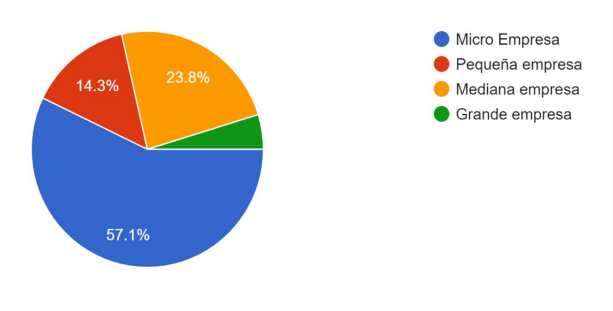
Trabajadores de Empresas en Lima Metropolitana

- ¿Qué tipo de empresa posee y/o trabaja?
- ¿A qué rubro o sector pertenece la empresa?
- ¿Qué cualidades y/o perfil busca en una persona óptima para el puesto de trabajo?
- ¿Qué documentos considera necesarios en su proceso de contratación de personal?
- ¿Las personas trans requieren documentos extras a los mencionados anteriormente para el proceso de postulación a un puesto de trabajo?
- ¿Durante un proceso pasado de selección y/o reclutamiento de personal ha entrevistado a alguna persona del colectivo trans?
- ¿Ha contratado anteriormente a una mujer trans?
- En caso su respuesta sea sí ¿Cuál fue el proceso? ¿Fue diferente al de los demás postulantes?
- Las personas trans tienen el mismo trato que las demás personas en el proceso de contratación de personal en la empresa.
- Las personas trans tienen desventajas a comparación de los demás postulantes al mismo puesto de trabajo
- La contratación de personas trans conlleva una mayor inversión de recursos (capacitacitaciones, talleres) para la empresa
- Las mujeres trans requieren de un buen ambiente laboral para un desempeño óptimo
- ¿Estaría dispuesto a contratar a una mujer trans sabiendo que tiene un buen desempeño laboral?
- ¿Qué dificultades o barreras se podrían presentar en el caso hipotético de contratación a una persona trans?
- En su opinión ¿Las entrevistas laborales a personas trans son iguales a las entrevistas ya establecidas a personas cisgenero?

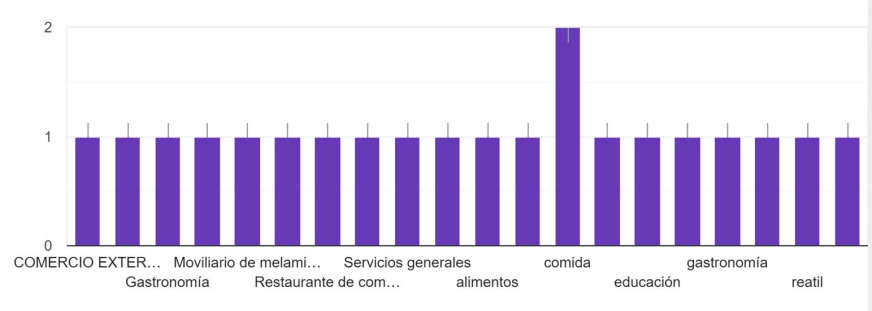
Descarga Encuesta 1

Descarga de Encuesta 1

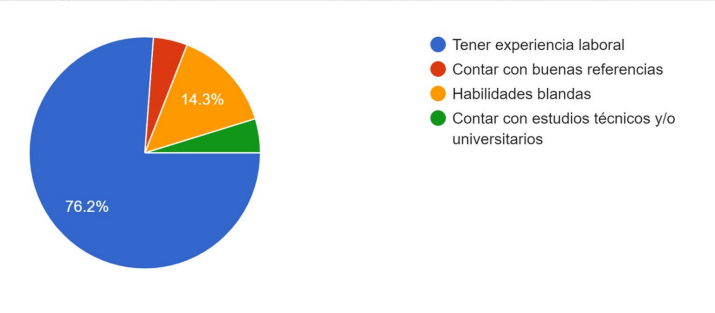
¿Qué tipo de empresa posee y/o trabaja?



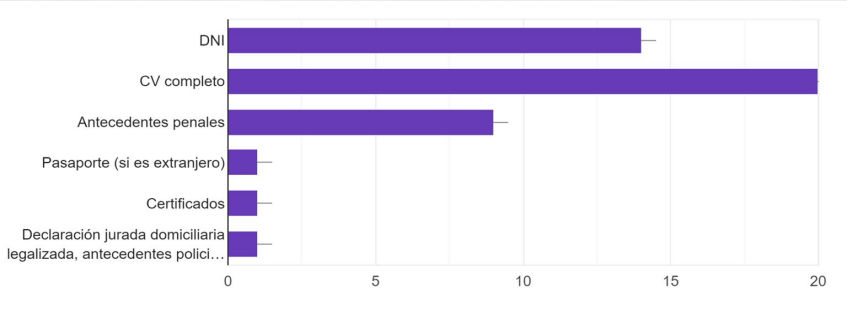
¿A qué rubro o sector pertenece la empresa?



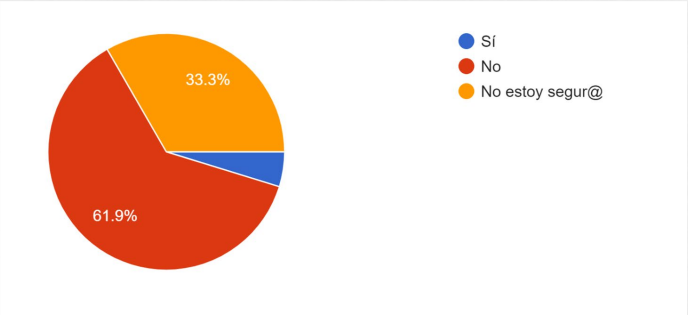
¿Qué cualidades y/ o perfil busca en una persona óptima para el puesto de trabajo? Alternativas por orden de prioridad



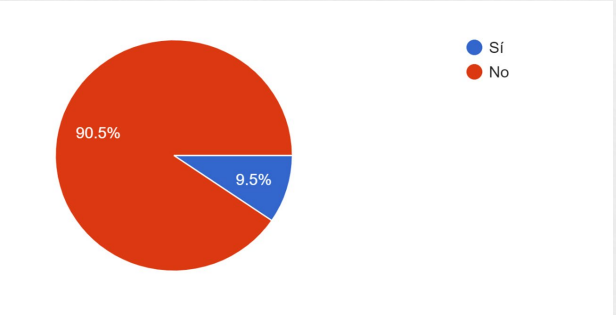
¿Qué documentos considera necesarios en su proceso de contratación de personal? Opción múltiple



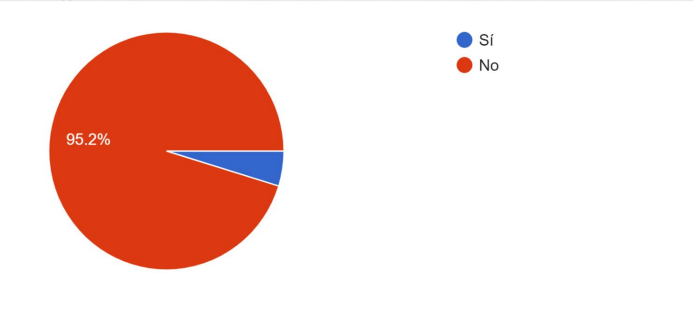
¿Las personas trans requieren documentos extras a los mencionados anteriormente para el proceso de postulación a un trabajo?



¿Durante un proceso pasado de selección y/ o reclutamiento de personal ha entrevistado a alguna persona del colectivo trans?



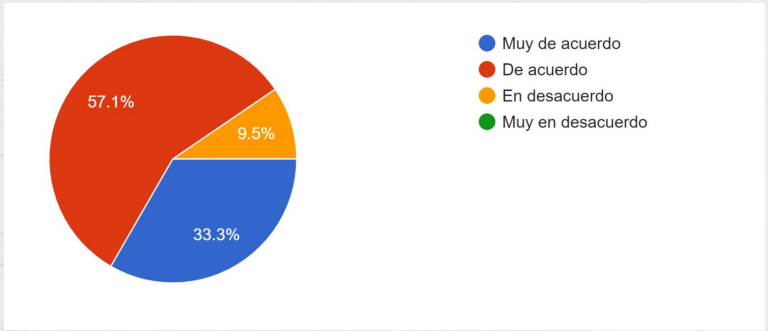
¿Ha contratado a una persona trans anteriormente?



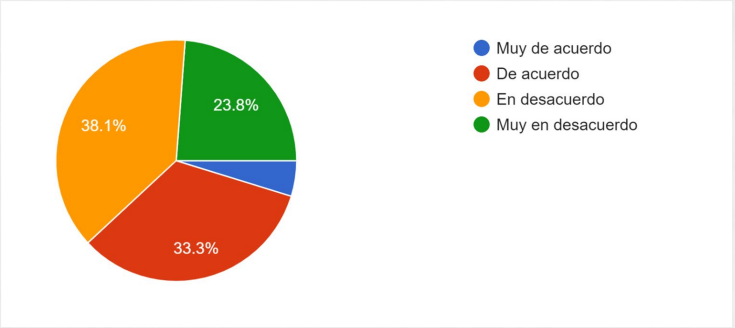
En caso su respuesta sea sí ¿Cuál fue el proceso? ¿Fue diferente al de los demás postulantes?

Ninguno	No	No tuve la experiencia	No conozco	No tuve la experiencia
No he entrevistado	No he pasado por eso	Nada	No conozco	No he entrevistado a una persona trans
Que el mismo, solo que no pasó la etapa de entrevistas porque habían personas con más ex	El proceso fue el mismo, porque nosotros evaluamos las habilidades y su experiencia, no hubo problema, pero habían muchos postulantes con buenas experiencias y era muy competitivo, así que no quedó			

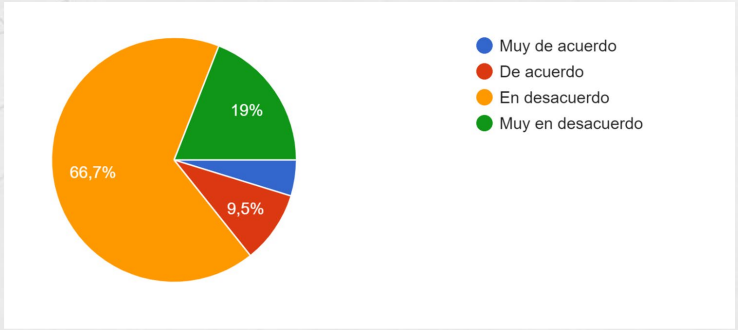
Las personas trans tienen el mismo trato que las demás personas en el proceso de contratación de personal en la empresa.



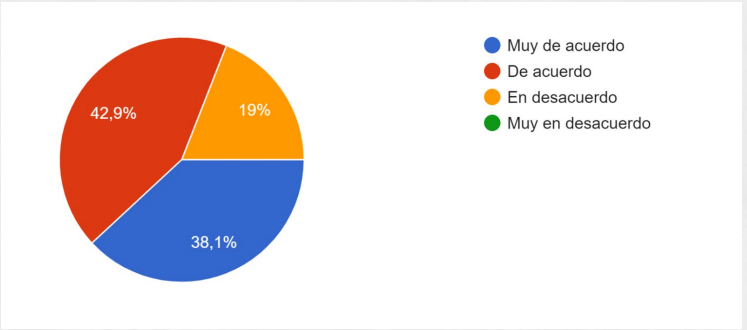
Las personas trans tienen desventajas a comparación de los demás postulantes al mismo puesto de trabajo.



La contratación de personas trans conlleva una mayor inversión de recursos (capacitacitaciones, talleres) para la empresa



Las mujeres trans requieren de un buen ambiente laboral para un desempeño óptimo



¿Estaría dispuesto a contratar a una persona trans sabiendo que tiene un buen desempeño laboral?

Sí

Si, en mi empresa no puede haber distinciones de esa índole.

Si, porque se valoran las capacidades profesionales.

Si, nos enfocamos en el desempeño profesional.

Si. Las cualidades laborales las valoro por su capacidad al desempeño, más no por su opción sexual.

Si, tienen los mismos derechos.

Si porque me interesa su desempeño laboral. no importa su apariencia.

si, porque lo importante es cómo se va a desempeñar el trabajo y si tiene las habilidades necesarias.

si, con tal que cumpla con el perfil adecuado no habría problema.

Si claro.

Si cumple con la presentación de la documentación profesional y personal y el área legal no encuentra inconveniente para la suscripción de los documentos contractuales no habría ningún problema.

Si, para mi es importante sus conocimientos.

si claro, a mi me importa como la persona trata a los clientes.

Si, lo importante es que cumpla un buen trabajo.

Si, no habría problema por mi parte, lo veo como una oportunidad de aprender. Nosotros medimos la eficacia y las habilidades de trabajar en equipo de la persona.

Si, al contratar me fijo en la experiencia laboral que posee y en las capacidades que tenga para el puesto que estoy solicitando en ese momento.

Si, solo me enfocaría en cómo se desempeña en el trabajo. Lo importante es que haga un buen trabajo.

Si, por que no importa cual sea su orientación sexual, sino como se desempeñe.

Si claro, para mi lo importante son sus habilidades.

En su opinión ¿Las entrevistas laborales a personas trans son iguales a las entrevistas ya establecidas a personas cisgenero?

SI

Si, no he tenido la oportunidad, pero deben ser iguales, los aspectos empresariales no deben mezclarse con los aspectos personales, en cuanto la efectividad de la persona es lo único que resalto.

Ninguno

Si, el trato es igual para todos.

Para mi son iguales.

Creo que no, pero sí deberían ser iguales en cualquier empresa. En mi caso, sí serían iguales, como lo mencioné anteriormente, le doy más importancia a las capacidades y la experiencia que la persona pueda tener para el puesto.

Si, cuando se entrevista nos enfocamos en cómo se va a desempeñar esta persona en el ámbito laboral, no nos importa su vida privada.

Si, deben ser iguales.

Creo que ninguna, donde trabajo somos gente jóven que estamos dispuestos a ver el cambio.

Sí deben serlo, porque son personas.

Si, yo evalúo según sus habilidades y no en su físico.

Si, son las mismas.

Si deben ser las mismas, no deberían haber distinciones.

Sí, todas son y deben ser iguales.

Si, todos reciben el mismo trato, tal vez habrían cosas que yo no sé sobre el tema, pero siempre trato de hacer la entrevista igual para todos los postulantes.

Si porque yo calificaría sus cualidades para el puesto.

¿Qué dificultades o barreras se podrían presentar en el caso hipotético de contratación a una persona trans?

Ninguna

Creo que por el alcance de algunas personas, con respecto a esta consideración sexual , se tendría que hacerles mención para que no ocasione conflictos internos y se desvíen los objetivos empresariales.

La identificación e información de sus documentos personales.
Discriminación de algunas personas

Discriminación.

El desconocimiento o la ignorancia del tema.

Ninguna, la contrataría como cualquier persona y debería ser tratad@ normal. Si hablamos del ambiente laboral, considero que los trabajadores no deberían tener algún tipo de discriminación ni exclusión.

Tal vez la discriminación por algunas personas que vienen a compara mi local

Creo que ninguna, donde trabajo somos gente jóven que estamos dispuestos a ver el cambio.

Tal vez el hecho de que algunas personas que trabajan en la empresa no estén acostumbrados a ver casos así. También el hecho de que la empresa recibe muchos clientes y no sabes cómo podrían reaccionar, pero de ahí ninguna.

Tal vez el hecho de que la empresa recibe mucha cliente y no sabes cómo podrían reaccionar ellos, pero de ahí ninguna. Somos una agencia pequeña con gente joven que no discrimina.

Tal vez la ignorancia de algunos clientes que pueden verse curiosos por la persona.

Creo que ninguna, porque aquí donde trabajo todo es trabajo interno y las personas que trabajan en la empresa son de mente abierta.

Tal vez el desconocimiento de cómo tratarlas la ignorancia de algunos clientes y que aún sea un tema tabú.

Preguntas Encuesta 2

Preguntas de Encuesta 2

Trabajadores de Empresas en Lima Metropolitana

¿En qué tipo de empresa trabaja?

¿A qué rubro o sector pertenece la empresa?

¿Qué rol y/o cargo desempeña en la empresa?

¿Sabe usted que es la identidad de género?

¿Conoce o es cercano a una mujer trans?

¿Conoce la situación de las mujeres trans en el entorno laboral peruano?

¿Está dispuest@ a informarse sobre la situación actual de las mujeres trans en el Perú?

¿Cree usted que las mujeres trans tienen las mismas oportunidades laborales que las personas cisgenero? ¿A qué cree que se deba?

¿Conoce alguna empresa en el Perú que promueva e implemente la contratación de mujeres trans? ¿Cuáles?

¿Ha presenciado actos de discriminación hacia las mujeres trans en algún entorno laboral?¿Qué hizo al respecto?

Respeto los derechos de las mujeres trans

La mayoría de mujeres trans cuentan con las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse en el ámbito laboral

Trabajar con una mujer trans afectaría negativamente mi ambiente laboral actual

Las mujeres trans que trabajen conmigo no deberían tener un trato discriminatorio por parte de mis compañeros de trabajo

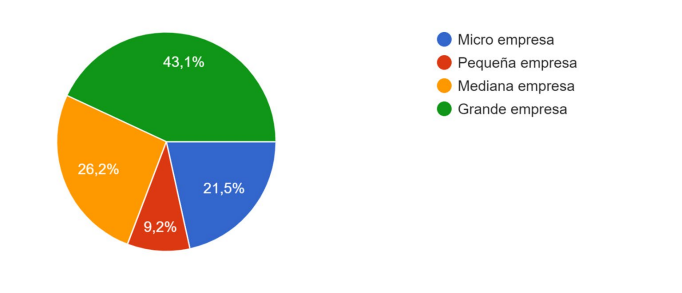
Las mujeres trans no deberían ser contratadas en las empresas

La contratación de mujeres trans traería una mala imagen a la empresa

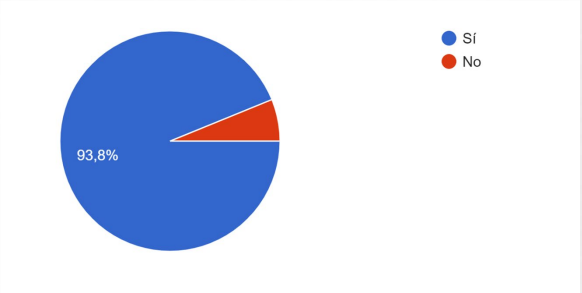
¿Cree que una mujer trans debería liderar un proyecto en la empresa si cuenta con el perfil adecuado para este rol? ¿Por qué?

