

DOCUMENTO DE DISCUSIÓN N° IDB-DP- 1053

# Desafiando la heteronormatividad en Bolivia

Voces de la comunidad LGBTQ+ sobre el mundo laboral

María Delina Otazú  
Manuel Urquidi

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Mercados Laborales

Mayo 2024



# Desafiando la heteronormatividad en Bolivia

Voces de la comunidad LGBTQ+ sobre el mundo laboral

María Delina Otazú  
Manuel Urquidi

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Mercados Laborales

Mayo 2024



<http://www.iadb.org>

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



**Documento de discusión.**  
**Desafiando la heteronormatividad en Bolivia. Voces de la comunidad**  
**LGBTQ+ sobre el mundo laboral**

Manuel Urquidi y María Delina Otazú\*

**Abstracto**

El presente documento aborda algunas percepciones de la población LGBTQ+ en Bolivia, con especial atención en lesbianas, hombres gay, hombres y mujeres transexual, en relación con los obstáculos y las oportunidades de acceso al mercado laboral. El estudio tuvo como objetivo principal establecer una estrategia para recopilar datos cuantitativos de empleadores mediante preguntas diseñadas para abordar las percepciones de los distintos grupos, como parte de un esfuerzo para informar políticas sociales en respuesta a los desafíos que enfrentan en su inclusión laboral.

Este informe presenta también las percepciones recopiladas durante 2023 a través de grupos focales realizados en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Los participantes fueron subdivididos en categorías según su identidad de género, estado profesional y edad, con el fin de capturar perspectivas diversas de manera integral y complementaria al análisis cuantitativo. En este proceso, se identificaron experiencias únicas y barreras para el empleo para cada subgrupo, resaltando la importancia de intervenciones personalizadas.

El diseño de muestreo empleó un enfoque intencional en tres ciudades, reclutando a individuos LGBTQ+ a través de diversos canales, garantizando una comunicación clara de los objetivos de investigación y proporcionando subsidios de transporte. Las guías de discusión facilitaron conversaciones sobre las barreras para el empleo, el avance profesional y la discriminación laboral, promoviendo la participación activa y la generación de ideas. A pesar de enfrentar limitaciones, como posibles sesgos de muestreo y restricciones geográficas, se subraya la utilidad de los hallazgos cualitativos para orientar investigaciones cuantitativas posteriores.

Entre los principales hallazgos se destaca la percepción compartida por todos los grupos de que la heteronormatividad representa una de las principales barreras, dado que los hombres percibidos como más femeninos o las mujeres percibidas como masculinas tienden a enfrentar mayor discriminación. Además, todos los grupos estuvieron de acuerdo en que las mujeres trans enfrentan los mayores desafíos, mientras que los hombres trans son relativamente invisibilizados, con retos específicos poco conocidos. Entre los desafíos compartidos por estos dos grupos se encuentra la pérdida de la experiencia profesional durante la transición, ya que si bien los certificados educativos pueden en algunos casos recuperarse, los laborales representan un desafío mayor debido a la discriminación y la falta de legislación clara al respecto.

**Clasificación JEL: J15, J21, J71, J78, J83**

**Palabras claves: LGBTQ+, mercado laboral, inclusión laboral, inserción laboral, diversidad, orientación sexual.**

---

\* Las opiniones del presente documento son de los autores y no corresponden a las del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), su directorio, o los países que representa. Se agradece la revisión y comentarios de Yyannu Cruz-Aguayo y Liliana Castilleja, y los comentarios de Solange Sardán, Liliana Serrate y Tatiana Rocabado.

## Tabla de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<i>Diseño del muestreo .....</i>	<i>4</i>
<i>Limitaciones metodológicas.....</i>	<i>6</i>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>8</b>
<i>Análisis por cada grupo .....</i>	<i>8</i>
<i>1. Grupo de hombres gay profesionales.....</i>	<i>8</i>
<i>2. Grupo de hombres gay no profesionales .....</i>	<i>13</i>
<i>3. Grupo de mujeres lesbianas profesionales.....</i>	<i>16</i>
<i>4. Grupo de mujeres lesbianas no profesionales.....</i>	<i>20</i>
<i>5. Grupo de hombres trans profesionales.....</i>	<i>23</i>
<i>6. Grupo de hombres trans no profesionales .....</i>	<i>25</i>
<i>7. Grupo de mujeres trans profesionales.....</i>	<i>28</i>
<i>8. Grupo de Mujeres Trans no Profesionales.....</i>	<i>32</i>
<i>Conclusiones .....</i>	<i>35</i>
<b>Referencias .....</b>	<b>37</b>

## INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los resultados de una investigación que tiene como objetivo analizar las percepciones de la comunidad LGTBQ+<sup>1</sup> en Bolivia, con énfasis en mujeres lesbianas, hombres gay, hombres trans y mujeres trans, en relación con los obstáculos y las posibilidades de participación en el mercado laboral.