Descarga de Encuesta 2

¿En qué tipo de empresa trabaja?



¿Sabe usted que es la identidad de género?



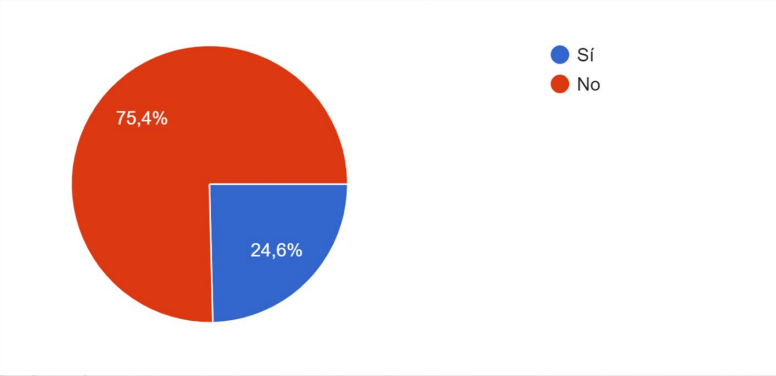
¿A qué rubro o sector pertenece la empresa?

Bancario	Comunicaciones	Alimentos	Hotelería	Educación	Gastronomía	Seguridad	Eléctrico
Finanzas	Diseño Gráfico	Investigación	ONG	Comercio	Educación	Asociación empresarial	Atención al cliente/Retail
Turismo	Parque de diversiones	Publicidad y marketing	Textil	Minería	Farmaceútica	Importaciones y exportaciones	Pastelería y repostería
Distribuidora	Tecnología	Belleza, Estética	Entretenimiento	Salud	Seguros	Fabricación de cierres	Telecomunicaciones
Asociación civil sin fines de Lucro	Políticas públicas	Servicio de taxi remisse					

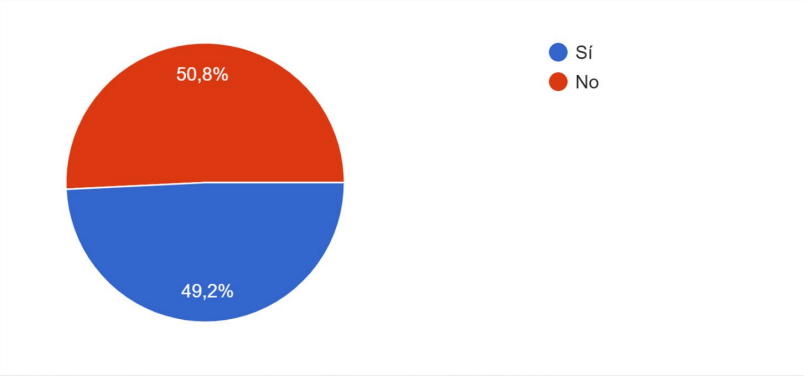
¿Qué rol y/o cargo desempeña en la empresa?

- Practicante
- Vendedora
- Ux Designer
- Traductora - Asist. Adm
- Ejecutivo de servicios
- Publicista
- Asistente
- Recursos humanos
- Producción
- Practicante de Relaciones Institucionales
- Atención al cliente teleoperador
- Asistente de diseño
- Diseñador Senior
- Practicante profesional
- Mercaderista
- Administración
- Asistente de proyectos
- Operario de producción
- Practicante de Investigación
- Coordinadora
- Atención al cliente
- Casting
- Recepción
- Cuidado del publico
- Gerente comercial
- Administrativo
- Gerente general
- Especialista
- Promotora en ventas
- Odontología
- Operador
- Coordinador de Negocios e Innovación
- Diseñadora gráfica y creativa
- Docente
- Asesor de experiencia
- Cheff Pastelero
- Asistente de cajas
- Operador de cámara
- Operario de máquina
- Costurera
- Serenazgo
- Empleado
- Chofer remisse
- Supervisor
- Analista de logística
- Barista
- Mesera
- Asistente administrativo
- Creadora de contenido
- Asesora de ventas
- Editor y Postproductor
- Atencion al cliente

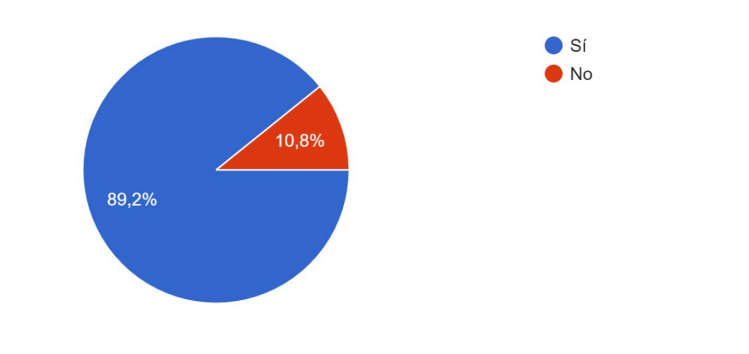
¿Conoce o es cercano a una persona trans?



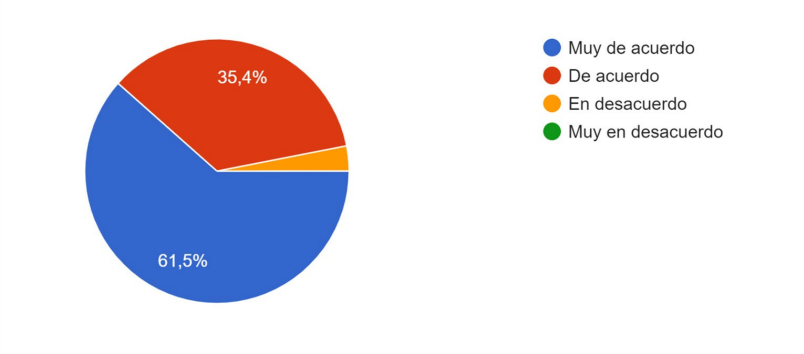
¿Conoce la situación de las personas trans en el entorno laboral peruano?



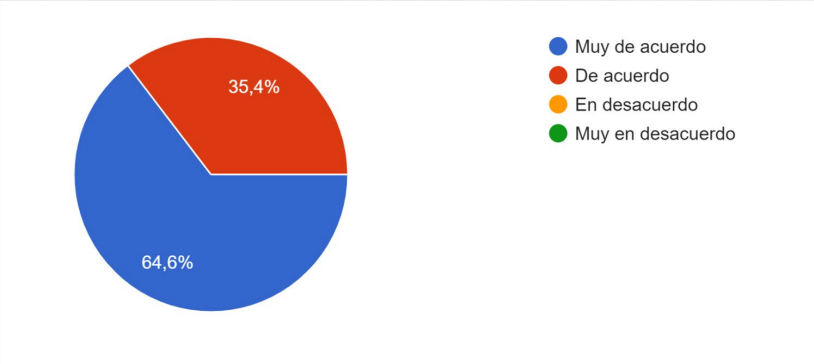
¿Está dispuest@a informarse sobre la situación actual de las personas trans en el Perú?



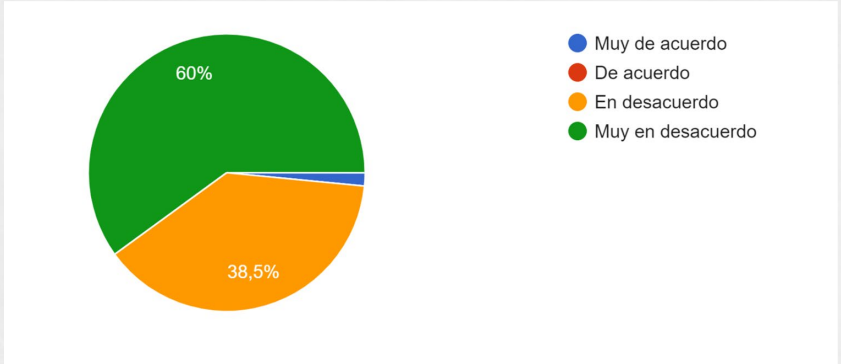
Respeto los derechos de las personas trans.



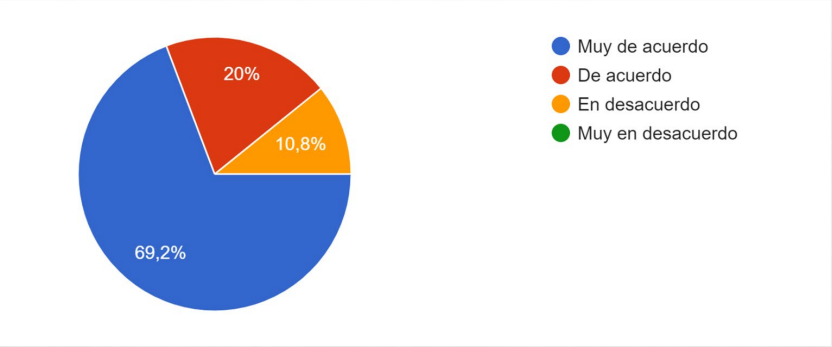
La mayoría de personas trans cuentan con las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse en el ámbito laboral.



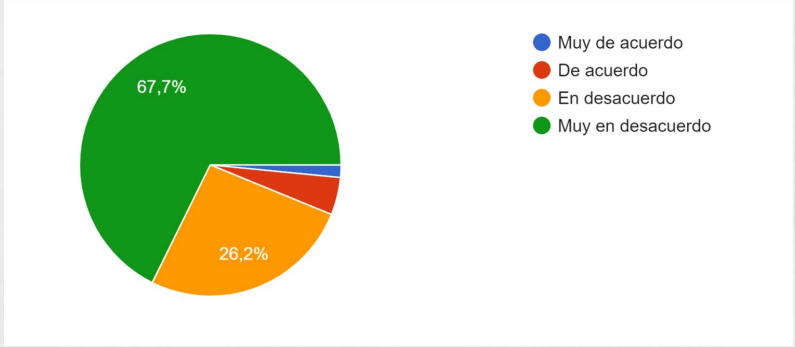
Trabajar con una persona trans afectaría negativamente mi ambiente laboral actual.



Las personas trans que trabajen conmigo no deberían tener un trato discriminatorio por parte de mis compañeros.



Las personas trans no deberían ser contratadas en las empresas.



¿Cree usted que las mujeres trans tienen las mismas oportunidades laborales que las personas cisgenero? ¿A qué cree que se deba?

SI	En mi opinión creo que aún vivimos en una sociedad poco desarrollada y machista en la cual no se brindan las mismas oportunidades para todos	No, creo que hay mucha homofobia e ignorancia en el Perú	No tengo mucha información de las personas cisgenero, pero considero que todxs debemos contar con los mismos derechos y deberes	Definitivamente no tienen las mismas oportunidades debido a la alta discriminación y machismo del país.	no, por la discriminación y el machismo de la sociedad.	
NO	Creo que no, existe mucha discriminación en el país que vivimos.	Todos ,sin importar género deberíamos tener las mismas oportunidades	No, en Perú existen muchos prejuicios.	no, discrimiación y mente cerrada de la población.	No, actualmente nuestro país no está acostumbrado a aceptar la identidad de género de cada persona, la mentalidad del peruano es central y machista, no quiere ver más allá de lo que tiene enfrente.	no, porque aún hay algunas personas que discriminan.
No y se debe a la mentalidad cerrada de la gente.	No hay mucha discriminación.	Si, que están preparadas para realizar de todo.	No, discriminacion, prejuicios.	No, supongo que a la poca cultura y poca empatía de las personas.	no por el machismo que hay en algunas empresas.	No, y sería muy difícil que las tengan por la sociedad conservadora en la que vivimos.	No, debido a la discriminación
Deberían tener las mismas oportunidades porque son personas. No veo alguna razón por la cual no contratarlos. Es más me produce extrañeza. Cuando uno va a trabajar no debe importar si eres gay o trans, eso no importa sino el desempeño.	Si, porque eso no hace diferencia hacia lo que ellas puedan demostrar y son capaces de lograr.	Creo que no la tienen, a raíz de los estigmas sociales, las mujeres trans afrontan muchos obstáculos sistemáticos.	no, especialmente en la sociedad que vivimos, muchas personas siguen discriminando o no conocen del tema y se mantienen ignorantes			
Creo que una gran parte de la nueva generación ya lo normalizó, pero en el entorno laboral creo que existen varios casos en los que aún no.	Es parte del marketing de las empresas que no lo ven bien	Las oportunidades no son las mismas, por los estigmas sociales.	No, aún existe mucha discriminación y machismo. La sociedad es muy conservadora.	no siempre, hay personas que aún discriminan.	No, debido a la discriminación que existe en el ámbito peruano y laboral.	
No, nuestra sociedad aún tiene un pensamiento retrógrada y machista, la discriminación y todos los problemas sociales se deben a la mala educación en general.	No, porque para la sociedad temas sobre la identidad y expresión de género siguen siendo tabú y muchas personas son de mente cerrada	No. También depende mucho a que tipo de trabajo postulen, el ambiente laboral influye mucho. Aparte está el tema del machismo y la sociedad conservadora en la que vivimos.	No, debido a la falta de información en la sociedad lo que conlleva a un rechazo infundado.			
No, existe mucha discriminación en nuestra sociedad hacia las mujeres trans. Creo que no las toman en serio, pueden creer que no están capacitadas o que solo deberían trabajar en ciertos rubros, como el de estética; las burlas y la preocupación de la empresa por el "qué dirán" pueden también ser causas.	A qué son vistas de diferentes maneras en la sociedad	No, pero sí deberían tenerlas. Todo es por un tema de discriminación por parte de la sociedad que aún no está dispuesta a informase sobre este tema.	Si por que todos tenemos derechos a tener posibilidades de trabajo			

No, muchas veces los reclutadores no aceptan a personas con una identidad de género distinta, incluso los muchos compañeros de trabajo no saben liderar con que alguien haya escogido otro tipo de orientación diferente a la que ellos creen diferente.

No conocen del tema como yo.

Si, todas las personas debemos tener la oportunidad para poder desarrollarnos en el ambiente laboral tal cual sea, demostrando siempre la capacidad de cada persona.

No tienen las mismas oportunidades, porque en muchos casos son discriminadas

No por ignorancia y falta de tolerancia.

No, creo que se debe a que aún existe mucha discriminación hacia ellos. Las personas aún no están dispuestas a abrirse con esos temas.

Considero que no, esto por la poca tolerancia y cultura de inclusión.

No, siento que dentro de la sociedad peruano aún hay muchos prejuicios y discriminación frente a las mujeres trans especialmente en el ámbito laboral.

Si deberian de tener la misma oportunidades ya que también son personas que quieren trabajar y salir adelante no debería de importar su condición física o sexual o etc sino aquí importa más las ganas de salir adelante y de lo que sabes hacer por tu país.

No, creo que se debe a que las mismas trans no buscan trabajo en empresas, otra es al comportamiento que tienen.

No todos, porque la sociedad aun es muy cerrada

No, muchas personas juzgan o tienen pensamientos retrógrados, la mayoría de bastante edad. Toda persona, con las mismas capacidades académicas o físicas deben de tener las mismas oportunidades para postular a determinado puesto laboral. No debe existir otro condicionante.

Si. Todos tenemos habilidades blandas y duras que suman al trabajo, más que la apariencia.

No, todo es por un tema de discriminación por parte de la sociedad.

No, la forma de pensamiento de las personas

No, por la ignorancia y prejuicios referentes a esta.

¿Conoce alguna empresa en el Perú que promueva e implemente la contratación de personas trans? ¿Cuáles?

- NO
- No, nada.
- Desconozco
- La Municipalidad de Lima ha contratado a mujeres trans.
- Si, interbank
- No conozco
- Ninguna
- Si, hay empresas que tienen políticas anti discriminación en general
- Crehana
- Aún no supongo que si existen solo que desconozco.
- No, ningúna que sepa
- si, hay grandes corporaciones que promueven su contratación
- No, pero sé que muchas están mejorando en la inclusión.
- La verdad no conozco
- Uber, Loreal, Netflix
- si, empresas grande como Vivanda
- No se
- por ahora no
- Claro ... En el congreso hay una congresista
- Que promueven políticas inclusivas como PROMART, BIGMOND, VIVANDA
- Creo que BCP
- No entiendo. ¿Acaso los trans son personas con discapacidad para exigir una cuota de contratación? Tienen alguna deficiencia o algo. ¡Pues no!
- No hasta el momento
- Valetodo
- Creo que Promart ha contratado.
- si, hay organizaciones que hacen alianza con empresas para que se puedan contratar personas de la comunidad LGTBI

¿Ha presenciado actos de discriminación hacia las mujeres trans en algún entorno laboral?¿Qué hizo al respecto?

No

En mi trabajo no

Solo he visto que muchas personas se les quedan mirando.

Nunca trabajé con alguna mujer trans

No presencié por ahora

no, no conozco personas trans

No lo he presenciado

No he presenciado

no he presenciado, nomas he visto en la tele

No personalmente pero mediante la televisión se han visto varios casos

Si, salí en su defensa porque nadie merece ser humillado sea cual sea ella situación

en mi entorno nunca lo presencié pero si he escuchado por las noticias

No pero sí he escuchado sobre

Si, defendí a la persona

No aun no

No, en el lugar donde trabajo no hay personas trans, pero sí de la comunidad LGTBI y no hay ningún problema de discriminicación

Ninguno

Ninguno hasta el momento

¿Cree que una mujer trans debería liderar un proyecto en la empresa si cuenta con el perfil adecuado para este rol? ¿Por qué?

- SI
- Si, porque todos tenemos los mismos derechos
- Claro que sí... Es por su capacidad profesional no por si es hombre trans o gay
- Si, porque no dar la oportunidad si está cumpliendo con el perfil no debemos ver su identidad sino sus cualidades e ideas para lograr alcanzar objetivos y liderar un buen equipo.
- Sí porque ser una mujer trans no impide que desarrolle a plenitud sus capacidades profesionales
- Opción 1
- Creo que no, existe mucha discriminación en el país que vivimos.
- dos tienen derecho a expresar sus ideas y habilidades
- No, en Perú existen muchos prejuicios.
- Sí, para que la gente pueda seguir conociendo y dejar los prejuicios.
- Claro.si está capacitada para realizar no habría problema alguno
- No, discriminacion, prejuicios,
- Claro que sí, porque lo que vale es lo que uno ha aprendido no por su apariencia física, aquí todos somos iguales y tenemos el derecho de todo.
- Si.. que están preparadas para realizar de todo
- no por el machismo que hay en algunas empresas
- Si, porqué si es una persona capacitada tiene el derecho a poder hacerlo
- Si, si tiene las capacidades y habilidades para el rol no habría ningún problema.
- Si, porque la capacidad académica no se mide por la orientación sexual
- si, porque la capacidad de trabajar no depende de si eres trans o no, sino de tus habilidades.
- Si, porque todos somos capaces de lograr muchas cosas. No hay género para demostrar un logro en la empresa donde trabajamos.
- Algo de sostenibilidad enfocado a social
- no, especialmente en la sociedad que vivimos, muchas personas siguen discriminando o no conocen del tema y se mantienen ignorantes
- No importa si es trans o no, cualquiera que tenga un desempeño adecuado podría ser líder
- por supuesto que sí, una mujer siempre es capaz si se le da la oportunidad
- Claro, si está apta para ese rol, debería desempeñarlo.
- No, aún existe mucha discriminación y machismo. La sociedad es muy conservadora.
- Si, porque si tienen las capacidades necesarias para asumir el rol no habría ningún problema
- Si porque el género de esta persona no debería afectar en el desempeño laboral de esta misma
- No, debido a la discriminación
- No, debido a la falta de información en la sociedad lo que conlleva a un rechazo infundado
- Si tiene capacidades no veo porque no
- Claro que sí, si tiene las capacidades aptas para el puesto donde postula, ella sería la indicada
- No y se debe a la mentalidad cerrada de la gente.
- Sí, porque está capacitada para liderar el proyecto
- A qué son vistas de diferentes maneras en la sociedad
- Cualquier persona que cumpla con el perfil adecuado debería liderar el proyecto, debe ser enfocado a su efectividad, no a su identidad.
- Si porque todos tenemos el mismo derecho
- Claro que sí, si tiene las capacidades aptas para el puesto donde postula, ella sería la indicada.
- No conocen del tema como yo
- No por ignorancia y la falta de tolerancia
- Si, porque si está capacitada, entonces es la persona ideal para desempeñarse en el puesto, por algo se ha preparado.
- Si. Oportunidades de trabajo
- si, porque el asumir un rol depende de sus habilidades puramente
- Si por que todos tenemos derechos a tener posibilidades de trabajo
- Si, alentaría a romper estereotipos negativos.
- Si, por qué todos somos capaces de desarrollar buenas cosas muy a parte de nuestra orientación o género, importa más el talento.
- Si, sí está capacitada para hacer eso no habría ningún problema si es trans

Si tiene el perfil y habilidades adecuadas, no habría problema alguno.

Si, todo debe regirse de acuerdo a las capacidades que la persona tenga para el puesto.

Sí obviamente, porque es una persona como cualquiera de nosotros, muy al margen de su identidad de género, sólo debería importar, sus estudios, la experiencia laboral, nada más.

Si, porque se debe valorar el desempeño de la persona

Sí, la identidad sexual no incapacita a una persona en tomar iniciativa o implementar proyectos.

Si. No es importante considerar si es trans, si posee las habilidades correspondientes no habría problema alguno.

si, todos estamos en la capacidad de mejorar nuestras habilidades y asumir cargos superiores

Si cuentan con las capacidades necesaria para asumir el rol, si

si claro, si tienen la capacidad y experiencia para hacerlo si

Si, la experiencia y los conocimientos no es discriminatoria

Si por que toda persona es capaz de afrontar cualquier reto

si, todos estamos en la capacidad de mejorar nuestras habilidades y asumir cargos superiores

Si, es indistinto si es trans o no. Si posee el perfil y habilidades para el rol, puede liderar cualquier proyecto.

Si, tu identidad de género no tiene nada que ver con tu desempeño laboral y/ o estudiantil.

Si, debido a que lo que se debe primar es la capacidad intelectual de la persona y no basarse en su apariencia.

Deberían tener las mismas oportunidades porque son personas. No veo alguna razón por la cual no contratarlos. Es más me produce extrañeza. Cuando uno va a trabajar no debe importar si eres gay o trans, eso no importa sino el desempeño.

Por supuesto, que sea transgénero no le quita su valor ni como persona ni como profesional. Tiene la misma capacidad y liderazgo que el resto de personas y no se debería crear una diferencia y/ o barrera.

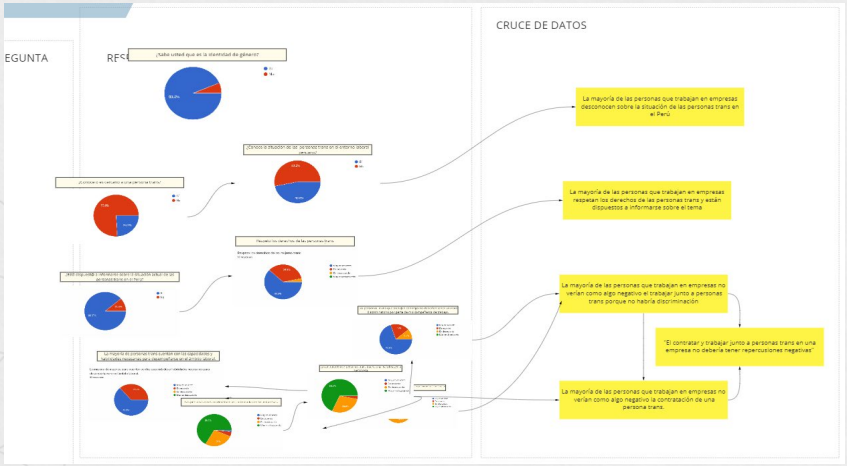
Sí, ya que una persona debe ser reconocida y valorada a partir de sus habilidades y capacidades más allá de su identidad de género

No, actualmente nuestro país no está acostumbrado a aceptar la identidad de género de cada persona, la mentalidad del peruano es central y machista, no quiere ver más allá de lo que tiene enfrente.

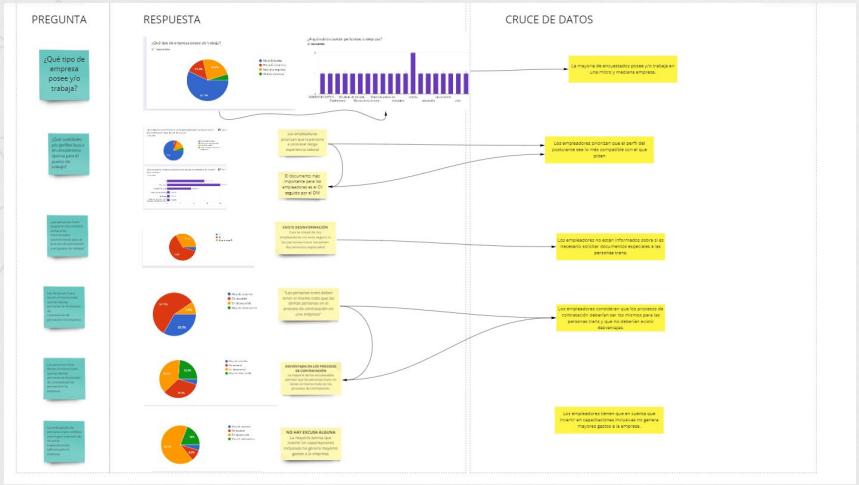
Si debería, las capacidades no se rigen por como vistes o como te ven, si tiene la capacidad de liderar un proyecto se le debería tomar en cuenta.

Todas las personas en el trabajo deberíamos ser medidos en la medida de nuestras capacidades, pero las empresas muy aparte de ellos se basan en la imagen que dan de la empresa.

Si cuenta con el perfil, me parecería bien; pero, no estoy en de acuerdo con el tema de los derechos, solo hay hombre y mujer y los derechos ya están, si quieren crear un 3er género (o los muchos ridículos géneros que ya hay) ¿qué quieren que se les reconozca? El derecho a hacer escándalo o ser liberales en vía pública? Y muchos más que se me vienen a la mente. Lamentablemente el texto no alcanza para explicar todo, es mejor en debate, ya que cansa escribir para no saber siquiera si seré leído. No se puede uno explayarse para fundamentar, pero lo poco que escribí espero se entienda, saludos


EGUNTA
CRUCE DE DATOS
La mayoría de las personas que trabajan en empresas desconocen sobre la situación de las personas trans en el Perú.
La mayoría de las personas que trabajan en empresas respetan los derechos de las personas trans y están dispuestos a informarse sobre el tema
La mayoría de las personas que trabajan en empresas no verían como algo negativo el trabajar junto a personas trans porque no habría discriminación
"El contratar y trabajar junto a personas trans en una empresa no debería tener repercusiones negativas"
La mayoría de las personas que trabajan en empresas no verían como algo negativo la contratación de una persona trans.


ENCUESTA - TRABAJADORES DE EMPRESAS
DESCARGA ENCUESTAS
PREGUNTA
RESPUESTA
CRUCE DE DATOS
¿Cree que una personas trans debería liderar un proyecto en la empresa si cuenta con el perfil adecuado para este rol? ¿Por qué?
¿Ha presenciado actos de discriminación hacia las personas trans en algún entorno laboral? ¿Qué hizo al respecto?
Si, defendí a la persona
No hasta ahora
en mi trabajo no
La mayoría de encuestados no ha presenciado un acto de discriminación contra personas trans en su entorno laboral.
¿Conoce alguna empresa en el Perú que promueva e implemente la contratación de personas trans? ¿Cuáles?
Uber, Loreal, Netflix
La verdad no conozco
Solo conocen casos de empresas que incentivan la contratación de personas trans en su empresa, mas no laboran en una.
¿Cree que una personas trans debería liderar un proyecto en la empresa si cuenta con el perfil adecuado para este rol? ¿Por qué?
"Las personas trans deben ser evaluadas según sus capacidad y habilidades para asumir un cargo en una empresa"


PREGUNTA
RESPUESTA
CRUCE DE DATOS
¿Que tipo de empresa posee y/o trabaja?
La mayoría de encuestados posee y/o trabaja en una micro y mediana empresa.
Los empleadores priorizan que el perfil del postulante sea lo mas compatible con el que posee
Los empleadores no están informados sobre si el necesario solicitar documentos especiales a las personas trans.
Los empleadores consideran que los procesos de contratación deberían ser los mismo para las personas trans y que no deberían existir diferencias.
Los empleadores tienen que en cuanto que invertir en capacitaciones iniciales no genera mayores gastos a la empresa.

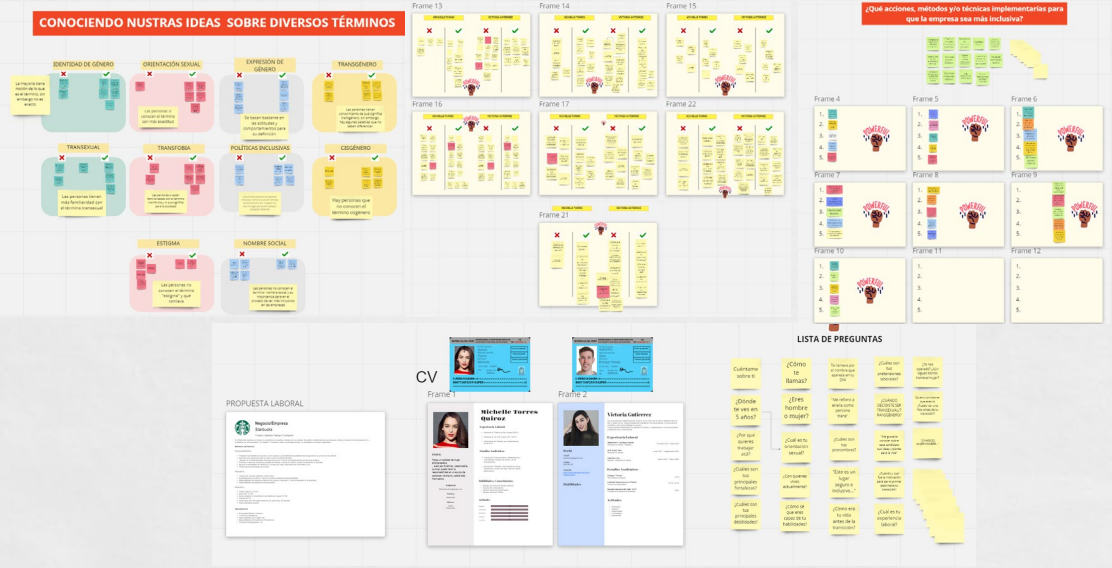

Encuesta - EMPLEADORES Y/O DUEÑOS de empresas de Lima
DESCARGA ENCUESTAS
PREGUNTA
RESPUESTA
CRUCE DE DATOS
¿Estaría dispuesto a contratar a una personas trans? Justifique su respuesta
¿Qué dificultades o barreras se podrían presentar en el caso hipotético de contratación a una persona trans? Justifique su respuesta
En su opinión ¿Las entrevistas laborales a mujeres trans son iguales a las entrevistas ya establecidas a personas cisgenero?
En caso su respuesta sea sí ¿Cuál fue el proceso? ¿Fue diferente al de los demás postulantes?
Las personas trans no tienen información sobre el tema, no saben como reaccionar y/o actuar en la entrevista (por temor a ser discriminados)
Existe una desinformación en los temas legales para ser admitidas
La mayor parte de encuestados no ha entrevistado a una persona trans para un puesto laboral

Taller Generativo 1

Se han desarrollado 2 talleres generativos durante el proceso de investigación en donde se integró de forma dinámica a los participantes con el objetivo de visualizar y analizar sus opiniones sobre la identidad de género, percepción laboral sobre la comunidad LGTB en las empresas, inclusividad en el ámbito laboral y trabajo en equipo.

Objetivos

- Qué nivel de conocimiento e información tienen sobre la diversidad e identidad de género.
- Conocer el comportamiento que tendrían en la interacción con una persona trans.

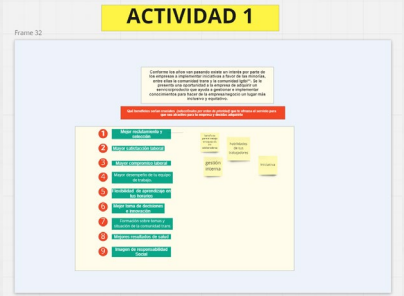


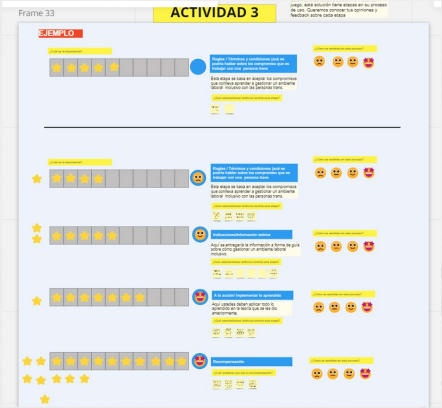
TALLER GENERATIVO 2

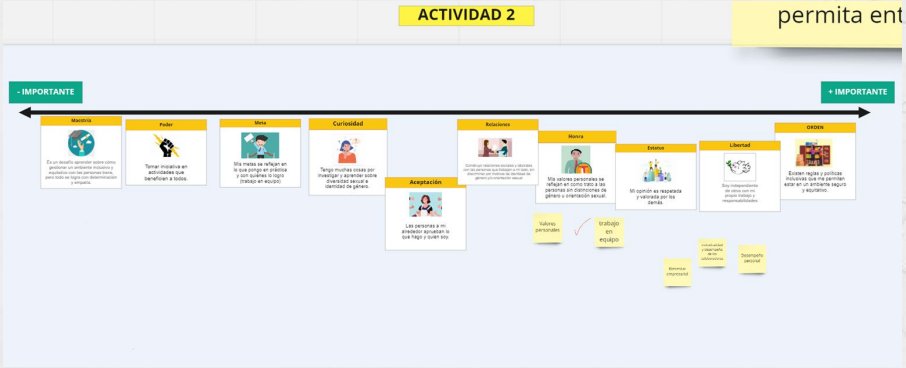
Objetivos (Empleadores):
Conocer las motivaciones y beneficios que esperan obtener al aprender a gestionar un ambiente laboral inclusivo.

Objetivos (Trabajadores)
Conocer las motivaciones y necesidades de las personas al momento de aprender sobre la inclusión al trabajar con personas trans.

Co- construir junto a las personas nuestra solución, conociendo su feedback a través de dinámicas ágiles







Anotaciones / Conclusiones

Empleadores y dueños de empresas

Educación Sobre el Tema

"Es un mundo bastante machista"

"Por que es un tema que poco se toca"

Sigue siendo un tema tabú.

Inexperiencias de contacto con personas trans

Han postulado personas homosexuales, pero no trans

No me he visto en esa situación.

"Nunca he tratado este tema antes"

La mayor parte de encuestados no ha entrevistado a una persona trans para un puesto laboral

Procesos de evaluación

No exactamente, mientras cuente con todas las características que necesitamos puede ingresar

Más me centro en los valores y que tenga experiencia de campo

"Sus habilidades tienen que adaptarse a lo que se requiere"

En el trabajo eso no es importante porque cada uno tiene su vida privada.

Hay muchos término que no son muy claros para las personas, esto se debe a una falta de educación y entendimiento sobre estos temas

La mayor parte de encuestados no ha entrevistado a una persona trans para un puesto laboral, no saben cómo reaccionar y/o actuar en el momento por que no están acostumbrados.

Una persona trans debería ser evaluad@ por sus cualidades, habilidades y experiencia, por eso las personas trans deberían ser tratados sin discriminación

Educación Sobre las personas trans

Habrían personas que no sabrían cómo actuar en ese momento. La primera impresión. De repente no saber cómo llamarlos es un tema

"Soy un poco ignorante sobre cómo tratarlos"

Trato hacia personas trans en el entorno laboral

Existe confusión entre los diferentes términos que de la comunidad trans

No están informados sobre si es necesario solicitar documentos especiales a las personas trans.

Trato hacia las personas trans en entrevistas laborales

Deben ser tratados normal.

"Todos deberíamos tener las mismas oportunidades como persona"

Desafíos que enfrentarían

"Si es un desafío, tal vez deba invertir dinero para capacitaciones"

Yo creo que al principio sí sería diferente el contratar una persona trans, pero después sería positivo.

Es complicado, pero siempre está la oportunidad de crecimiento porque quisiera ser parte del cambio

Suele ser un tema difícil, en cuanto a inversión de tiempo, dinero y no saber la reacción de los clientes

Percepción de clientes y/o personas externas a la empresa

Uno puede tener la intención, pero también es tener en cuenta a los clientes.