En 2017 ante la falta de información sobre los retos que enfrentaban las personas LGBTQ+ en su búsqueda de empleo, el BID inició un trabajo para generar información que permitiera definir políticas de respuesta. En los años posteriores se llevaron a cabo reuniones con organizaciones de los colectivos, instituciones que trabajaban con los distintos grupos y con personas de las distintas identidades de género. En dichas reuniones quedó patente la necesidad de por una parte recoger los retos percibidos por cada grupo por separado, determinando sus características y retos y visibilizando las experiencias de cada uno; y por otro lado establecer una estrategia para contar con información de los empleadores que permitiera contar con datos cuantitativos. Con la intención de comprender los retos que enfrentan las personas con estas identidades de género, en 2023 se llevaron a cabo grupos focales en tres ciudades del país: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz que buscaban sistematizar las experiencias de personas de cada subgrupo, mientras que de las mismas se obtenían datos que guiaran las preguntas que se podrían llevar a los empleadores<sup>2</sup>.

Estos grupos focales permitieron explorar de manera profunda y contextualizada no solo las percepciones sino las experiencias que impactan el acceso a empleo de calidad, con ingreso suficiente y ejercicio pleno de los derechos laborales.

Para llevar a cabo los grupos focales, se estableció una subdivisión en cada ciudad en ocho grupos distintos. En todos los casos, se procuró entrevistar a individuos que se autoidentifican como hombre gay, mujer lesbiana, hombre trans y mujer trans. Adicionalmente, se realizó una distinción entre profesionales (quienes completaron la educación terciaria) y no profesionales. Esta distinción se hizo en base a una serie de premisas que se esperaba permitirían visibilizar las diferencias en percepción de ambos grupos y los retos que enfrentan en su proceso de inclusión laboral

En el proceso partimos de la premisa de que la orientación sexual y la identidad de género podrían influir en las experiencias y desafíos laborales de las personas Lesbianas, Gay, hombres y mujeres trans y que cada sub grupo enfrentaba retos peculiares. En 2018 y 2019 habíamos realizado un primer grupo de reuniones sin esta división y se había ya percibido la diferencia en las experiencias y retos de

---

<sup>1</sup> Si bien en Bolivia se utiliza el acrónimo LGBTI se opta en el documento por el acrónimo más común en la literatura.

<sup>2</sup> En 2023 se llevó a cabo una encuesta sobre inclusión y diversidad a empresas formales, cuyos resultados se publican por separado en Urquidi et al. (2024).

cada grupo. En estas reuniones además algunos de los participantes habían comentado que ellos no se sentían cómodos explicando sus retos considerando que otros grupos presentes enfrentaban mayor discriminación que ellos.

Para visibilizar las características de cada grupo se subdividió los grupos focales en categorías específicas, lo que permitió un análisis más detallado de las experiencias únicas de cada grupo. Esta estrategia facilitó la identificación de temas y obstáculos particulares que podrían variar entre las distintas categorías y permitió dedicar más tiempo a cada subgrupo. Adicionalmente se realizaron grupos focales en cada área metropolitana de Bolivia para poder captar diferencias regionales, si existiesen. Además, esta distinción tuvo como propósito garantizar la representatividad y la participación equitativa de las distintas identidades y orientaciones dentro de cada grupo, si bien eventualmente se incluyó más mujeres trans, dado que ese grupo se había determinado en las primeras reuniones como el que enfrentaba más retos. Cada categoría representaba una voz y una perspectiva únicas, evitando generalizaciones y estereotipos que podrían haber surgido en grupos más amplios y heterogéneos.

Asimismo, la diferenciación entre profesionales y no profesionales resultó relevante para comprender las dinámicas específicas del mercado laboral y las oportunidades de empleo en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Las experiencias, obstáculos y puntos de vista laborales podían variar según el nivel educativo, la capacitación profesional y el tipo de empleo, por lo que esta distinción permitió profundizar en los aspectos relacionados con la formación académica, las perspectivas de carrera y la discriminación en el ámbito laboral. También permitía ver diferencias según la edad promedio de cada grupo y de sus pares.

### **Diseño del muestreo**

Se realizó un proceso de muestreo intencional<sup>3</sup> para seleccionar a los participantes de cada grupo focal en tres ciudades distintas: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Se buscaron personas que se identificaran como gay, lesbianas, hombres trans y mujeres trans, tanto profesionales como no profesionales, con el objetivo de capturar una amplia diversidad de experiencias y perspectivas.

Reclutamiento de participantes: Se utilizaron diversas estrategias de reclutamiento, como el contacto directo con organizaciones LGBTQ+, redes sociales, organizaciones no gubernamentales y referencias de participantes interesados. En todos los casos se proporcionó información clara sobre los objetivos de la investigación y los requisitos para participar en los grupos focales. Todos los participantes recibieron un subsidio de transporte, a fin de garantizar la participación de personas con menores ingresos.

---

<sup>3</sup> El muestreo intencional, también conocido como muestreo por juicio o muestreo selectivo, es una técnica de selección de muestras en la que los elementos se eligen deliberadamente en función de ciertas características o criterios específicos que se consideran relevantes para la investigación

Guías de discusión: Se elaboraron guías de discusión que debían servir como gatilladores de la conversación para cada categoría de grupo focal. Estas guías contenían una serie de preguntas y temas clave relacionados con:

Barreras de acceso al empleo: Exploración de obstáculos al ingreso laboral LGBTQ+ en Bolivia, incluyendo análisis de discriminación en la educación básica y universitaria y en el proceso de selección y contratación.

Ascenso y progreso profesional: Investigación de desafíos en el avance laboral de cada grupo y del colectivo LGBTQ+ en Bolivia, destacando factores como falta de oportunidades de capacitación y presencia de acoso laboral.

Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo: Análisis de cómo se manifiesta la discriminación a personas LGBTQ+ en el entorno laboral en Bolivia, y su impacto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Las preguntas se formularon de manera abierta y no directa para fomentar la participación activa y la generación de ideas por parte de los participantes.

Organización de los grupos focales: Se programaron y coordinaron las sesiones de los grupos focales, teniendo en cuenta la disponibilidad de los participantes. La moderadora/ facilitadora condujo el desarrollo de las discusiones, asegurando la participación equitativa y el respeto mutuo.

Desarrollo de los grupos focales: Cada grupo focal se llevó a cabo en un entorno seguro y confidencial, propicio para la expresión abierta de ideas y experiencias. Se promovió la participación activa de todos los miembros, permitiendo que compartieran sus perspectivas y vivencias en relación con el acceso al mercado laboral y los obstáculos encontrados.

En cada caso se obtuvo el consentimiento informado verbal, es decir antes de llevar a cabo los grupos focales, se ha obtenido el consentimiento para el registro. Se explicó claramente el propósito de la investigación, así como el uso posterior del registro y las medidas de confidencialidad que se aplicarían. Los participantes tuvieron la oportunidad de hacer preguntas y expresar cualquier preocupación antes de otorgar su consentimiento y podían solicitar que la misma no se realice

Se aseguró asimismo que sus identidades y respuestas serían tratadas de forma confidencial. Para proteger su privacidad, se ha optado por utilizar códigos o identificadores en lugar de nombres reales en la documentación y el análisis del registro de audio. De esta manera, se garantiza que la información compartida por los participantes no pueda ser vinculada directamente a ellos.

Registro y análisis de datos: Durante los grupos focales, se realizó un registro en audio para capturar las discusiones y asegurar la precisión de los datos. La razón para la elección de un registro en audio se debió a la sensibilidad previa expresada por personas y organizaciones

La grabación que se realizó con posterioridad al momento en que cada participante se presentaba, para que en la misma no estuvieran incluidos sus datos personales.

Descripción de la muestra seleccionada: Se planificaron un total de 8 mesas de discusión en cada ciudad. En cada ocasión, se convocó a entre 5 y 6 personas para participar en la mesa focal. Sin embargo, durante la realización de las mesas, se contó con la participación de aquellos que asistieron, sin importar si el número era menor o mayor al previamente planificado. La selección de los participantes se basó en el criterio de que fueran mayores de edad y que no excedieran los 60 años de edad. En el Anexo 1 se describen las edades y ocupaciones de cada persona en cada grupo.

### **Limitaciones metodológicas**

Tamaño de la muestra: Debido a que los grupos focales se llevaron a cabo con un número variable de participantes en cada caso, existe la posibilidad de que algunas voces y perspectivas estén subrepresentadas o sobrerrepresentadas en algunos grupos. En el caso de que no existieran un número mínimo de 3 personas se realizaron entrevistas semiestructuradas a todos los participantes presentes.

Selección no aleatoria: La convocatoria y participación en los grupos focales se basaron en la disponibilidad y voluntad de las personas para asistir. Esto podría haber introducido ciertos sesgos, ya que quienes optaron por participar podrían tener características distintas a las de aquellos que decidieron no asistir.

Homogeneidad de la muestra: La decisión de limitar la participación a personas mayores de edad y menores de 60 años podría haber resultado en una muestra con una gama limitada de edades, lo que podría haber influido en la diversidad de experiencias y perspectivas compartidas.

Localización geográfica: se realizaron grupos focales las tres áreas metropolitanas del país, la selección se limitó a estas ubicaciones específicas. Esto establece que las experiencias no son representativas de ciudades intermedias o pequeñas, aún en los casos en que algunos de los participantes indicaron que habían migrado de alguna de estas.

Sesgo de respuesta: Es posible que las personas que decidieron participar en los grupos focales tuvieran ciertas características o experiencias que las hicieron más propensas a asistir. Esto podría haber introducido un sesgo de respuesta en los resultados obtenidos.

Factores contextuales no considerados: No se tuvieron en cuenta las diferencias culturales, económicas y sociales entre las ciudades donde se realizaron los grupos focales, lo que podría haber afectado la comprensión completa de las experiencias laborales en diferentes contextos.

Considerando que el objetivo primario de las entrevistas era guiar la definición de las preguntas del estudio cuantitativo, y que el mismo se realizó en las mismas áreas metropolitanas, el efecto de los sesgos no afectaría la representatividad del estudio cualitativo, pero establece que los datos presentados en este documento son parciales y no representan necesariamente las experiencias de toda esta población. Cabe notar que las percepciones más comúnmente compartidas por los participantes se asemejan a los resultados de otras investigaciones cualitativas con estas poblaciones. Del resultado de las entrevistas se deja entrever también que la estrategia de sub división en grupos, permitió visibilizar perspectivas adicionales.

## RESULTADOS

### Análisis por cada grupo

Partimos describiendo y analizando las particularidades encontradas en cada grupo debido a la necesidad de capturar las experiencias únicas y desafíos que enfrenta cada segmento de la población LGTB en el mercado laboral boliviano. Al presentar los resultados de manera segmentada, buscamos proporcionar una visión más precisa y detallada de cómo perciben que la discriminación y las barreras laborales afectan a cada subgrupo.

#### 1. Grupo de hombres gay profesionales.

Cuando se comparan con otros grupos sienten que están en una posición privilegiada. Las razones son expuestas partiendo del hecho de que “ser hombre” en el país es una ventaja de cualquier manera.

*“Las mujeres hetero están en desventaja profesional frente a los hombres gay, ellas tienen que elegir entre ser madres o ser profesionales. Las mujeres la pasan peor en términos de discriminación que los gay. Un hombre gay no tiene que mantener una esposa ni ayudar a cuidar a sus hijos, estamos en ventaja porque somos hombres y no significamos gasto adicional para la empresa. Incluso las mujeres lesbianas están mejor que las mujeres hetero”.*

También observaron que las mujeres lesbianas pueden tener una experiencia diferente en el lugar de trabajo en comparación con los hombres gay. Para algunos participantes la sociedad a menudo es más tolerante con las demostraciones de afecto entre mujeres que entre hombres, lo que puede influir en las dinámicas laborales.

*“La sociedad es muy tolerante con las mujeres lesbianas; por ejemplo, no ven mal que anden de la mano o vayan juntas al baño. No sucede lo mismo con los gay”.*

#### Análisis en relación a las barreras de acceso al empleo

Los participantes enfatizaron cómo la orientación sexual puede llevar a estereotipos y percepciones negativas durante el proceso de búsqueda de empleo. Los empleadores a veces pueden tener prejuicios o ideas erróneas sobre las habilidades de las personas gay, lo que dificulta la obtención de oportunidades de trabajo.

*“Si llegan a enterarse de que eres gay, yo conocí a una persona; lo que harán es mandarte atrás, es decir, no te pondrán a atender a los clientes. Sobre todo si eres una persona afeminada”<sup>4</sup>.*

---

<sup>4</sup> Asociada a esta percepción se estableció una pregunta específica en la encuesta para confirmar si existía una tendencia de empleadores a colocar a personas LGBTQ+ en áreas de trabajo sin contacto al cliente ver Urquidi et al (2024). Los resultados no confirmaron la percepción, pero se

*"Soy abogado. Si compito con alguien con la misma formación, las mismas habilidades, una experiencia similar, si saben que soy gay y el otro es heterosexual, es seguro que él probablemente ganaría porque está casado, tiene familia, hijos, etc. Eso es seguro".*

*"Yo me he cuestionado mucho el salir del closet habiendo estudiado tanto, teniendo más de una profesión, me he cuestionado qué ganaba y qué perdía, y efectivamente he postulado a muchos trabajos donde siendo el mejor postulante no me contrataron. Obvio no me han dicho que por ser gay, pero siempre hay algún pretexto".*

Además de la discriminación abierta, los participantes mencionaron que a menudo enfrentan discriminación más sutil. Esto podría manifestarse en preguntas incómodas durante las entrevistas de trabajo o en la falta de igualdad de oportunidades de ascenso y progreso profesional. También expresaron preocupación por la posibilidad de enfrentar un despido injustificado o por otras razones que sí son aceptadas por las normas laborales.

*"Nunca te despiden porque eres gay; además, no tienes cómo probar que te despidieron por eso, generalmente son otros motivos. Le sucedió a un amigo que fue visto con su pareja en un restaurante por uno de sus supervisores, lo despidieron al día siguiente, pero por otros motivos". "*

*No te pueden despedir si descubren que eres gay, pero sí pueden hacer tu vida miserable para que renuncies; yo nunca tuve problemas con mis jefes, pero sí con mis compañeros. No creo que ser gay tenga que ser una bandera que cargas al trabajo; no creo que sea necesario, mejor que no te vean".*

Algunos participantes compartieron sus experiencias de sentir la necesidad de ocultar su orientación sexual durante las entrevistas de trabajo para aumentar sus posibilidades de ser contratados y durante su carrera para poder ascender. Esto crea un ambiente en el que las personas gay pueden sentir que deben ser inauténticas en el trabajo para ser aceptadas.

*Llegué a ser director de una unidad educativa pero solo porque por mucho tiempo oculté que soy gay, si yo hubiera mencionado mi orientación sexual no habría accedido a todos los puestos a los que pude acceder.*

*"Yo nunca he sido discriminado, pero tampoco he mencionado que soy gay; pero tampoco creo que mi orientación sexual se equipare a mi capacidad. Hay leyes y nos protegen. Cuando hay un problema, hay que demandar. Hay que aplicar las leyes. Si las leyes se aplicaran, no habría discriminación"<sup>5</sup>.*

---

requiere mayor análisis considerando que no era factible distinguir si había un sesgo contra mujeres más masculinas u hombres más femeninos que los grupos focales coincidieron siempre en determinar cómo los miembros que sufrían mayor discriminación.

<sup>5</sup> En la encuesta se incluyó una pregunta específica sobre denuncias cuyo resultado muestra una ausencia de denuncias asociadas a discriminación por orientación de género dentro de las empresas ver Urquidí et al (2024).