"El desafío de la clientela, puede haber personas que pueden ser descorteses o malcriadas"

Internamente no, estaría en un ambiente cómodo. Recibimos clientes, entonces podría haber una persona que la haga sentir incómoda

Oportunidad de cambio

Hmm no lo he pensado, pero si la vida me da esas oportunidad y mi negocio esta bien por qué no?

No me es indiferente y me gustaría ser parte del cambio.

Si de mi dependiera, no habría ningún problema.

"Se debe trabajar mucho respecto a la adecuación de evaluaciones laborales hacia las personas con otra orientación sexual"

Ambiente laboral interno

Para ellos es más importante crear un ambiente laboral inclusivo y seguro a los trabajadores de la empresa

"Pensar en cómo sería el trabajar con más inclusión con las personas"

Entrevistas laborales

La mayoría de personas prefiere realizar una entrevista en donde la persona se sienta cómod@

Un bajo porcentaje de personas haría preguntas inadecuadas en una entrevista de trabajo

Muchas personas prefieren preguntar sobre tu experiencia laboral y no sobre el pasado o quien fuiste antes.

Las personas hacen preguntas enfocadas más en lo laboral en una entrevista de trabajo, sin distinciones de identidad de género

Analistas de selección y talento humano

Educación

"En mi educación siempre le han hablado de la "mujer y "hombre", pero acepta los cambios que se dan en la sociedad"

"Siempre han habido personas así"

"Hay gente que no tiene educación del tema"

"todo lo que no vemos acá (en la empresa) lo vemos en la televisión o en alguna serie (con respecto a la aceptación y visibilización de la comunidad trans)"

"Nuestra educación no hizo ver esto como un tabú"

Al principio va a haber un choque cultural, pero si se promovería a la educación, primordialmente el respeto.

Expandir su cultura y conocimientos

Los trabajos no creo que tengas problema si ponemos a un personal nuevo con estas opciones"

No va a ser fácil porque aún hay personas que tienen la mentalidad pequeña pero creo que el mundo ha cambiado demasiado.

Medidas para la inclusividad

Generar nuevas políticas que se pongan en los documentos internos de cada empresa

Sería necesario brindar charlas que llamen a la reflexión

"si realizaríamos charlas y talleres para concientización"

como organización si debemos comenzar a tocar estos temas desde ahora para que no se vea como un tabú

"debería haber políticas de nombre social en todos los espacios"

"Todos tenemos que tratarnos por igual tenemos ya que nivelarlos y no tener prejuicios"

Cambios en las empresas

"Sí definitivamente va a ver por que actualmente hay mucho más ese tipo de personas"

"El conseguir un trabajo formal sería un cambio 360 para las personas trans"

"Las personas tienen que poder adaptarse a estos cambios, porque las personas no pueden ser discriminadas por su orientación"

"El hecho de que la comunidad trans pueda acceder a trabajos formales, significa sacar a personas de situaciones peligrosas"

Políticas de la empresa

Tenemos el principio de cero discriminación

"En la empresa se tiene una política y cultura de no discriminar por ningún tipo de género o de raza."

"Nos capacitan mucho en estos temas"

"Las políticas de cero discriminación ya existen

"La empresa está promocionando la diversidad y hacer conocimiento que están inmersos en la diversidad e inclusivo"

Buen ambiente laboral

"El área de recursos humanos vela por que el proceso sea justo y no discriminatorio por ningún motivo."

"El clima laboral lo hacemos todos y si tiene la preparación profesional no habría ningún problema"

Tolerancia y respeto

"como ser humano me hace pensar que todos necesitamos las mismas oportunidades"

"Todos tenemos que tratarnos por igual, nivelarse y no tener prejuicios"

Yo los trataría tal y como es.

Inexperiencias en contrato de personas trans

A pesar que hemos puesto el aviso no han postulado

"Nunca ha recibido la postulación de una persona trans"

"No ha postulado una persona trans a la empresa antes"

"Primero tendría que pensar en las opciones legales que tendría que tener con esta persona"

No he participado directamente en un entorno laboral con personas trans anteriormente, No sabría cómo es que debo manejarlo

Trato hacia las personas trans en entorno laboral

La mayoría de las personas que trabajan en empresas desconocen sobre la situación de las personas trans en el Perú

Las personas aún no tienen información sobre el tema. No saben cómo reaccionar y/ o actuar en el momento por que no están acostumbrados.

Existe confusión entre los diferentes términos que de la comunidad trans

Equidad en las entrevistas

Los procesos de entrevistas y reclutamiento laboral en general son standard.

"El área de recursos humanos vela por que el proceso sea justo y no discriminatorio por ningún motivo."

Los empleadores prioriza que el perfil del postulante sea lo más compatible con el que piden

Los empleadores consideran que los procesos de contratación deberían ser los mismos para las personas trans y que no deberían existir desventajas

"El proceso de selección tiene que ser standard y orientado a que cumplan el perfil del puesto."

Capacidad laboral

Vemos simplemente su aporte a la empresa.

Debe tener responsabilidad y hablar con veracidad, muy aparte de que sea eficiente y eficaz.

No deberían tener cualidades específicas, solo que cumplan con lo requerido.

"Si yo contrato a una persona, es por su capacidad laboral y que cumplan las competencias indicadas para una posición."

Mujer trans/ Personas trans

Discriminación y rechazo

- Somos excluidas y eso no debería ser así.
- nos sentimos discriminadas.
- La discriminación es mayor en Lima.
- Se te cierren miles de puertas por el tema de la discriminación.
- Los que estamos más en esta parte (Sudamérica), somos más discriminados.
- Llegar aquí (Perú) y no realizar lo que deseo por que existe mucha discriminación.

Proceso de selección

- Los rechazos eran aún más notorios cuando les hacía mención de mi proceso de transición de mi vida
- Al enterarse que soy trans, no me permitieron estar en el evento de inauguración y tampoco me pagaron por mi trabajo
- Falta de interés por continuar con el proceso de selección
- Recursos Humanos puede aceptar tu entrada, pero el jefe o director no lo acepta. No hay una ley o un aval que una siendo trans implique que me respalden.
- Siento que la persona que me entrevistó, no le agradé.
- Me dijo que necesitaba a una persona peruana.

Falta de interés y rechazo por parte de los empleadores al momento de entrevistar a una personas trans

Barreras para conseguir un trabajo

- Antes de hacer mi transición cuando postulaba a puestos de trabajo, los empleadores mostraban interés por cambiar mis planes de vida (es decir mi transición)
- Si el interés hubiese sido el dinero y/ o no tuviese que sacrificar mi vida posiblemente las hubiese aceptado
- cierto personal es machista.

Esperanzas

- Ser escuchada,que comuniques para que muchas personas cambien la percepción y concepto erróneo que tienen sobre nosotras.
- Todo lo hago con un propósito, empiezas desde abajo para llegar arriba. Es el inicio de un propósito.

Que percepción y concepto erróneo que tienen sobre nosotras.

Aprendizajes

- Lo que más me ha marcado es ser lo que tu amas y te gusta, pero no poder hacer lo que tu quieres.
- Una debe ser muy inteligente en base de lo que quieres, para no verse afectada
- La realización que he obtenido (luego de varios rechazos) me hace poner más valor en mi trabajo actual
- Las personas de mi género, son muy proactivas y pueden ayudar mucho

La realización que he obtenido (luego de varios rechazos) me hace poner más valor en mi trabajo actual

Apoyo del gobierno

- El apoyo del gobierno es fundamental porque son los que tienen la última palabra,
- Mientras no exista una ley como tal, siempre habrá conflictos
- No recibir ese apoyo, te marca. No es lo que quiero, no es lo que esperaba, pero una tiene que aceptarlas.
- No hay un decreto legal que te proteja como trabajadora trans.

Necesidad para un lugar laboral seguro

Una necesita trabajos en los que velan por tu seguridad,

Eso sucede más que todo en carreras y trabajos en los que tienes que tener contacto con el público, la gente.

Más que todo los hombres son los que te ponen ciertos calificativos, sobrenombres y hacen burlas.

Es importante que todo sea neutro, que exista ese equilibrio en cualquier proceso.

Se necesita trabajos en los que velan por tu seguridad, de esta manera poder tener libertad de expresión e identidad de género

Entorno laboral actual positivo

Mi personalidad es atenta y amigable y mis compañeros actuales están contentos conmigo

Así como la convivencia diaria y la forma en que nos apoyamos mutuamente, es importante para mi

Cuando encontré trabajo, ellos fueron uno de los pocos que escuchaban sobre mis planes de vida con seriedad

Siempre hubo la disponibilidad del diálogo y de no aceptar cualquier discriminación

Ya no me siento cohibida. Son muy pocas las empresas que hacen eso (motivarte).

Inseguridades

Sentía que mis habilidades debían ser de un nivel incluso superior para ser tomada en cuenta

Esto me frustraba un poco porque veía a personas que la tenían mucho más fácil

No es malo ser como soy.

Muchas personas trans no tienen un cierto límite en lo que pueden llegar a dar o proyectar a las personas que no las respetan

Siempre se presentan inseguridades por el miedo a postular a trabajos, pues es tener que adaptarse al rechazo y discriminación

Miedo a postular

Al principio era incómodo porque no estaban acostumbrados a ver una trans en su rubro.

Me ha tocado trabajar en muchas cosas, pero no es algo que yo quiera como tal.

No quería estar muerta en vida (no realizar su transición para ser aceptada) para tener un empleo estable

Situaciones incómodas

Hubo cierta incomodidad con la dueña al principio porque era cristiana , era muy negada a muchas cosas.

cierto personal es machista

Al principio era incómodo porque no estaban acostumbrados a ver una trans en su rubro.

Sin embargo, siempre hubo la disponibilidad del diálogo y de no aceptar cualquier discriminación

Hombres trans/ Personas trans

Falta de información

"Debería haber políticas de nombre social en todos los espacios"

"Hay gente que no tiene educación del tema"

"Generalmente si hay situaciones incómodas, por gente que no sabe mucho del tema y hacen comentarios y bromas

"Hay gente que no tiene educación del tema y se producen situaciones incómodas"

"Las empresas deberían decir que son un lugar seguro para las personas trans y además de decirlo, serlo. La comunidad trans se sentirían más seguros de postular ahí"

Empresas seguras para trabajar

"Si algún día me quedo sin trabajo, sé que puedo postular a esa entrevista, y el hecho de ver que una empresa se muestre como un lugar seguro para la comunidad, me quitaría el miedo de postular y sentiría que puedo ser yo"

"Las empresas deberían decir que son un lugar seguro para las personas trans y además de decirlo, serlo. La comunidad trans se sentirían más seguros de postular ahí"

Inseguridad en el entorno laboral

"La percepción cambia cuando se enteran que soy un hombre trans, se empiezan a confundir con los pronombres,

"Ni siquiera quería ir a trabajar porque sabía que la gente me iba a seguir llamando por mi nombre legal"

A a veces uno siente que el mismo lugar de trabajo no es un lugar seguro"

" Las personas trans tienen miedo de postular por el proceso"

Miedo a postular

"se me hacía muy complicado buscar trabajo

Tenía que hablar con personas que no sabía cómo reaccionaría"

Inseguridades

"Por ser como soy, por mis inseguridades, siento que debo sobresalir

Percepción

"Las mujeres trans tienen repercusiones muy fuertes, las personas son muy transfobicas"

"El hecho de que la comunidad trans pueda acceder a trabajos formales, significa sacar a personas de situaciones peligrosas"

Trabajadores de empresas

"El contratar y trabajar junto a personas trans en una empresa no debería tener repercusiones negativas en el entorno laboral"

Ideologías

"Las personas trans deben ser evaluadas según sus capacidad y habilidades para asumir un cargo en una empresa"

Una persona trans debería ser evaluad@ por sus cualidades, habilidades y experiencia.

Ambiente laboral

La mayoría de las personas que trabajan en empresas no verían como algo negativo el trabajar junto a personas trans porque no habría discriminación

La mayoría de las personas que trabajan en empresas no verían como algo negativo la contratación de una persona trans.

Apertura a cambios

"Creo que los tiempos han cambiado y tenemos que sentirnos libres de poder expresarnos sin ser juzgados ."

"Me parece bien el enfoque de lograr la inclusión, es una visión más optimista, y no revictimizar a las víctimas de discriminación en este aspecto"

Existe confusión entre los diferentes términos que se con la comunidad trans

Desinformación sobre las personas trans

La mayoría de las personas que trabajan en empresas desconocen sobre la situación de las personas trans en el Perú

La mayoría de trabajadores no ha trabajado antes con una persona trans, por ello no conocen su situación

Educación sobre personas

En conclusión, hay muchos términos que no son muy claros para las personas, esto se debe a una falta de educación y entendimiento sobre estos temas.

Presencia de personas trans en su entorno laboral

Solo conocen casos de empresas que incentiven la contratación de personas trans en su empresa, más no laboran en una

La mayoría de encuestados no ha presenciado un acto de discriminación contra personas trans en su entorno laboral.

Hallazgos

HALLAZGOS

EL ACCESO DE LAS PERSONAS TRANS AL MERCADO LABORAL

La ausencia del reconocimiento de la identidad de género en las empresas de Lima metropolitana .

Los empleadores

Priorizan que las personas a contratar implementen sus habilidades técnicas y blandas dentro de la empresa .

Quisieran estar capacitados para dar un trato basado en respeto y empatía con las personas trans

Tienen motivaciones más ligadas al orden donde existan reglas y normativas inclusivas.

Los trabajadores

No conocen o han trabajado con una persona trans, sin embargo, no verían como negativo hacerlo en un futuro

Un ambiente inclusivo, fomenta el desarrollo de habilidades blandas de todo el equipo de trabajo

Optan primero por su bienestar y desarrollo personal en el trabajo .

Las personas trans

Durante su inserción laboral presentan más dificultades en su proceso de adaptación .

.
Presentan inseguridades por el miedo a postular a trabajos

EMPLEADORES/ DUEÑOS DE EMPRESAS	ANALISTAS DE SELECCIÓN Y TALENTO HUMANO	MUJER TRANS / PERSONAS TRANS
La mayor parte de encuestados no ha entrevistado a una persona trans para un puesto laboral, no saben cómo reaccionar y/ o actuar en el momento por que no están acostumbrados.	"El proceso de selección tiene que ser standard y orientado a que cumplan el perfil del puesto."	Siempre se presentan inseguridades por el miedo a postular a trabajos, pues es tener que adaptarse al rechazo y discriminación
Hay muchos término que no son muy claros para las personas, esto se debe a una falta de educación y entendimiento sobre estos temas	No he participado directamente en un entorno laboral con personas trans anteriormente, No sabría cómo es que debo manejarlo	La realización que he obtenido (luego de varios rechazos) me hace poner más valor en mi trabajo actual
Obviamente es un tema difícil, en cuanto a inversión de tiempo, dinero y no saber la reacción de los clientes	"El clima laboral lo hacemos todos y si tiene la preparación profesional no habría ningún problema"	Falta de interés y rechazo por parte de los empleadores al momento de entrevistar a una personas trans
Una persona trans debería ser evaluad@ por sus cualidades, habilidades y experiencia, por eso las personas trans deberían ser tratados sin discriminación	Al principio va a haber un choque cultural, pero si se promovería a la educación, primordialmente el respeto.	El proceso de adaptación a un nuevo trabajo es difícil para las personas trans
Es complicado, pero siempre está la oportunidad de crecimiento porque quisiera ser parte del cambio	"Todos tenemos que tratarnos por igual tenemos ya que nivelarnos y no tener prejuicios"	Una necesita trabajos en los que velan por tu seguridad, de esta manera poder expresarme como en verdad soy
Para ellos es más importante crear un ambiente laboral inclusivo y seguro a los trabajadores de la empresa	"La empresa está promocionando la diversidad y hacer conocimiento que están inmersos en la diversidad e inclusivo"	Que percepción y concepto erróneo que tienen sobre nosotras.

HOMBRE TRANS / PERSONAS TRANS

“Las personas trans tienen miedo de postular por el proceso”

“Hay gente que no tiene educación del tema y se producen situaciones incómodas"

“Las empresas deberían decir que son un lugar seguro para las personas trans y además de decirlo, serlo. La comunidad trans se sentirían más seguros de postular ahí”

TRABAJADORES DE EMPRESAS

La mayoría de trabajadores no ha trabajado antes con una persona trans, por ello no conocen su situación

Existe confusión entre los diferentes términos que se con la comunidad trans

"Descubrí nuevos términos de los cuales me de interés aprender"

"El contratar y trabajar junto a personas trans en una empresa no debería tener repercusiones negativas en el entorno laboral"

Insights

EMPLEADORES/ DUEÑOS DE EMPRESAS

Los empleadores no tienen noción sobre cómo actuar con una persona trans, porque nunca lo han vivido. Sin embargo, están predispuestos a informarse y ser parte del cambio para lograr un ambiente seguro para ellos.

Las empresas a veces tienen miedo a contratar personas trans, porque no tienen el control en cómo reaccionan personas externas a su empresa por eso lo ven como un desafío. Sin embargo no quitan la posibilidad de poder implementar cambios.

Las empresas asumen que sí existen retos al implementar medidas para una mayor inclusividad en el entorno laboral, porque es una inversión extra de recursos y muchas veces escapa de su presupuesto económico .

Los empleadores no saben qué acciones comunicacionales aplicar durante una entrevista con una persona trans por primera vez.

ANALISTAS DE SELECCIÓN Y TALENTO HUMANO

Durante una entrevista laboral, el reclutador del personal prioriza las habilidades de la persona porque es más importante el aporte que la persona brinda a la empresa y cómo se desempeña laboralmente .

Los empleadores evalúan el desempeño laboral de las personas y ponen en práctica sus habilidades dentro de la empresa.

No todas las personas en la empresa están acostumbrados a ver estas situaciones, pero todos tenemos que priorizar la educación y el respeto porque el clima laboral lo hacemos todos. Estamos dispuestos a adaptarnos a nuevos cambios.

MUJER TRANS / PERSONAS TRANS

Las empresas no están capacitadas para brindar un entorno seguro a las personas trans..

Aprecio más mi trabajo actual pues es algo por lo que he luchado

Existe desmotivación por el constante rechazo y discriminación en los procesos de postulación.

El proceso de adaptación a un nuevo trabajo es aún más difícil para las personas trans.

HOMBRE TRANS / PERSONAS TRANS

Las personas trans muchas veces no se postulan a un trabajo por el miedo al proceso de selección y el contacto con personas que no saben cómo van a reaccionar, porque han tenido malas experiencias. Quisieran poder conocer si es seguro postular antes de hacerlo y poder expresarse libremente.

Buscan sentirse ellos mismos al postular y trabajar en una empresa, porque muchas personas los hacen pasar por situaciones incómodas a causa de su poco conocimiento en el tema. No quieren ser tratados diferentes, quieren respeto y un trato igualitario.

TRABAJADORES DE EMPRESAS

El trabajar con personas trans en un futuro no tendría repercusiones negativas en mi entorno laboral.

Trabajar con personas trans lo consideran positivo, ya que permitiría crear un ambiente inclusivo en la empresa.

Hallazgos/ Insights

Empresarios/as de medianas empresas

- Que su empresa tenga una innovación y cambio positivo conforme va creciendo.
- Buscan tener trabajadores satisfechos con sus puestos de trabajo porque aumenta el rendimiento de sus labores.
- Buscan tener una mejor conexión y entendimiento con sus trabajadores y el público externo.
- **Tienen que vivirlo para saber si es bueno para ellos.**

Trabajadores

- Optan por su bienestar y desarrollo personal en el trabajo.
- Prefieren procesos más dinámicos e interactivos para aprender
- **Desarrollan sus capacidades y habilidades dependiendo del entorno laboral.**
- Suelen priorizar las motivaciones extrínsecas

Personas trans

- **El proceso de adaptación a un nuevo trabajo les resulta aún más difícil.**
- No se sienten seguros postulando a puestos de trabajo.

Arquetipos



Susana Gonzales
Empresaria de mediana empresa

¿Qué dice o piensa?

Sus trabajadores son lo más importante, mantienen el funcionamiento y la imagen del negocio. Por eso, cuando contrata personas prioriza las habilidades y el trabajo en equipo.

.

Anteriormente no había tenido la oportunidad de entrevistar a una persona trans. Sin embargo, se cuestiona qué acciones implementaría en caso una persona trans postule a un puesto.

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Conoce o a escuchado de algunas empresas que actualmente se preocupan y le dado prioridad a su imagen de responsabilidad social, sin embargo suelen ser las más grande

Considera que las entrevistas laborales deberían ser las mismas para todas las personas, sin discriminación por orientación sexual y expresión de género

Debe ir en una línea un poco más social, pero que debe estar bien preparada para ir bien en ese recorrido.

Pain

Le preocupa no saber el impacto interno y externo que tendría en su empresa al co -construir junto a sus trabajadores un ambiente laboral inclusivo

Gain

Necesita vivenciar junto a sus colaboradores el formar parte de un espacio laboral trans -inclusivo

Reto de diseño

Arquetipo		Dolor /Necesidad		Insight	
Empresaria	le duele/necesita	Necesita vivenciar junto a los trabajadores la co -construcción de un entorno laboral trans - inclusivo y presenciar la interacción e impacto que se tendría en su empresa.	porque	"Tengo que vivirlo para saber si es bueno para mi empresa"	el ser una empresa inclusiva es visto como una gestión estratégica,

¿Cómo podríamos ayudar a los empresarios a vivenciar junto a sus colaboradores la co-construcción de un entorno laboral trans-inclusivo y presenciar la interacción e impacto que se tendría en su mediana empresa?

acción o intención

Empresaria

arquetipo

Un ambiente laboral inclusivo donde las personas se sientan respetadas y motivadas realizando su trabajo

efecto deseado



Maria Aguirre
Analista de recursos humanos

¿Qué dice o piensa?

Quiere contratar al mejor personal calificado para la empresa en la que trabaja y su percepción de un buen perfil laboral es que cumpla con los requisitos que la empresa requiere sin importar su orientación sexual o cualquier otro rasgo físico. Sin embargo durante el proceso se encuentra con ciertas dificultades relacionados a ese tema por su falta de conocimiento y experiencia contratando personas trans.

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Para ella es importante calificar el aporte de la persona a la empresa, piensa que es necesario crear una experiencia amena a las personas trans durante una entrevista laboral

No le gusta ver injusticias en el entorno laboral, es por eso que promueve charlas que ayuden a crear un entorno laboral más amigable

Prioriza la convivencia entre trabajadores y es por eso que evalúa las habilidades blandas que tengan los candidatos al puesto de trabajo.

Prioriza la convivencia entre trabajadores y es por eso que evalúa las habilidades blandas que tengan los candidatos al puesto de trabajo.

Pain

No saber qué buenas prácticas aplicar durante una entrevista laboral con una persona Trans

Le preocupa que aún haya personas en los entornos laborales que tengan la mentalidad cerrada y no acepten temas relacionados a las personas trans

Gain

Quiere estar capacitada y expandir sus conocimientos para poder poner en práctica y brindar entrevistas inclusivas con las personas trans.

-Quiere que más personas de su entorno laboral apliquen buenas prácticas de respeto y reconocimiento hacia las personas trans dentro de la empresa.

-Quiere expandir sus conocimientos sobre temas que no conoce o no le es familiar sobre la comunidad trans.

Necesita vivenciar junto a sus colaboradores el formar parte de un espacio laboral trans-inclusivo

Reto de diseño

arquetipo		dolor /necesidad		insight
ANALISTA DE SELECCIÓN Y TALENTO HUMANO	le duele/necesita	Desconocer qué buenas prácticas aplicar durante la inserción sociolaboral de las personas trans	porque	Es importante estar capacitados para brindar entrevistas que respeten las diferentes identidades de género

¿Cómo podríamos hacer que el personal este preparado para brindar procesos de selección y contratación con criterios de igualdad y no discriminación?

acción o intención

analista de selección y talento humano

arquetipo

Procesos de reclutamiento más inclusivos e igualitarios, que respeten la identidad de género de las personas trans

efecto deseado



Mateo Diaz
Hombre Trans - mesero en restaurante

¿Qué dice o piensa?

.
Considera que aún existe mucha desinformación y no hay un reconocimiento y respeto hacia su identidad de género, esto ha generado muchas situaciones incómodas y rechazos por parte de los empleadores. Todo ello se ve reflejado en el trato que ha recibido en diferentes procesos de postulación a trabajos, creando inseguridad y miedo por postular a nuevos puestos laborales.

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Se sentiría más seguro postulando a trabajos donde sabe que sería respetado y reconocido por su identidad de género y no habría discriminación en el proceso de selección.

Cree que las empresas deberían capacitar a su personal y no poner obstáculos que no estén relacionados a sus habilidades y competencias para el trabajo en el proceso de postulación laboral.

Cree que debe haber mayor visibilización y acceso a trabajos formales para las personas trans, permitiendo crear un cambio positivo para ellos y ellas en su crecimiento personal y económico.

Le preocupa la falta de educación y conocimiento por parte de los empleadores y trabajadores sobre temas relacionados a la comunidad trans, pues la ignorancia puede originar situaciones incómodas y peligrosas.

Pain

Le molesta que al postular a algún trabajo, las personas cambien su percepción y trato hacia él al enterarse que es una persona trans.

Le molesta que las empresas se vendan como inclusivas pero que no lo demuestren en sus acciones en el entorno laboral

Le molesta que por ser una persona trans, los trabajadores condicionen el cómo tratarlo ante los demás.

Gain

Busca que se le brinde un trato igualitario y ser evaluado por sus capacidades y habilidades que posee para el puesto laboral al que postula.

Necesita que los temas de la comunidad trans ya no sean tabús y tengan más visibilización en las empresas

Quiere que lo traten con la identidad y etiquetas con el que él se siente representado y sin hacer distinciones por el solo hecho de ser trans.

Reto de diseño

arquetipo		dolor /necesidad		insight
Hombre trans	le duele/necesita	La incertidumbre por los procesos de selección en las empresas	por qué	No se siente seguro postulando a puestos de trabajo.

¿Cómo podríamos generar mayor participación de las personas trans en el mercado laboral?

acción o intención

Hombre trans

arquetipo

Mayor inclusión socio laboral de las personas trans en las empresas de Lima

efecto deseado



Lucia Cruz
Mujer trans - empleada en tienda minera

¿Qué dice o piensa?

.Siente que la discriminación y rechazo suele ser constante en la búsqueda laboral por parte de los empleadores.

Como mujer trans el rechazo es mucho más notorio, solo te juzgan por tu apariencia y no te dan la oportunidad de evaluarse según tus habilidades y conocimientos.

La percepción y conciencia errónea que se tiene sobre nosotras debilita nuestras posibilidades para ingresar al mercado laboral, evitando tener la certeza de sentirnos seguras trabajando en una empresa.

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Recibió constantes rechazos e injusticias por el solo hecho de ser una mujer trans, porque las personas tienen un concepto y percepción erróneo sobre ellas.

Como mujer trans, el proceso de adaptación a un nuevo trabajo en empresas es aún más difícil, pues deben lidiar con personas que no tienen conocimientos sobre el tema o que son muy conservadoras

Es necesario que las empresas que contraten personas trans velen por la seguridad de ellas mismas, que promuevan un entorno de respeto y confianza

Pain

El constante rechazo y discriminación durante el proceso de postulación a un trabajo, nos baja la seguridad sobre nosotras mismas.

Tener que conformarse con trabajos que muchas veces no quisieran realizar.

Sentir incomodidad al no estar en un ambiente laboral que le de seguridad y confianza.

Recibir constantes rechazos durante el proceso de postular y tener que trabajar en lugares que no estén alineados con su propósito.

Gain

Busca que se le brinde un trato igualitario y justo, donde sea evaluada en los procesos de selección por sus capacidades y habilidades que posee.

Un entorno laboral donde pueda sentirse segura expresándose libremente sin sentir rechazo.

Que haya una política clara y concisa que le permita protegerse ante cualquier acto discriminatorio en su entorno laboral.

Reto de diseño

arquetipo		dolor /necesidad		insight
mujer trans	le duele/necesita	El miedo de entrar a un nuevo ambiente laboral donde no se sienta cómoda	porque	El proceso de adaptación a un nuevo trabajo es aún más difícil para las personas trans

¿Cómo podríamos crear un entorno laboral inclusivo con buenas prácticas para un trato igualitario a las personas trans?

acción o intención

Mujer trans

arquetipo

Personas trans que puedan sentirse cómodas consigo mismas y expresen su identidad de género con libertad en el entorno laboral

efecto deseado



Fabian Melendez
Empleado de una productora audiovisual

¿Qué dice o piensa?

Es una persona que se dedica a la producción audiovisual . Quiere que contraten al mejor personal calificado para la empresa en la que trabaja y su percepción de un buen perfil laboral que cumpla con los requisitos que la empresa requiere sin importar su orientación sexual o cualquier otro rasgo físico. Sin embargo siempre escucho comentarios negativos acerca de ciertas dificultades relacionadas a ese tema.

¿Cómo vive tu arquetipo el problema? ¿Qué es importante saber sobre sus comportamientos? ¿Cómo tu arquetipo ve el mundo?

Hasta ahora no he tenido a ningún compañero que sea una persona trans, lo cual es un problema para el por qué no sabría cómo se daría el ambiente laboral sin que la persona se sienta incómoda.

Es una persona que le gusta trabajar en equipo y le gusta conectar con sus compañeros de trabajo. Prioriza la convivencia entre trabajadores.

No le gusta ver injusticias en el entorno laboral, es por eso que siempre intenta ayudar a sus compañeros para crear un entorno laboral más amigable

Durante su educación no ha visto temas relacionados a la comunidad trans, sin embargo, se mantiene al tanto de los medios visuales donde ha logrado ver más temas relacionado a la comunidad LGBT+

Pain

Que no se cumplan las políticas anti discriminación de la empresa

Le preocupa que aún haya personas en los entornos laborales que tengan la mentalidad machista y no acepten temas relacionados a las personas trans

Gain

Estar capacitado para poder saber como tratar a una persona trans cuando ingrese a laborar en la empresa.

Expandir sus conocimientos sobre temas que no conoce o no le es familiar sobre la comunidad trans

Que más personas de su entorno laboral puedan adaptarse a los cambios que afronta la sociedad en cuanto se haga más visible la situación de las personas trans.

Reto de diseño

Arquetipo		DOLOR /NECESIDAD		INSIGHT
Empleado de un Productora Audiovisual en Lima Metropolitana	le duele/necesita	Lidiar con personas de su entorno que tengan ideas conservadores y no promuevan el respeto entre trabajadores	por qué	Un ambiente inclusivo y respetuoso aumenta el trabajo en equipo y la productividad

¿Cómo podríamos crear un entorno de trabajo que promueva el respeto entre trabajadores?

acción o intención

Empleado de un Productora Audiovisual en Lima Metropolitana

arquetipo

Satisfacción con sus puestos de trabajo y el ambiente laboral

efecto deseado

Lienzos de Propuesta de Valor

El acceso de las personas trans al mercado laboral





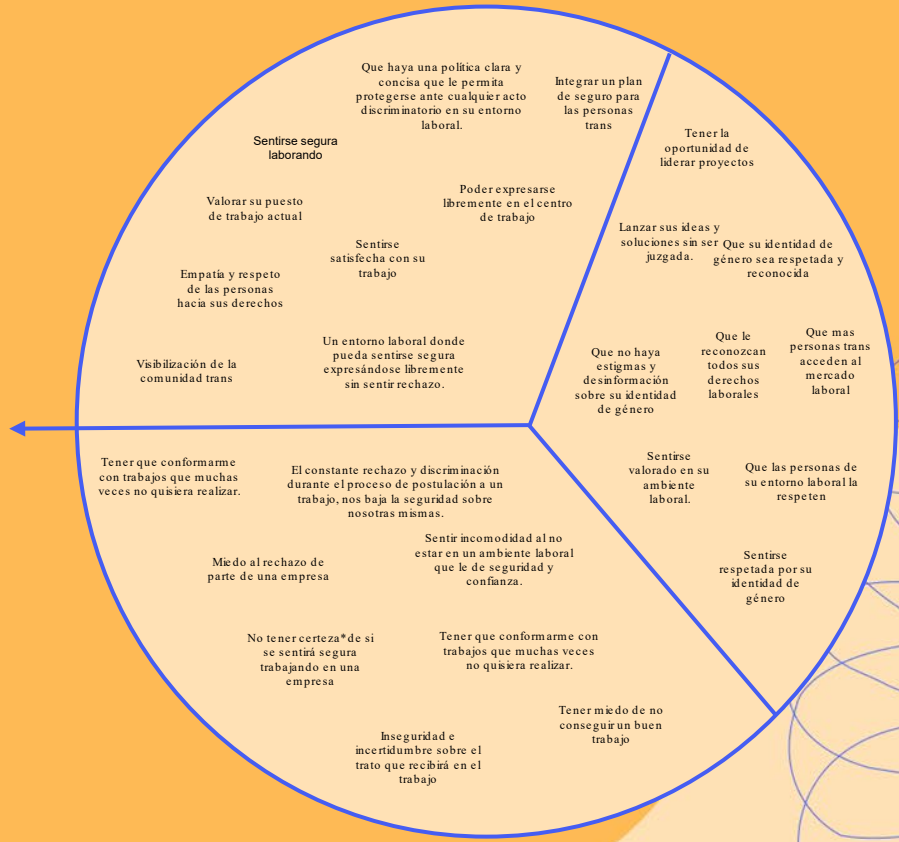
Empleadores



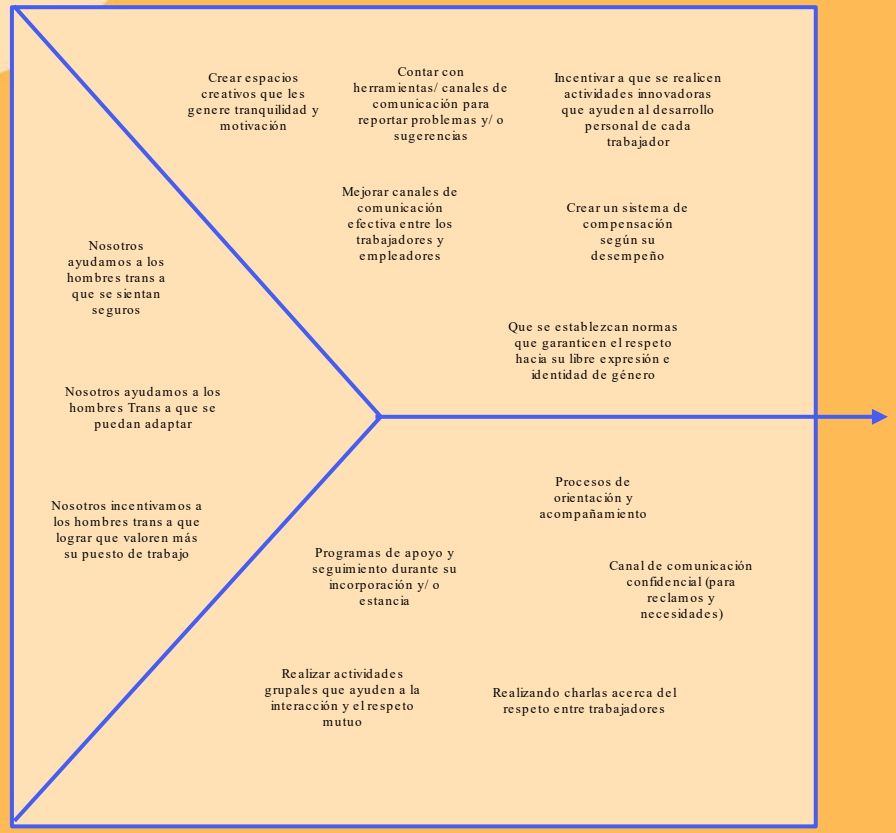


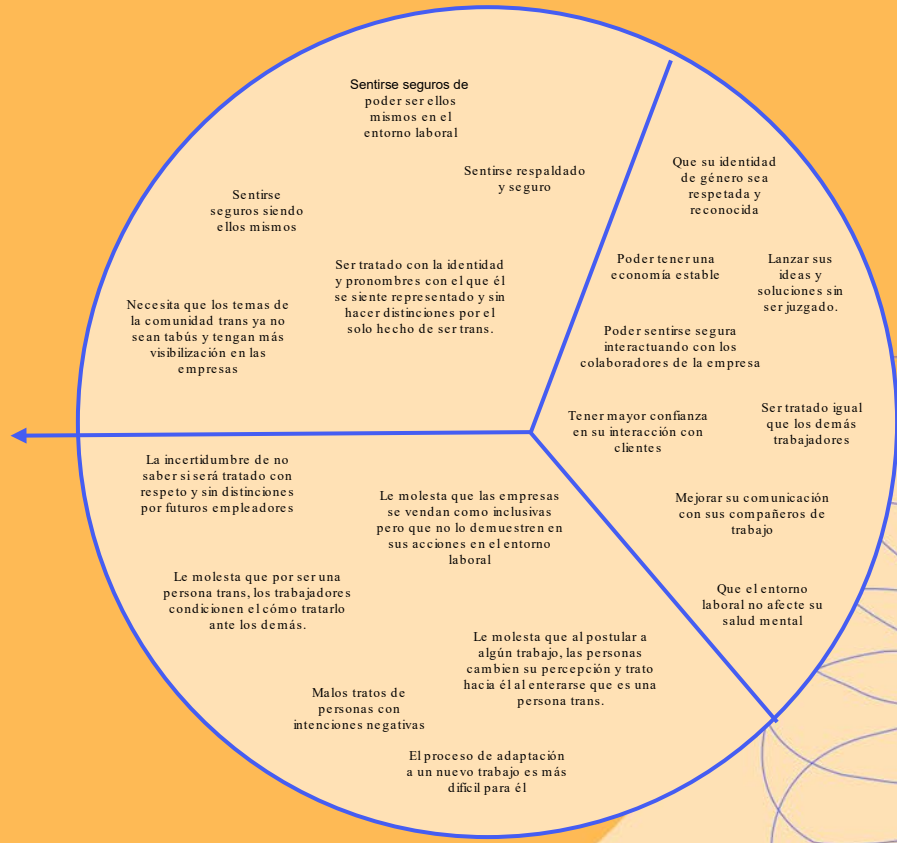
Mujeres trans





Hombres trans





Reto de diseño escogido

Arquetipo

Empresa empleadora

Le duele/Necesita

Acción/Intención

Necesita vivenciar junto a los trabajadores estrategias para co-construir un entorno laboral trans-inclusivo y conocer la interacción e impacto que se tendría en su empresa.