*“Si empiezo un nuevo trabajo, lo que hago es trabajar, intentar llevarme bien con mis compañeros, sin intimar, no tengo que hablar de temas que no importan al trabajo. En cuanto al reclutamiento, nunca me han preguntado si soy gay, así que siempre he sido contratado por mi capacidad”.*

*“Muchos jóvenes gay deciden dejar el colegio porque entienden que no van a encontrar un buen trabajo. Así que se dedican a la dulce vida”.*

Los participantes creen que existen lugares y profesiones que ya están visibilizadas como ideales para la población gay y que hay habilidades que la gente asocia con esta población. Por ejemplo todo lo relacionado con la creatividad.

*“Yo de entrada quería estudiar comunicación; entré a Google y busqué carreras que estudian los gay y me salió comunicación, así que decidí estudiar ingeniería comercial”<sup>6</sup>.*

### **Análisis en relación al ascenso y progreso profesional**

Los participantes destacaron cómo a menudo se sienten presionados para conformarse con las expectativas tradicionales de género y comportamiento en el lugar de trabajo. Esto incluye la necesidad de actuar de manera más "masculina" para ser aceptados en entornos donde se valora la masculinidad.

*“Yo no podría ser un abogado gay trabajando para menores de edad; creo que la misma sociedad no creería en un abogado gay que defienda a menores de edad. Los padres tienen ese pensamiento”.*

*“Hay lugares donde puedes ser muy libre, vestir como quieras y ser muy creativo, como en la cocina, pero si quieres estar en atención al cliente en cualquier organización, aunque sea un banco, tienes que ser muy masculino”.*

*“Yo tuve que cambiar muchísimo para que no me molesten, para mantener mi puesto e incluso para crecer en la empresa, yo era mucho más extravagante; ahora tengo que ser mucho más normal”.*

*“Mientras uno rompa menos con el estereotipo, es más cómodo para la sociedad. Si eres un gay que se ajusta a las expectativas tradicionales de masculinidad, eres considerado aceptable en el lugar de trabajo e incluso te pueden presentar a la familia; si te gusta el fútbol, te vistes de cierta manera y te ves como un hombre. Nadie lleva a su casa a una persona que cree puede influir de manera negativa en sus hijos”.*

Relacionan la discriminación a factores adicionales como el ser o no profesional o es ser o no “amanerado” o a la educación del otro.

---

<sup>6</sup> En la encuesta no fue factible ver una preferencia por parte de empleadores a carreras específicas o áreas específicas de trabajo ver Urquidí et al (2024), pero en las reuniones de validación de la encuesta algunos empleadores mencionaron que ellos también percibían ese sesgo, por lo que se requiere determinar un modo de analizar el mismo por otras metodologías.

*"Los profesionales tienen más ventaja y sufren menos discriminación. Ser licenciado ya es una ventaja; es un licenciado marica, pero sigue siendo un licenciado. Además, eres más discriminado por personas no profesionales. Cuanto mayor es la formación o educación de una persona, discrimina menos".*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

Los participantes resaltaron cómo la discriminación y la necesidad de ocultar la orientación sexual pueden tener un impacto significativo en la salud mental<sup>7</sup>. Esto puede manifestarse en forma de estrés, ansiedad y depresión, lo que puede afectar el rendimiento laboral y la calidad de vida en general.

*"La gente cree que porque eres gay o lesbiana, te gustan todas las personas de tu sexo; no puedes ni hablarles sin que piensen que los estás acosando o estás sexual o sentimentalmente interesado en ellos o ellas. Entonces la relación en el trabajo se complica mucho, mucho".*

Algunos participantes mencionaron que sienten que llevan una "doble vida" en el trabajo o que conocen personas que esconden su identidad sexual para evitar la discriminación. Esta dualidad puede ser emocionalmente agotadora y contribuir al estrés laboral.

*"La gente cree que un gay necesariamente es afeminado, lo que permite que muchos gay que no han salido del clóset estén en cargos gerenciales y tengan una doble vida. No son felices pero sus objetivos profesionales se cumplen".*

Identifican un serio problema con las personas gay profesionales que son VIH. La discriminación tiene otros matices mucho más agresivos y que generan mayor impacto en la salud en general.

*"Revelé mi identidad sexual cuando me diagnosticaron VIH positivo y perdí mi trabajo. Ya no se trata solo de ocultar quién eres, sino de todo lo que implica negarte a ti mismo el acceso a la salud, a los medicamentos, etc. Ahora soy muy público, no tengo problema en decir que soy gay o que soy VIH positivo, pero claro, no puedo ser director de una escuela. Ya no soy el director, soy el hombre gay con VIH".*

*"Si sientes discriminación por ser gay, es peor si eres gay y tienes VIH, no te tienen solo fobia, te tienen miedo en tu lugar de trabajo y por supuesto en el sistema de salud. Y es innegable que hay una asociación entre tu identidad sexual y las enfermedades que puedes tener".*

*"Hay que crear leyes, como la que obliga a la participación paritaria de hombres y mujeres en el ámbito político; de esta manera, se brindan oportunidades a quienes tienen desventajas, especialmente las personas trans. Además, es esencial promulgar leyes que protejan y fomenten la participación activa de*

---

<sup>7</sup> Estado general de bienestar emocional, psicológico y social de una persona. Incluye la manera en que una persona piensa, siente, se comporta y se relaciona con los demás, así como su capacidad para manejar el estrés, enfrentar desafíos, y tomar decisiones en la vida diaria

*personas con VIH en el mercado laboral. Esto es crítico, ya que si tienes VIH, es difícil conseguir trabajo, al menos si lo divulgas o si alguien se entera”.*

## 2. Grupo de hombres gay no profesionales

Como resultado de los grupos focales con personas gay que no llegaron a tener una profesión, se ha encontrado que muchos de ellos aseguran haber experimentado la expulsión de sus hogares debido a la discriminación y el rechazo por su orientación sexual. Esta situación de exclusión y abandono los coloca en una posición vulnerable en comparación con aquellos que sí tienen una profesión y que comúnmente cuentan con el apoyo de alguien en su familia.