Porque

Insight

"Tengo que vivirlo para saber si es bueno para mi empresa"

- Priorizar a sus trabajadores y su desempeño = productividad y ganancias
- Ser viable económicamente=cada decisión es una inversión
- Cómo se ve su empresa es importante =mayor reputación y atracción de sus stakeholders.
- El reconocimiento tanto interno como externo, sería un factor importante en beneficio de la empresa

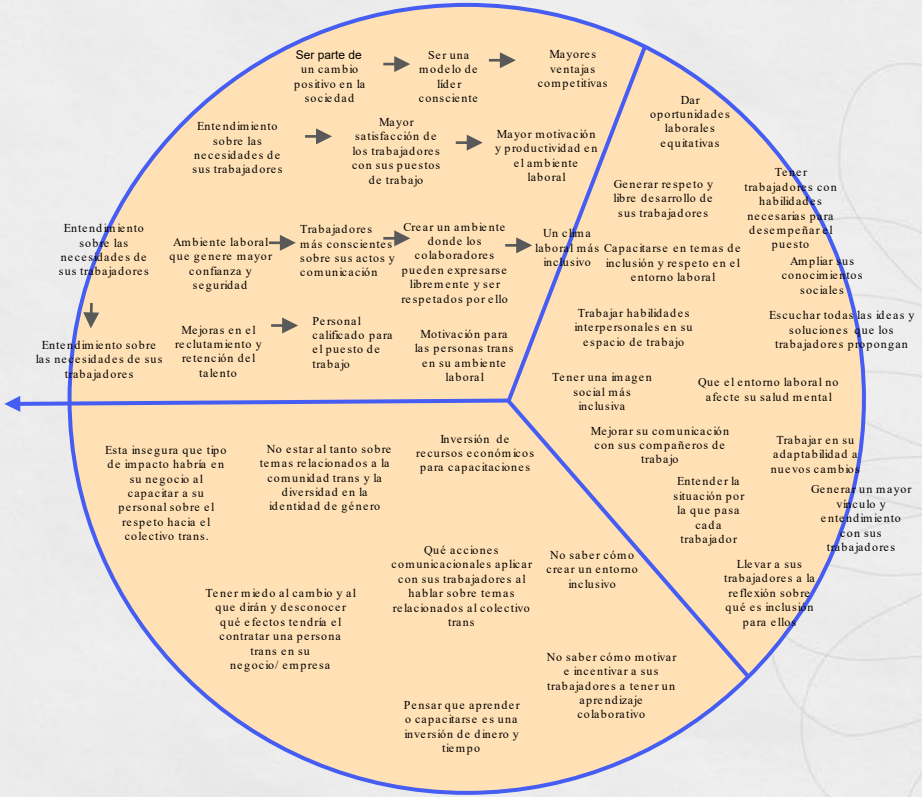
Arquetipo

Empresaria

¿Cómo podríamos ayudar a los empresarios a vivenciar junto a sus trabajadores estrategias para co-construir un entorno laboral trans-inclusivo y conocer la interacción e impacto que se tendría en su empresa.?

Efecto deseado


Creación de una experiencia dinámica y gamificada para que empresarios y trabajadores puedan vivenciar y co-crear un entorno laboral trans-inclusivo.
Ser parte de un cambio positivo en la sociedad
Ser una modelo de líder consciente
Mayores ventajas competitivas
Contar con grupos de intereses en común
Crear espacios libre de prejuicios
Visibilización de las identidades de género y libres expresiones
Recompensas personales
activar el pensamiento crítico de la persona (empleador y trabajadores) con respecto a la situación
herramientas para desarrollar la creatividad e innovación del talento humano
Implementar herramientas para el desarrollo de habilidades blandas
Implementando métodos para la medición de valores y promoción de la diversidad
Alianza con organizaciones o empresas que sean trans incluyentes
Métodos para valorar y promover la diversidad
Ser partícipes de darle visibilidad a la problemática
Experiencias dinámicas
Maneras didácticas de aprender
actividades y dinámicas para la colaboración y entendimiento en equipo
Ser gestores del aprendizaje y motivación de sus trabajadores
Maneras didácticas de aprender
Crear experiencias y conexiones amenas entre trabajadores y empleadores
Ser accesible en cuanto a dinero y tiempo
Estar predispuestos a recibir información e implementarlo en su negocio/ empresa
Conocer los beneficios y el impacto que tendrían sus acciones en la empresa
Necesita tener mayores ventajas competitivas en un mercado que va evolucionando
Información personalizada con material dinámico y creativo
Empleadores y trabajadores aprenderán a comunicar sobre temas relacionados al colectivo trans

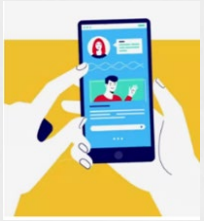

Ser parte de un cambio positivo en la sociedad
Ser una modelo de líder consciente
Mayores ventajas competitivas
Entendimiento sobre las necesidades de sus trabajadores
Mayor satisfacción de los trabajadores con sus puestos de trabajo
Mayor motivación y productividad en el ambiente laboral
Entendimiento sobre las necesidades de sus trabajadores
Ambiente laboral que genere mayor confianza y seguridad
Trabajadores más conscientes sobre sus actos y comunicación
Crear un ambiente donde los colaboradores pueden expresarse libremente y ser respetados por ello
Un clima laboral más inclusivo
Entendimiento sobre las necesidades de sus trabajadores
Mejoras en el reclutamiento y retención del talento
Personal calificado para el puesto de trabajo
Motivación para las personas trans en su ambiente laboral
Esta insegura que tipo de impacto habría en su negocio al capacitar a su personal sobre el respeto hacia el colectivo trans.
No estar al tanto sobre temas relacionados a la comunidad trans y la diversidad en la identidad de género
Inversión de recursos económicos para capacitaciones
Tener miedo al cambio y al que dirán y desconocer qué efectos tendría el contratar una persona trans en su negocio/ empresa
Qué acciones comunicacionales aplicar con sus trabajadores al hablar sobre temas relacionados al colectivo trans
No saber cómo crear un entorno inclusivo
Pensar que aprender o capacitarse es una inversión de dinero y tiempo
No saber cómo motivar e incentivar a sus trabajadores a tener un aprendizaje colaborativo
Dar oportunidades laborales equitativas
Generar respeto y libre desarrollo de sus trabajadores
Tener trabajadores con habilidades necesarias para desempeñar el puesto
Capacitarse en temas de inclusión y respeto en el entorno laboral
Ampliar sus conocimientos sociales
Trabajar habilidades interpersonales en su espacio de trabajo
Escuchar todas las ideas y soluciones que los trabajadores propongan
Tener una imagen social más inclusiva
Que el entorno laboral no afecte su salud mental
Mejorar su comunicación con sus compañeros de trabajo
Trabajar en su adaptabilidad a nuevos cambios
Entender la situación por la que pasa cada trabajador
Generar un mayor vínculo y entendimiento con sus trabajadores
Llevar a sus trabajadores a la reflexión sobre qué es inclusión para ellos

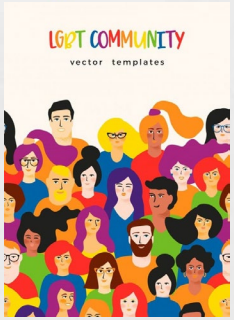
Moodboard

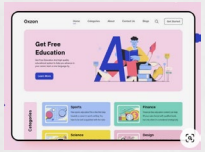
Estético





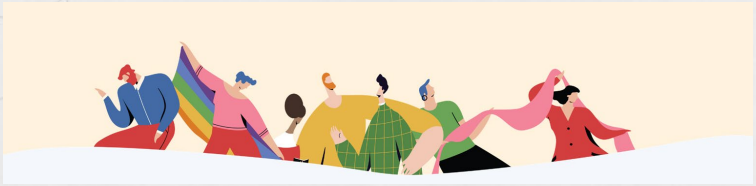








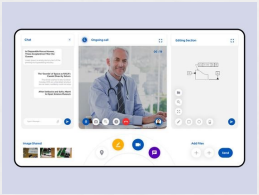



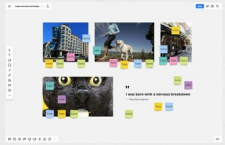
Funcional

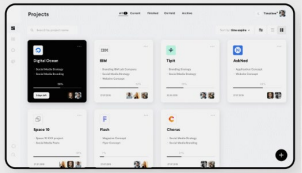












Ideación

Cómo podríamos incentivar a que las personas trans y colaboradores se sientan motivadas en su ambiente laboral

- RECOMPENSAS POR SU DESEMPEÑO
- Dejar que organicen una temática en una celebración de la empresa
- Horas del día seguro (tipo happy hours)
- Talento del mes (reconocimiento)
- incentivar el trabajo en equipo
- Espacios donde se promuevan la creatividad e innovación para fortalecer el talento humano
- Programas de desarrollo de habilidades blandas
- ESCUCHA ACTIVA
- Acompañamiento en momentos difíciles
- Conversaciones seguras en un momento del día laboral
- guías durante su integración
- actividades y dinámicas para la colaboración y entendimiento en equipo
- Programas de desarrollo de habilidades y conocimientos para el respeto y defensa de los derechos de las personas trans
- Implementar metas mensuales y recompensas

Cómo podríamos crear un entorno laboral seguro e inclusivo para la libre expresión de la identidad de género .

- Crear un día "festivo" que solo sea para la comunidad trans
- Contar con grupos de intereses en común
- Elaborar talleres de automotivación y autoconfianza
- Alianza con organizaciones o empresas que sean trans incluyentes
- Crear espacios libre de prejuicios
- Capacitaciones de liderazgo
- Cómo podríamos ayudar a implementar buenas prácticas inclusivas en el ambiente laboral
- Implementar herramientas para el desarrollo de habilidades blandas
- ACTIVIDADES de intereses en común
- Permitir que cada persona pueda decorar su espacio laboral como se sienta cómoda .
- intercambio de experiencias
- Crear un momento del día puedan expresar cómo se sienten .
- Adaptación de espacios físicos

Cómo podríamos ayudar a implementar buenas prácticas inclusivas en el ambiente laboral

- Capacitaciones
- Elaborando talleres de inclusión para los trabajadores
- Recompensas según tu aprendizaje
- Herramientas de información y que sean medibles
- Definir un calendario para la comunicación interna
- Tener una lista de objetivos con respecto al trabajo en equipo del negocio
- Brindar manuales/guías informativas
- Acompañamiento en el aprendizaje
- Brindar incentivos por buen desenvolvimiento laboral
- Herramientas para evaluar y monitorear el trabajo realizado y su desempeño
- Alianzas y eventos con organizaciones (LGTBI)
- Medición mensual de buenas prácticas acumuladas

¿Cómo podríamos ayudar a no tener incertidumbre sobre la interrelación de las personas externas al negocio con los trabajadores trans?

- Métodos para valorar y promover la diversidad
- Momento de interacción entre trabajador - cliente (entretenimiento)
- Respaldo que valide sus experiencias negativas
- Visibilización de las identidades de género y libres expresiones
- termómetro de empatía
- Organizar paseos para que todos se puedan conocer mejor
- Herramientas de concientización



Poder expresarse libremente en el centro de trabajo	¿Cómo podríamos ayudar a que las personas se expresen libremente?	ayuda y acompañamiento en momentos difíciles	clases de impro	Sesiones de escucha	acompañamiento
		Conversaciones	Reportes sobre su desempeño	herramientas para la libre opinión y expresión	No condicionar su vestimenta
Sentirse satisfecha con su trabajo	¿Cómo podríamos incentivar a sentirse satisfecha con su trabajo?	Asignándoles proyectos de liderazgo que ellos mismos puedan realizar de acuerdo a sus habilidades	Crear espacios seguros	Sistema de recompensas y seguimiento de desempeño	Tener sus pagos al día
		Reconocer sus esfuerzos sobre sus desempeños	Tener sus pagos al día	Crear espacios seguros	Sistema de recompensas y seguimiento de desempeño
Temor a pasar por momentos incomodos en el trabajo debido a la falta de educación por parte de los empleadores	¿Como podríamos ayudar a que no pase por momentos incómodos en el trabajo por la falta....?	Realizando charlas acerca del respeto entre trabajadores	Sesiones de intercambio de opiniones	Compañeros de trabajo educados y empáticos	Tener herramientas para comunicar sus necesidades y deseos con los empleadores
		Realizando actividades grupales que ayuden a la interacción y el respeto mutuo	Realizar capacitaciones a todos los trabajadores para generar un ambiente de cero discriminación	Creando ambientes inclusivos en las empresas	Realizando paseos o excursiones que ayuden más en la convivencia
Incertidumbre por no saber si se sentirá segura en su entorno laboral	¿Cómo podríamos generar confianza ?	Generando un buen trato de parte de sus trabajadores	Canales de comunicación empática y responsable	Generando talleres de grupos	Proponiendo un libro de recomendaciones donde todos puedan aportar sus ideas.
		Un ambiente inclusivo de parte de todos los trabajadores	Herramientas o mensajes demostrando que es un espacio seguro para él	Encontrar lugares con comunicación y publicidad hacia la inclusividad	Celebración de eventos que promuevan las diversidad en identidad y expresión de género
				Implementar metas y recompensas	
				Creando metas a largo y mediano plazo para los trabajadores	

Dar mayor valor a su puesto de trabajo	¿Cómo podríamos incentivar a que valoren más su puesto de trabajo?	Crear un sistema de recompensación según su desempeño	Crear espacios creativos que les genere tranquilidad	Realizando encuentros de integración una vez al mes con todos los trabajadores
		Un equipo de trabajo motivado	Realizando sus pagos correspondiente en las fechas pactadas	Maneras de compensación por sus logros
Sentirse seguros siendo ellos mismos	¿Cómo podríamos ayudar a que se sientan seguros siendo ellos mismos en el trabajo?	Programas de apoyo durante su incorporación y/o estancia	Códigos de vestimenta no heteronormativos	
		Incorporárlos a los grupos laborales	Permitiendo que expresen libremente su opinión siempre y cuando sea de aporte o de crítica	
El proceso de adaptación a un nuevo trabajo es más difícil para él	¿Cómo facilitar un proceso de adaptación más ameno?	Supervisión y acompañamiento amena	Grupos de apoyo	Ser parte de una comunidad/foro
		Contar con herramientas/canales de comunicación para reportar problemas y/o sugerencias *	Tener un acompañamiento de confianza	

Como podríamos incentivar a que las personas trans y colaboradores se sientan motivadas en su ambiente laboral	RECOMPENSAS POR SU DESEMPEÑO	actividades y dinámicas para la colaboración y entendimiento en equipo	herramientas para desarrollar la creatividad e innovación del talento humano	Implementar actividades motivadoras(mensajes motivacionales)
	Talento del mes (reconocimiento)	Implementar metas mensuales y recompensa	Herramientas para evaluar y monitorear el trabajo realizado y su desempeño	Adaptar el entorno visual a uno más inclusivo y motivado
Cómo podríamos crear un entorno laboral seguro e inclusivo para la libre expresión de identidad de género	Implementar herramientas para el desarrollo de habilidades blandas	Elaborando talleres de inclusión para los trabajadores	Crear espacios libre de prejuicios	Capacitaciones personalizadas para los empleadores y colaboradores
	Contar con grupos de intereses en común	Alianza con organizaciones o empresas que sean trans incluyentes	Capacitaciones de liderazgo	Brindar manuales/guías informativas de manera dinámica y creativa
¿Cómo podríamos ayudar a no tener incertidumbre sobre la interrelación de las personas externas al negocio con los trabajadores trans?	Métodos para valorar y promover la diversidad	Momento de interacción entre trabajador -cliente (crear una conexión positiva)	Visibilización de las identidades de género y libres expresiones para personas externas	
	termómetro de empatía (cambio de roles, los trabajadores califican la empatía de los clientes)	Mostrar a las personas que se encuentran en un lugar libre de discriminación (hacia la diversidad de expresión e identidad de género).	Crear experiencias amenas en el negocio entre trabajador y cliente	

¿Cómo podríamos facilitar a que la persona se sienta cómoda con su identidad de género en el trabajo?	Herramientas para su mejor desenvolvimiento en el trabajo	Realizando actividades grupales que ayuden a la interacción y el respeto mutuo	Compañeros de trabajo educados y empáticos	Canal de comunicación confidencial (para reclamos y necesidades)
	Realizando charlas acerca del respeto entre trabajadores	herramientas para la libre opinión y expresión	Crear algo para que se eduque y desarrolle la empatía entré trabajadores en el entorno laboral	
¿Cómo podríamos incentivar a sentirse satisfecha con su trabajo?	Asignándoles proyectos de liderazgo que ellos mismos puedan realizar de acuerdo a sus habilidades	Implementar metas personalizadas según propósito	Implementar actividades motivadoras(mensajes motivacionales)	herramientas para evitar el estres
	Reconocer sus esfuerzos sobre sus desempeños	Recompensas según su desempeño	Realizando concursos en los que los trabajadores tengan la oportunidad un mayor vínculo amicales	
¿Cómo ayudar a que no sienta incertidumbre al no saber si se sentirá seguro en su entorno laboral?	Canales de comunicación empática y responsable	Encontrar lugares con comunicación y publicidad hacia la inclusividad y diversidad en el negocio	Eventos/Plataformas dónde se muestran diversos tipos de trabajos inclusivos	Ver representación de diversidad en las publicidades
	Herramientas o mensajes demostrando que es un espacio seguro para él	plataforma o canal donde encuentre experiencias/opiniones de la antiguos trabajadores del negocio	Celebración de eventos que promuevan las diversidad en identidad y expresión de género	

Dar mayor valor a su puesto de trabajo	¿Cómo podríamos incentivar a que valoren más su puesto de trabajo?	Crear un sistema de compensación según su desempeño	Realizar actividades grupales que ayuden a la interacción y el respeto mutuo	Realizando charlas acerca del respeto entre trabajadores	Compañeros de trabajo educados y empáticos
		Crear espacios creativos que les genere tranquilidad	Herramientas para su mejor desenvolvimiento en el trabajo	herramientas para la libre opinión y expresión	Oportunidades de crecimiento
Sentirse seguros siendo ellos mismos	¿Cómo podríamos ayudar a que se sientan seguros siendo ellos mismos en el trabajo?	Códigos de vestimenta no heteronormativos	Crear algo para que se eduque y desarrolle la empatía entre trabajadores en el entorno laboral	Incentivar a que se realicen actividades innovadoras que ayuden al desarrollo personal de cada trabajador	
		Que se establezcan normas que garanticen el respeto hacia su libre expresión e identidad de género	Canal de comunicación confidencial (para reclamos y necesidades	Realizar eventos internos que involucren a la comunidad visibilizando el compromiso del negocio	
El proceso de adaptación a un nuevo trabajo es más difícil para él	¿Cómo facilitar un proceso de adaptación más ameno?	Mejorar canales de comunicación efectiva entre los trabajadores y empleadores	Contar con herramientas/canales de comunicación para reportar problemas y/o sugerencias	Brindando técnicas de trabajo en equipo	
		Programas de apoyo y seguimiento durante su incorporación y/o estancia	Ser parte de una comunidad/foro	Procesos de orientación y acompañamiento**	



Clima organizacional de las medianas empresas

Las medianas empresas cuentan con características particulares que investigamos para que pueda ser factible la construcción y desarrollo de las simulaciones

Códigos de vestimenta no heteronormativos

número de trabajadores (entre 50 a 199 trabajadores)

actividades que sean genéricas y no dependan del rubro

área de recursos humanos mayor contacto con trabajadores

se dan puntos de encuentros para conocer a sus trabajadores

importancia del rol de los líderes: personas de rrhh , gerentes y coordinadores para con los colaboradores, dependiendo de la actividad

trabajo en equipo por áreas

niveles jerárquicos



Idea Final

Idea Final

Luego de pasar por un sin fin de ideas y propuestas que se iban descartando semana tras semana planteamos una propuesta de solución que fuera funcional, creativa, accesible,y sobre todo que las necesidades de los usuarios con los hallazgos encontrados en el proceso de ideación

Esta propuesta brindara una experiencia vivencial a empresarios y trabajadores para que puedan vivenciar y co-crear un entorno laboral trans-inclusivo a través de **simulaciones dinámicas y gamificadas** .

Propuesta de valor / Solución

Brindar una **experiencia vivencial** a empresarios y trabajadores para que puedan vivenciar y co - crear un entorno laboral trans -inclusivo a través de **simulaciones dinámicas y gamificadas.**



CARACTERISTICAS - DIFERENCIAL

Programa virtual de simulaciones gamificadas

Características

- Versátil
- Dinámica
- Gamificada

Diferencial

La solución tiene el diferencial de poder ser adaptado y usado en diferentes entornos, buscando la flexibilidad y mayor llegada con nuestros usuarios:

Virtual

Programa de simulación virtual remoto, dónde los empresarios y colaboradores vivencien diferentes contextos de acuerdo a las dinámicas comunes que se dan en medianas empresas, permitiendo que se pueda adaptar a sus tiempos .

Presencial

Programa virtual de simulaciones, que será usado con tecnología de realidad virtual (VR) para crear una experiencia vivencial en los empresarios y colaboradores de las medianas empresas. Podrá ser adaptado a espacios presenciales estratégicos, como convenciones, conferencias y/o ferias realizadas por organizaciones y red de empresas que promuevan la responsabilidad social y desarrollo sostenible en el Perú.

ACTIVIDADES QUE INVOLUCRARÍA LA SIMULACIÓN

acciones

Simulación sobre Acciones que una persona tomaría en una situación particular (qué tipo de situación) en el trabajo

Acciones comunicacionales y actitudinales

conocimiento

Simulación para conocer los conocimientos de la persona acerca de conceptos ligados a la comunidad LGTBI

Diversidad en el ámbito de aprendizaje

comportamiento

Cómo es un proceso de reclutamiento más justo y equitativo (revisión de CV, publicación de puestos de trabajo)

escucha activa

Simulación de "Mesa redonda" (testimonios) para que conozcan las vivencias de las personas

Técnicas de escucha

resultados (de forma grupal)

Simulación entre todos para ver qué tal se desenvuelven entre todos

debería haber un reconocimiento (insignia)

Que tal vez esté avalado por organizaciones con prestigio

ETAPA 1

Proceso de reclutamiento y contratación

Simulaciones de dinámicas simuladas que permitan a la persona ser parte de un proceso de reclutamiento e inducción del personal contratado

Cómo es un proceso de reclutamiento más justo y equitativo (revisión de CV, publicación de puestos de trabajo)

Procesos de inducción

Proceso de reclutamiento

ETAPA 2

Gestión humana

Simulaciones de situaciones donde el usuario deba implementar sus conocimientos para construir protocolos que construyan un ambiente laboral trans-inclusivo

Uso de pronombres

Repensar los códigos de vestimenta

simulación del uso y su importancia de los pronombres en diferentes medios (<emails, cartas, presentaciones, fotochecks, etc)

hacer una simulación donde puedan escoger según su criterio que códigos de vestimenta es pertinente realizar

ETAPA 3

Sensibilización y diagnósticos

Simulación que permita al usuario implementar técnicas de escucha y diagnósticos en beneficio de su empresa simulada.

Encuestas de satisfacción laboral de los colaboradores

Simulación de "Mesa redonda"(testimonios) para que conozcan las vivencias de las personas

ETAPA 4

Trabajo en equipo - implementando las fortalezas y experiencias

Simulación final donde el empresario y colaboradores trabajen en equipo para tomar decisiones en conjunto con la finalidad de resolver una situación/problemática planteada en un contexto empresarial.

Soluciones en equipo ante una problemática empresarial

simulación entre todos para ver qué tal se desenvuelven entre todos

debería haber un reconocimiento (insignia)

que tal vez esté avalado por organizaciones con prestigio

ACTIVIDADES DEL MVP - ETAPA 1

Simulaciones de dinámicas simuladas que permitan a la persona ser parte de un proceso de reclutamiento e inducción del personal contratado.

Proceso de reclutamiento

- Cómo es un proceso de reclutamiento más justo y equitativo (revisión de CV, publicación de puestos de trabajo)
- Procesos de inducción

Proceso de Inducción

Presentación al equipo de trabajo

Pronombres preferidos

Uso de lenguaje inclusivo, en las alternativas mostradas

Los nuevos empleados serán personalmente llevados a presentar con sus compañeros. Así mismo indicarle y explicarle en qué consistirá el trabajo, igualmente los sitios que requiere conocer tales como el lugar de cobro, sanitarios, entre otros.

El usuario al final de las actividades, escribe cuales son las virtudes y habilidades que el participante ha mostrado durante el desarrollo del proceso de inducción, y ver si estas son favorables para los puestos de trabajo que se requirieron.

Proceso de blind recruiting

Publicación de vacante inclusivo

Armado de la descripción del trabajo

Entrevista inclusiva (las preguntas correctas que se debe hacer)

¿Dónde anunciaría la vacante?

Escriba 3-4 anotaciones relevante de la entrevista

ETAPA 4

Simulación final donde el empresario y colaboradores trabajen en equipo para tomar decisiones en conjunto con la finalidad de resolver una situación/problemática planteada en un contexto empresarial .

Soluciones en equipo ante una problemática empresarial → Hacer una simulación en donde la persona pueda rescatar las diferentes soluciones ante una problemática dada.

simulación entre todos para ver qué tal se desenvuelven entre todos → debería haber un reconocimiento (insignia)

Entrevista inclusiva (las preguntas correctas que se debe hacer) → que tal vez esté avalado por organizaciones con prestigio

Al final se dará un diagnóstico y recomendaciones y herramientas que puede encontrar

Lienzo modelo de negocio

8.Aliados Clave

-Organización Perú Sostenible
-Organización Presente.
-Marcas que requieran publicidad y que tengan como propósito la inclusividad de la comunidad LGTB+
-Organizaciones de la comunidad LGTB (nos brindaran sus experiencias e información para el desarrollo de las simulaciones)

-Municipalidades de diferentes distritos de Lima.

-Ministerio de trabajo

-Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

9. Presupuestos

Materiales para el diseño y armado del módulo
Pago a colaboradores
Alquiler de espacio
Adquisición de lentes VR
Publicidad en redes

7. Actividades Clave

Creación y desarrollo de las simulaciones

Creación del material audiovisual interactivo

Creación de la landing page

Diseño y armado de módulo

Instalación de artículos de inmersión

Publicidad en redes

6. Recursos Clave

Recursos Tecnológicos:
Programa de prototipo
Programas de edición de Video
Programas de diseño web
Hosting y Servicios
Tecnología de realidad virtual
Programas de videollamadas y reuniones virtuales(google meet, zoom, business)
Recursos Humanos:
Diseñadores de UX/UI
Diseñadores gráficos
Especialista sobre temas de inclusividad
Comunicación Audiovisuales
Consultor de Aprendizaje basado en juegos

2- Propuesta de Valor

Creación de una experiencia dinámica y gamificada para que empresarios y trabajadores puedan vivenciar y co -crear un entorno laboral trans - inclusivo.

4. Relación con los clientes

Tono de comunicación amigable
Inmersión virtual de manera dinamica y ludica
Se brindarán recompensas
Servicio de Asistencia.

3. Canales

Landing Page
Instagram y Facebook Business
Correos Electrónicos
Plataformas Colaborativas
Espacios presenciales donde se realizan convenciones empresariales(módulos)

Segmento de clientes:

Segmento de clientes
-Empresarios de medianas empresas
-Analistas de recursos Humanos
-Trabajadores de empresas

5. Fuentes de ingreso

Consistirá en 2 paquetes:

Básico: Será usado como gancho donde se ofrece una sola sims Freemium ulación gratuita y solo podrá ser usada una vez por persona, por prueba de 3 días

Premium: Acceso a todas las simulaciones , con opción de personalización de la cantidad de personas que pueden usarlo.

Modelo de negocio

Canales
Página web
Instagram y Facebook
Espacios presenciales en convenciones empresariales
Plataformas colaborativas

Aliados Claves
-Organización Perú Sostenible
-Organización Presente
-Organizaciones de la comunidad LGBT+(Más Igualdad, It gets Better,
-Municipalidades distritales y MIMP

Segmento de clientes
-Empresarios de medianas empresas
-Analistas de recursos Humanos
-Trabajadores de empresas

Relación con los clientes
-Tono de comunicación amigable y cercano
-Contenido digital (informació)
-Se brindarán recompensas (durante el proceso de simulación)
-Servicio de asistencia

Actividades Clave
-Creación y desarrollo de las simulaciones
-Creación y diseño de material audiovisual
-Diseño, armado e implementación de módulo
-Publicidad en redes



Dirección y diseño gráfico

- Diseño de experiencias en las simulaciones
- Elaboración de Identidad visual y gráfica
- Creación de página web
- Estrategia y diseño de contenido para redes sociales

Comunicación Audiovisual y Multimedia

- Realización de visuales para las simulaciones
- Diseño audiovisual para contenido de redes sociales.
- Animación para el contenido Audiovisual.
- Recopilación de Audio y Video de las entrevistas y Simulaciones.

PROTOTIPOS

Presencial







Virtual

Navega por las simulaciones que ofrecemos, cada una con distintas temáticas y contextos laborales



Página web


VIVEN CIALSIM
Sobre nosotros
Experiencias
Aliados
Costos
Simulaciones vivenciales
Descubre y vive la experiencia de trabajar en un entorno laboral LGBT+
Somos un servicio que te permite vivenciar el construir entornos laborales inclusivos a través de simulaciones dinámicas y gamificadas.
Probar simulación
Respaldados por


Simulaciones vivenciales
Descubre y vive la experiencia de trabajar en un entorno laboral LGBT+
Probar simulación
Respaldados por
TRABAJO PRESENTE

Redes Sociales

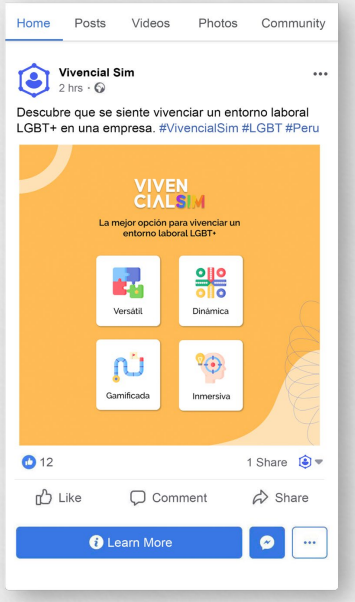
Instagram





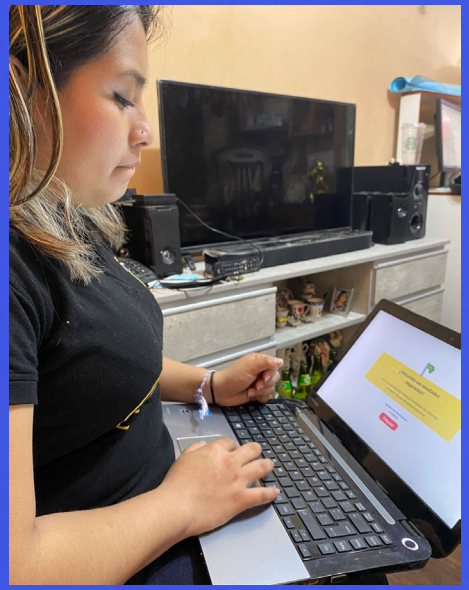
Facebook





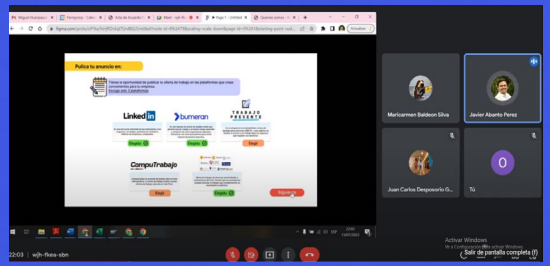
Experimentación y validaciones

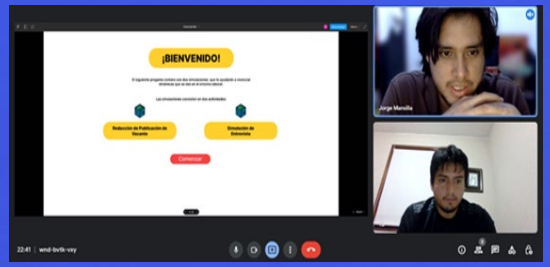
EXPERIMENTACIÓN

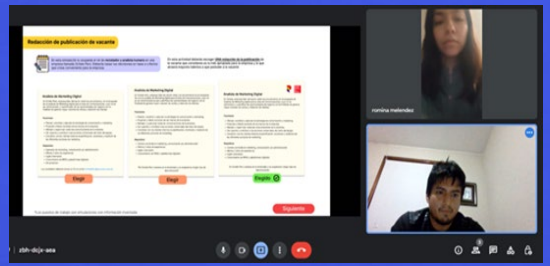


- A los usuarios les presentamos un sistema
de simulaciones gamificadas, para empresas y puedan darnos su punto de vista si sería ideal incorporarlo en las empresas de Lima metropolitana.

ENTREVISTAS

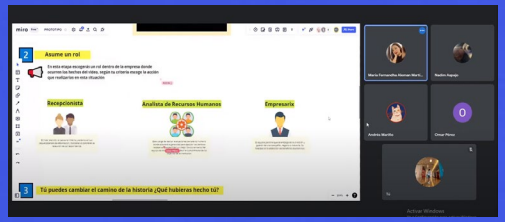


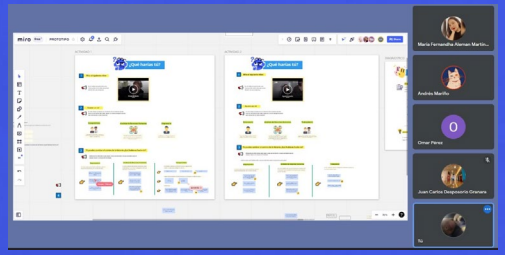


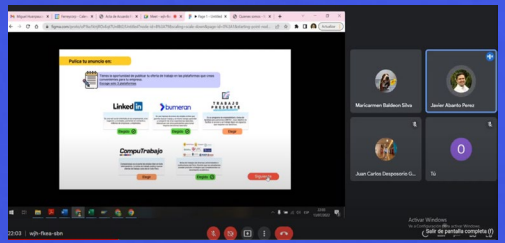


A nuestros usuarios se les realizó una pequeña entrevista para que nos cuenten su experiencia sobre la simulación .

VALIDACIONES







Las validaciones se dividieron en dos etapas la primera en donde tenían que tomar el rol de empresario y trabajador.