*“Escapé de mi casa a los 13 años y llegué para dormir en una plaza. No tenía para comer y las ofertas eran siempre para que tenga un trabajo sexual, casi fui víctima de traficantes de personas, me rescataron de una ONG y ya estoy trabajando y estudiando”.*

### Barreras de acceso al empleo

Los testimonios revelan que la orientación sexual puede influir significativamente en el acceso al empleo sobre todo si “se nota” la invisibilización o el “ocultamiento” de la propia identidad sexual son vistas automáticamente como mejores oportunidades.

*“Cuando estaba en el colegio era super gay, yo tenía mi cortejo (pareja) y vivía con él y a él lo trataban super distinto porque era muy afeminado, se vestía muy extravagante, cuando yo reclamaba me decían no es como tú”.*

La discriminación basada en la orientación sexual parece ser más prominente en ciertos lugares de trabajo y puede dificultar el proceso de contratación. Se señala que algunos empleadores podrían mostrar preferencias hacia candidatos que no exhiben signos de una orientación sexual no heterosexual. Además, se menciona que la discriminación también puede estar relacionada con la edad, con las personas mayores mostrando una mayor tendencia a discriminar en función de la orientación sexual.

*“La discriminación es peor cuando es evidente que eres gay. Incluso puedes conseguir trabajo, pero después te van a hacer bullying, te van a acosar. Por lo tanto, es importante ser cauteloso y considerar si es necesario revelar tu orientación sexual”.*

*“Si quieres ser embolsador en un supermercado, o mesero en una disco no hay problema que seas gay, pero no quieras ir a trabajar de seguridad en un banco o en la alcaldía, los buenos trabajos no son para nosotros”.*

Se destaca la importancia de ser prudente sobre la revelación de la orientación sexual en el proceso de búsqueda de empleo, ya que existe el temor a la discriminación o el trato desigual una vez contratados.

*“Recuerdo que mi madre me preguntó si era bisexual, dijo ¿eres surtidito? y luego me advirtió que perdería mi herencia si decidía ser gay. En ese momento, fingí*

interés en salir con una chica y hasta la presenté ante mi familia, es igual en el trabajo, si llevas una chica, no pierdes el trabajo”.

También se resalta la percepción de que la discriminación en el ámbito laboral puede variar según el tipo de trabajo, especialmente en roles que involucran la interacción con menores de edad, donde existe la preocupación de que se asocie erróneamente la orientación sexual con delitos.

*“Depende del tipo de trabajo, muchos delitos se asocian a la preferencia sexual, por ejemplo si quieres trabajar en un colegio, yo que quiero ser educador, tengo miedo que (sic) crean que soy pedófilo”.*

Los participantes consideran que sus problemas de acceso al trabajo en algún momento son similares a los de cualquier joven heterosexual.

*“Encontrar trabajo es una tarea difícil para mí. A veces siento que soy inútil, busco constantemente empleo y no logro encontrar nada. Afortunadamente, tengo habilidades en el baile, así que pude conseguir trabajo bailando y dando clases de baile. Sin embargo, la situación es complicada para todos, ya que el nepotismo y las relaciones familiares a menudo son más importantes que las capacidades reales, sin importar si eres gay o no”.*

### Ascenso y progreso profesional

La percepción es que las personas que no revelan su orientación sexual pueden tener más oportunidades de avanzar para tener mejores trabajos, ya que podrían evitar la discriminación que se experimenta al ser abiertamente LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

En este caso se menciona la existencia de una brecha generacional en la aceptación de la diversidad sexual en el ámbito laboral. Las personas mayores, que ocupan posiciones de liderazgo, pueden ser más homofóbicas, lo que dificulta que las personas LGBTQ+ asciendan en la jerarquía corporativa.

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

La necesidad de ocultar la orientación sexual para evitar la discriminación y el acoso puede generar un ambiente laboral tenso y estresante. Esta situación puede afectar la salud mental y crear una sensación de inseguridad y desigualdad.

*“Si pudiera hacer una escala para ver quien tiene mejores posibilidades de conseguir trabajo, en el extremo positivo están los gay o lesbianas a los que no se les nota y en el otro más negativo las mujeres trans. Es decir está asociado a que no sepan, a que no digas y a que no se te note, hacer todo eso crea problemas en tu cabeza, a veces me maldigo, no entiendo por qué yo”.*

Se menciona la importancia de la educación como solución para cambiar las actitudes hacia la diversidad sexual en el lugar de trabajo. La promoción de la

aceptación desde una edad temprana podría contribuir a reducir la discriminación en el futuro.

*"La educación se presenta como una solución crucial para cambiar las actitudes hacia la diversidad sexual. Es necesario enseñar a los niños desde temprana edad que no está mal tener una orientación sexual diferente, así como lo está haciendo Disney o Netflix, y que esto funcionará para fomentar la aceptación en el futuro. Los mayores ya ni modo, cambian de canal y siguen con sus prejuicios".*

Además, se destaca la percepción de que una ley de cuotas no sería efectiva en la promoción de la igualdad en el empleo, ya que la orientación sexual es más fácil de ocultar que otras características.

*"Una Ley de cuotas no funcionaría porque la gente es mentirosa, no es lo mismo que un discapacitado porque ahí se ve que es discapacitado, no te puedes inventar que eres discapacitado, pero por ejemplo si te puedes inventar que eres gay solo para conseguir trabajo. Si eres gay no eres especial, eres igual que los otros".*

### 3. Grupo de mujeres lesbianas profesionales

A menudo, las mujeres lesbianas aseguran que enfrentan la invisibilidad en el lugar de trabajo, ya que no encajan en las normas heteronormativas. Esto puede dificultar la creación de redes profesionales y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

*“Trabajé como guardaparques en una reserva nacional y era la única mujer, es decir era el ambiente más hostil que puedes imaginar, nunca mencioné que era lesbiana, por mi seguridad, intentaba no salir a fiestas, pasar desapercibida pero aun así recibía acoso permanentemente porque tenía el cabello muy corto, no me pintaba o nunca me ponía vestido. Con el tiempo lo tuve que dejar y volver a la ciudad”.*

#### Barreras de acceso al empleo

Las participantes resaltaron que la estigmatización relacionada con su orientación sexual puede dificultar la búsqueda de empleo. En particular, mencionaron preocupaciones sobre cómo su orientación sexual podría influir en las decisiones de contratación de los empleadores. Esto a menudo resulta en la necesidad de ocultar su identidad para asegurar oportunidades laborales.

Algunas mujeres experimentan presión de sus familias o entornos religiosos para mantener su orientación sexual en secreto.

*“Yo trabajo de manera independiente ejerciendo mi profesión, por lo que podría ser muy libre. Pero mi hermana ocupa un cargo público muy importante y, además, es muy religiosa. Ella me ha pedido que no diga nada, que no salga del clóset y ella me conseguirá buenos trabajos. Lo contrario podría perjudicarla, así que tengo una lucha interna”.*

*“Yo trabajé en una compañía telefónica y en ocho años tuve 6 ascensos, recibí capacitaciones, fui supervisora, me llevaron a otra ciudad a la oficina nacional. Estuve en el Comité Cívico Femenino, me ofrecieron ser candidata suplente a diputada. Tengo una buena carrera, tengo un buen currículum. Pero en todo trabajo yo no digo mi orientación sexual, tampoco doy detalles de mi vida privada. Cuanto más grande es la empresa, hay mayor probabilidad de que respeten tu orientación sexual y te defiendan y respeten tus derechos”<sup>8</sup>.*

*“Soy mi propio jefe, tengo una empresa grande de importación y exportación, no he sentido la discriminación pero tampoco me he mostrado porque no sé cómo puede afectar esto mi relación con los clientes”.*

---

<sup>8</sup> La encuesta se enfocó en unidades económicas formales, por lo cual los datos de esta consideran especialmente a empresas de mayor tamaño que pueden tener mayor tendencia a la inclusión. Sólo 17% de las empresas contaban con una política de inclusión plasmada en un documento ver Urquidi et al (2024).

Se observó que la forma en que una mujer lesbiana se presenta, ya sea de manera más femenina o masculina, puede influir en su experiencia laboral. Aquellas que no cumplen con las normas de género tradicionales pueden enfrentar una discriminación adicional. Por ejemplo, las lesbianas que tienen una expresión más masculina pueden sufrir una mayor discriminación en entornos laborales que valoran la feminidad tradicional.

*"Hay una diferencia entre lesbianas que se ven femeninas y las que se ven más masculinas, las que se ven como varones sufren mayor discriminación, pero cuando eres femenina también sufres acoso si se enteran, es común que te digan seguramente no has conocido un verdadero hombre, yo te puedo cambiar".*

*"Trabajé en un call center, donde solo tienes que hablar bien, me llamó mucho la atención que había mucha gente de la diversidad sexual. Pensé 'genial', pero luego me di cuenta que (sic) es realidad porque nadie te ve, además es un trabajo precario, donde hay mucha explotación, puedes verte como quieras, vestirte como quieras, pero también ellos te pueden pagar lo que quieran".*

*"Yo soy bisexual y creo que sufro menos discriminación que cualquier otro grupo, pero de algún modo generas mucha curiosidad en los compañeros varones. Trabajé en organizaciones de derechos humanos y me di cuenta que (sic) allí está prohibida la discriminación pero eso no hace personas menos discriminadoras, no lo hacen, pero lo sienten".*

### Ascenso y progreso profesional

La mayoría de las mujeres lesbianas profesionales mencionaron que, para mantener su progreso profesional, evitan revelar su orientación sexual en el trabajo. Esto a menudo implica mantener sus vidas personales en privado.