Descarga de las entrevistas

Descarga de entrevistas

Antes de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Jorge Mansilla (Analista de recursos humanos)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Conoces las problemáticas que afronta la comunidad LGTB o la comunidad trans en el Perú?	Conozco algunas, pero no todas en sí. Por ejemplo en el tema de oportunidades laborales,ya que noto que muchas veces hay una discriminación hacia las personas pertenecientes a la comunidad LGTB, en especial a las personas trans.
¿Crees que es importante abordar temas de la comunidad LGTB en las empresas?	Si, por que creo que las empresas se deberían encargar de elaborar un plan para que sus trabajadores sean tolerantes,
¿Conoces en qué consiste una simulación virtual?	Si en términos generales
¿Has realizado anteriormente algún tipo de simulación virtual que esté relacionado a la gestión dentro de un entorno laboral?	No realmente

Descarga de entrevistas

Después de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Jorge Mansilla (Analista de recursos humanos)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué te pareció la simulación?	Me pareció muy buena en verdad
¿Consideras que las actividades fueron fáciles de realizar?	Si, por que en si es como una conversación que estás teniendo con alguien y más o menos sabes cual va ser tu respuesta.
¿Crees que se podrían mejorar algunas herramientas?	Si, yo opino que por ejemplo se podría aumentar el número de preguntas.
¿Cuál fue la simulación que te hizo cuestionarte más?	La penúltima pregunta de la parte de la entrevista, ya que no estoy muy informado en la parte del tema laboral y respecto a los derechos que deban tener las personas de la comunidad LGTB.
¿Considera que las actividades contenían información útil?	Si, por que en si te hace que busques más información sobre el tema.

Pregunta	Respuesta
¿Adquirirás este servicio?¿Por qué?	Si lo adquiriria para saber cómo son las personas que trabajan en mi empresa, y ver si es que una persona trans va entrar a la empresa a trabajar no tendría ningún inconveniente al momento de laborar.
¿Crees que esta simulación ayuda a vivenciar a las personas a conocer cómo desenvolverse en un entorno laboral donde se respeta la identidad de género?	Creo que no, ya que considero que es más bien como una buena iniciativa para empezar a concientizar a los empresarios de hacer cambios en su entorno laboral al igual que el de sus trabajadores, pero no eliminaría el problema por completo.
¿Cree que el uso de esta simulación en los trabajadores de empresas ayude a ser un primer paso importante para que se pueda co -crear un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGTB en las empresas?	Si como lo mencione anteriormente, y esto se podría complementar con un poco más de información a los mismos empleadores, gerencias y áreas. Muchos de las personas que dan entrevistas en las empresas no están bien informadas sobre estos temas de inclusividad en las empresas y es por ello que empresarios y dueños de estas mismas deben capacitar bien a su trabajadores, y esta simulación ayuda mucho en eso.

Descarga de entrevistas

Antes de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Javier Abanto (Empresario- mediana empresa)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Conoces las problemáticas que afronta la comunidad LGTB o la comunidad trans en el Perú?	Si conozco casos de amigos que han sufrido algun tipo de discriminación dentro de las empresas en las que trabajan por el hecho de ser diferentes.
¿Crees que es importante abordar temas de la comunidad LGTB en las empresas?	Si, por ejemplo en la empresa en la que trabajo nos capacitan mucho en estos temas, por que es un tema penado el discriminar a las personas por su opción sexual.
¿Conoces en qué consiste una simulación virtual?	Sí he oído sobre eso, pero nunca he tenido alguna experiencia de ese tipo.
¿Has realizado anteriormente algún tipo de simulación virtual que esté relacionado a la gestión dentro de un entorno laboral?	No hasta ahora

Descarga de entrevistas

Después de la simulación

Entrevistador/a: Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a: Javier Abanto (Empresario-mediana empresa)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué te pareció la simulación?	Realmente me pareció una simulación muy buena y sobre todo bastante realista
¿Consideras que las actividades fueron fáciles de realizar?	Hubo respuestas realmente notorias. Si tú te das cuenta y lees cada una de las respuestas y preguntas que te dan, puedes identificar claramente cual es la que realmente se adapta al entorno donde te están presentando la simulación .
¿Crees que se podrían mejorar algunas herramientas?	Yo creo que si, realmente se podrían colocar algunas preguntas con trampa para que las personas puedan responder realmente lo que ellos piensen y no lo que tú quieres que ellos piensen .
¿Cuál fue la simulación que te hizo cuestionarte más?	La segunda simulación porque la primera solo fue escoger en qué plataforma vamos a publicar los cv. En cambio, la segunda era parte de una entrevista, entonces fue un poco más profunda y me hizo realmente cuestionarme porque también había más preguntas.
¿Considera que las actividades contenían información útil?	Si, yo creo que sí. Por cada pregunta y respuesta que iba leyendo, aprendía algo nuevo.

Pregunta	Respuesta
¿Adquirirás este servicio?¿Por qué?	Realmente sí. Dentro de una empresa siempre se espera que haya un clima laboral favorable, si nosotros contratamos a personas LGTB y hay personas que no van a respetarlas, sería mejor desvincularla de la empresa y así poder crear un ambiente laboral. Además, considero que este servicio nos ayudará bastante a identificar ese tipo de personas.
¿Crees que esta simulación ayuda a vivenciar a las personas a conocer cómo desenvolverse en un entorno laboral donde se respeta la identidad de género?	Claro que sí, si nos damos cuenta el Perú aún tiene una mentalidad super cerrada, conservadora y machista. Si nosotros queremos diversidad de género dentro de nuestra empresa y esta salga a flote, debemos de contratar personas que puedan respetarlos. Entonces, si nosotros no hacemos eso, el clima laboral de nuestra empresa irá en picada.
¿Cree que el uso de esta simulación en los trabajadores de empresas ayude a ser un primer paso importante para que se pueda co -crear un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGTB en las empresas?	Realmente si, las preguntas que se realizan en la segunda simulación son directas a las personas que pertenecen a la comunidad LGTB. Nosotros tenemos una idea y vamos a responder lo que pensemos teniendo un resultado al final. Con ello, la empresa va a poder evaluar quién si puede o no trabajar con personas del colectivo LGTB. Entonces, podremos hacer un filtro para saber quienes merecen no estar en la empresa y evitar crear un pésimo ambiente laboral.

Descarga de entrevistas

Antes de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Jimena Pérez
(Analista de recursos humanos)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Conoces las problemáticas que afronta la comunidad LGTB o la comunidad trans en el Perú?	Si, de amigos mas que todo que se sienten cohibidos por ser como son, también conozco casos de jefes o supervisores de mi empresa que saben afrontar bien estas situaciones .
¿Crees que es importante abordar temas de la comunidad LGTB en las empresas?	. Si e inclusive hay un programa llamada Tain tai, que está basado en la diversidad e igualdad, no solo personas trans, sino en general distintas razas de alusión. Para mi todos merecen el mismo respeto
¿Conoces en qué consiste una simulación virtual?	No realmente
¿Has realizado anteriormente algún tipo de simulación virtual que esté relacionado a la gestión dentro de un entorno laboral?	No hasta ahora

Descarga de entrevistas

Después de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Jimena Pérez (Analista de recursos humanos)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué te pareció la simulación?	La simulación le pareció buena, ya que tiene preguntas que ayudan a saber si la persona que está entrevistando está preparada para este tipo de casos.
¿Consideras que las actividades fueron fáciles de realizar?	Muy dinámica y fácil de usar, ya que fue fluido y entendible
¿Crees que se podrían mejorar algunas herramientas?	En algunas preguntas podrían mejorarse, pero en la mayoría las herramientas estuvieron bien elaboradas.
¿Cuál fue la simulación que te hizo cuestionarte más?	La primera pregunta de la entrevista fue la parte que me hizo cuestionarme más, ya que no sabía cómo exactamente llamarle en sí al entrevistador.
¿Considera que las actividades contenían información útil?	Realmente si, como mencioné anteriormente hay preguntas que te ayudan a saber si en verdad estas preparado para una situación como esa.

Pregunta	Respuesta
¿Adquirirás este servicio?¿Por qué?	Si adquiriría este servicio. Nunca escuché esta herramienta en sí, y me parece muy buena y podría mejorarse más a detalle para obtener resultados más específicos.
¿Crees que esta simulación ayuda a vivenciar a las personas a conocer cómo desenvolverse en un entorno laboral donde se respeta la identidad de género?	Podría ser, pero se tendría que agregar algunas preguntas más para poder tener un mayor detalle.
¿Cree que el uso de esta simulación en los trabajadores de empresas ayude a ser un primer paso importante para que se pueda co -crear un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGTB en las empresas?	Si, en verdad si se trabaja aún más a fondo estas preguntas podríamos llegar a ese resultado.

Descarga de entrevistas

Antes de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Romina Melendez (Trabajadora)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Conoces las problemáticas que afronta la comunidad LGTB o la comunidad trans en el Perú?	No en realidad
¿Crees que es importante abordar temas de la comunidad LGTB en las empresas?	Si, porque es un modo de preparar bien a las nuevas generaciones.
¿Conoces en qué consiste una simulación virtual?	La verdad no, pero si me interesaria conocer
¿Has realizado anteriormente algún tipo de simulación virtual que esté relacionado a la gestión dentro de un entorno laboral?	No realmente

Descarga de entrevistas

Después de la simulación

Entrevistador/ a:
Omar Pérez
Nombre del entrevistado/a:
Romina Melendez (Trabajadora)
Fecha: 05/08/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué te pareció la simulación?	Me pareció bastante interesante y entretenida
¿Consideras que las actividades fueron fáciles de realizar?	Si, ya que se deja entender bastante. Sin embargo hay algunas cosas que podrían mejorarse.
¿Crees que se podrían mejorar algunas herramientas?	Lo que se mejoraría es la primera parte de la simulación que es cuando estás escogiendo un CV, ya que dos de ellos los veía muy similares.
¿Cuál fue la simulación que te hizo cuestionarte más?	La parte de la entrevista, ya que en algunos aspectos no me sentía con el conocimiento suficiente
¿Considera que las actividades contenían información útil?	Si, pero como dije antes hay algunas cosas pequeñas que podrían mejorar.

Pregunta	Respuesta
¿Adquirirás este servicio?¿Por qué?	Si lo adquiría, por qué en el caso de ser una empresaria me servirá bastante para capacitar a mis trabajadores
¿Crees que esta simulación ayuda a vivenciar a las personas a conocer cómo desenvolverse en un entorno laboral donde se respeta la identidad de género?	La verdad no, pero sería un buen inicio para concientizar a los empresarios
¿Cree que el uso de esta simulación en los trabajadores de empresas ayude a ser un primer paso importante para que se pueda co -crear un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGTB en las empresas?	Como mencione anteriormente si, por que el hecho de aclarar que se quiere hacer un entorno laboral inclusivo

Descarga de entrevistas

Antes de la simulación

Entrevistador/ a:
Nadim Aspajo
Nombre del entrevistado/ a:
Sabina Ramirez (Trabajadora)
Fecha: 17/ 07/ 22

Pregunta	Respuesta
¿Conoces las problemáticas que afronta la comunidad LGTB o la comunidad trans en el Perú?	Claro, es por eso que siempre la última semana de Junio salimos todos a marchar para que nuestros derechos puedan ser válidos y hasta ahora no hemos tenido respuesta de la comunidad política de nuestro país.
¿Crees que es importante abordar temas de la comunidad LGTB en las empresas?	Yo creo que sí, porque existen muchas personas que tienen una idea errónea ó tienen la cabeza con estereotipos y los temas acerca de la comunidad LGBT van a servir para que cada uno de los colaboradores puedan quitarse todos los estereotipos y sobre todo puedan conocer realmente quienes son y el respeto que se merecen.
¿Conoces en qué consiste una simulación virtual?	*Realmente no, pero tengo una idea aproximada. En sí, no sé con exactitud que signifique.*
¿Has realizado anteriormente algún tipo de simulación virtual que esté relacionado a la gestión dentro de un entorno laboral?	No, hoy va a ser mi primera vez.

Descarga de entrevistas

Después de la simulación

Entrevistador/ a: Nadim Aspajo
Nombre del entrevistado/ a: Sabina Ramirez (Trabajadora)
Fecha: 17/07/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué te pareció la simulación?	Realmente me pareció una simulación muy buena y **sobre todo bastante realista.**
¿Consideras que las actividades fueron fáciles de realizar?	**Realmente si, hubieron respuestas realmente notorias.** *Si tú te das cuenta y lees cada una de las respuestas y preguntas que te dan, puedes identificar claramente cual es la que realmente se adapta al entorno donde te están presentando la simulación.*
¿Crees que se podrían mejorar algunas herramientas?	Yo creo que si, realmente se **podrían colocar algunas preguntas con trampa** para que las personas puedan responder realmente lo que ellos piensen y no lo que tú quieres que ellos piensen.
¿Cuál fue la simulación que te hizo cuestionarte más?	*La **segunda simulación** porque la primera solo fue escoger en qué plataforma vamos a publicar los cv. En cambio, la segunda era parte de una entrevista, entonces fue un poco más profunda y me hizo realmente cuestionarme porque también había más preguntas.*
¿Considera que las actividades contenían información útil?	Si, yo creo que sí. **Por cada pregunta y respuesta que iba leyendo, aprendía algo nuevo**

Pregunta

¿Adquirirás este servicio?¿Por qué?

¿Crees que esta simulación ayuda a vivenciar a las personas a conocer cómo desenvolverse en un entorno laboral donde se respeta la identidad de género?

¿Cree que el uso de esta simulación en los trabajadores de empresas ayude a ser un primer paso importante para que se pueda co -crear un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGTB en las empresas?

Respuesta

Realmente sí. Dentro de una empresa siempre se espera que haya un clima laboral favorable, si nosotros contratamos a personas LGTB y hay personas que no van a respetarlas, sería mejor desvincularla de la empresa y así poder crear un ambiente laboral. Además, considero que este servicio nos ayudará bastante a identificar ese tipo de personas.

Claro que sí, si nos damos cuenta el Perú aún tiene una mentalidad super cerrada, conservadora y machista. Si nosotros queremos diversidad de género dentro de nuestra empresa y esta salga a flote, debemos de contratar personas que puedan respetarlos. Entonces, si nosotros no hacemos eso, el clima laboral de nuestra empresa irá en picada.

Realmente si, las preguntas que se realizan en la segunda simulación son directas a las personas que pertenecen a la comunidad LGTB. Nosotros tenemos una idea y vamos a responder lo que pensemos teniendo un resultado al final. Con ello, la empresa va a poder evaluar quién si puede o no trabajar con personas del colectivo LGTB. Entonces, podremos hacer un filtro para saber quienes merecen no estar en la empresa y evitar crear un pésimo ambiente laboral.

Descarga de entrevistas

Antes de la simulación

Entrevistador/ a:
Juan Carlos Desposorio
Nombre del entrevistado/ a:
Diego Diaz Mecca (Productor de Televisión)
Fecha: 22/ 07/ 22

Pregunta	Respuesta
¿Conoces las problemáticas que afronta la comunidad LGTB o la comunidad trans en el Perú?	Si justo el mismo hecho de haber trabajado con un grupo de chicas trans veo lo marginada que está todo ello ose se que en general veo que la comunidad a sido afectada siempre si hablamos netamente del perú pero digamos que esto a ido cambiado poco a poco por así decirlo pero igual creo que la comunidad a si siempre la más afectada , la que más lucha por tener nuevas posibilidades como otras letras de la comunidad .
¿Crees que es importante abordar temas de la comunidad LGTB en las empresas?	Si porque creo que ya es momento de hacer un cambio .
¿Conoces en qué consiste una simulación virtual?	La verdad que no
¿Has realizado anteriormente algún tipo de simulación virtual que esté relacionado a la gestión dentro de un entorno laboral?	No

Descarga de entrevistas

Después de la simulación

Entrevistador/a: Juan Carlos Desposorio
Nombre del entrevistado/a: Diego Diaz Mecca (Productor de Televisión)
Fecha: 22/07/22

Pregunta	Respuesta
¿Qué te pareció la simulación?	Creo que es importante esto de saber cómo conversar o hablar con una persona ya que en una entrevista no es solamente laboral tiene muchas aparte que la cultura de la empresa de qué cosas busca como personas .
¿Consideras que las actividades fueron fáciles de realizar?	Si
¿Crees que se podrían mejorar algunas herramientas?	Creo que está bien claro osea su fin se entiende bien .
¿Cuál fue la simulación que te hizo cuestionarte más?	Eee osea creo que es la de conversar con una persona
¿Considera que las actividades contenían información útil?	Si

Pregunta	Respuesta
¿Adquirirás este servicio?¿Por qué?	Como reclutador, si
¿Crees que esta simulación ayuda a vivenciar a las personas a conocer cómo desenvolverse en un entorno laboral donde se respeta la identidad de género?	Si
¿Cree que el uso de esta simulación en los trabajadores de empresas ayude a ser un primer paso importante para que se pueda co -crear un entorno laboral inclusivo con la comunidad LGTB en las empresas?	Si

Presupuesto

Producto Mínimo Viable

Inversión Inicial S/3200

Costos Mensuales: S/ 600

Uso presencial: S/15

Paquete Premium virtual (para empresas): S/150

	Mes 1	Mes 2	Mes 3
Cantidad Estimada	90	105	120
Ventas	2750	3600	4500
Costos	600	600	600
Utilidad	2150	3000	3900

Periodo de Recuperación de la Inversión

3 Meses



PRESUPUESTO

PRESUPUESTO				
INVERSIÓN INICIAL	UNIDAD		CANTIDAD	PARCIAL
RECURSO DE PRODUCCIÓN				
Diseñador de Ux /Ui	Personal		1	s/700
Diseñador Grafico	Personal		1	s/500
			Total	s/1200
RECURSO ADMINISTRATIVO				
Laptop			1	S/2000
			Total	s/2000
			Total	s/3200
MAPEO MENSUAL				
SERVICIOS				
SERVICIO DE INTERNET				S/100
			Total	S/100
MAPEO DE POSIBLES INGRESOS	UNIDAD	UNIDADES MENSUALES	INGRESO MENSUAL	INGRESO TRIMESTRAL
Paquete Premium Individual	S/15	80	S/1200	S/3600
Paquete Premium Empresarial (50/100 personas)	S/150	10	S/1500	S/4500
Simulación presencial (Ingreso)	S/15	10	S/150	S/2925
		Total	s/2700	s/8100
Total de Ingresos				S/2700
Total de Inversión				S/3200
Total de Gastos				S/600
Utilidades/ Perdidas				S/1100

OPORTUNIDAD DE MEJORA

Finalizando con la propuesta y dándole una vista como equipo podemos decir que las oportunidades de mejora son las siguientes :

- *Ampliar el servicio a otros sectores, como universidades, aliados de la comunidad LGBT+.*
- *Implementar nuevas simulaciones con situaciones y contextos respaldados por expertos .*
- *Implementar niveles de dificultad y complejidad en las simulaciones.*



CONCLUSIONES

Los empresarios y trabajadores de medianas empresas *pudieron vivenciar diferentes situaciones y contextos que les permitió cuestionar sus acciones y aprender* ***a cómo interactuar en un espacio laboral con diversidad LGBT+.***





Ser LGBT+inclusivo es positivo

Por más empresas inclusivas, seguras y diversas para el talento LGBT+