*"Cuando se dieron cuenta de mi orientación sexual me despidieron, trabajaba en una alcaldía y en ese momento no existía ninguna instancia para reclamar mis derechos así que tuve que irme, sufrí mucho y decidí no trabajar más que para mí misma".*

*"Yo tengo que sumar una discriminación encima de otra que ha obstaculizado mi carrera profesional, soy mujer, soy lesbiana y soy indígena. Yo escribí un artículo sobre esto en una revista y lo puse en mis redes sociales. Honestamente me presenté a muchos trabajos donde parecía que, después de hacer una especialidad en EEUU, podrían contratarme y estoy segura que (sic) luego de ver mis redes sociales decidían no contratarme. Te mueres profesionalmente si por una y otra razón te haces pública".*

Destacan que algunas mujeres enfrentaron discriminación y machismo en campos laborales dominados por hombres, como la ingeniería. Mencionaron que tuvieron que esforzarse más que sus colegas heterosexuales para demostrar su valía y ganar el respeto de sus superiores y colegas.

*"Hace 14 años cuando comencé mi vida laboral, yo trabajaba en una empresa petrolera, comencé también una labor de activista en defensa de la población LGQTB. Fui víctima de mucha discriminación, ya la pasaba mal por ser mujer en un mundo laboral de hombres, pero apenas supieron que era lesbiana fue peor".*

*"Hay una doble discriminación si eres mujer y lesbiana en ciertas carreras, por ejemplo, en la ingeniería, es un mundo muy machista. Tienes que hacer el doble de trabajo para que digan que eres buena. Desde muy joven tuve que esforzarme mucho, estudiaba mucho porque sabía que si mis papás se enteraban podrían echarme de la casa".*

Algunas mujeres compartieron que la discriminación y la necesidad de ocultar su orientación sexual les llevaban a cuestionar sus habilidades y su valía en el trabajo. Experimentaban el "síndrome del impostor", sintiendo que debían demostrar constantemente que merecían estar donde estaban.

*"Yo sé que soy buena, he tenido becas en el exterior, pero siempre me cuestiono si mi trabajo es bueno, tengo el síndrome del impostor. Es decir, no solo depende de los otros, sino de cada una de nosotras. Hay que trabajar con las niñas, no se trata de las lesbianas, son todas las mujeres".*

Los cambios que podrían mejorar la situación del grupo no pasan, para ellas, por leyes de cuotas, sino por una mayor y mejor educación.

*"Poner normas para que nos contraten solo creará más odio hacia nosotras. Primero hay que educar a la gente para que entienda que no somos fenómenos y luego capacitarnos a nosotras mismas para que ocupemos cargos importantes o tengamos trabajo decente y no nos pongan a barrer".*

*"Si fuera por cuotas, soy mujer, soy lesbiana y tengo una discapacidad, nunca me faltaría trabajo. Mi vida no es más fácil, es más difícil, los empresarios deberían tener un incentivo para contratarme, pero no, yo tengo que hacer mucho esfuerzo".*

*"Estadísticamente tenemos que existir, mientras el censo no nos tome en cuenta y no sepamos cuántos somos, no podemos hacer leyes de cuotas. Es mejor que empecemos a normalizar la existencia de gente con preferencia sexual distinta, eso sucederá con las próximas generaciones".<sup>9</sup>*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

Varias participantes compartieron experiencias de acoso y discriminación en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual.

La discriminación y la necesidad de ocultar su identidad sexual a menudo resultaban en problemas de salud mental, como depresión y ansiedad. La tensión de mantener una doble vida tenía un impacto significativo en su salud emocional.

---

<sup>9</sup> Graduado de educación terciaria

*"Sin importar cómo te veas y si tienes o no una profesión las lesbianas tenemos problemas de depresión producto del entorno en el que vivimos, que nos obliga a callar y mentir".*

*"Es muy difícil trabajar con niños o niñas, la gente piensa que los puedes 'contagiar' o que vas a abusar de ellos. En mi caso, como era lesbiana, me pagaban menos si quería quedarme en el trabajo, cada año ganaba menos, hasta que tuve que renunciar".*

La discriminación tiene el potencial de obstaculizar sus carreras profesionales y afectar negativamente su progreso. Algunas mujeres mencionaron que, si bien han logrado el éxito en sus campos, se preguntaban si revelar su identidad sexual habría influido en su avance profesional.

#### 4. Grupo de mujeres lesbianas no profesionales

En este grupo se destacó la preocupante realidad de la existencia de la “violación correctiva” y los embarazos no deseados como formas extremas de discriminación y violencia en el hogar y en el trabajo. Algunas participantes informaron haber sido víctimas de esta forma de agresión, lo que deja en evidencia la persistencia de actitudes homofóbicas y la falta de protección legal adecuada.

*“Mi vida es algo complicada. Mira, cuando tenía 16 años, ya sabía quién era, lo decía mi interior. Pero mi mamá nunca fue de las que no aceptan lo no tradicional; siempre me ponía vestiditos y falditas, preocupada por mi apariencia, que no tuviera pancita y tuviera una figurita y todas esas cosas. Me pintaba las uñas. Fui creciendo y poco a poco me fui dando cuenta de quién era en realidad. Le hablé a mi madre y ella me dijo que si mostraba mi verdadera identidad, la gente me haría daño. Así que opté por callarme y ocultarlo, y así fue como crecí. Con el tiempo, llegué a los 15 años, mi padrastro quería tener un hijo como mi mamá ya no podía tener más hijos y me entregó a mi padrastro”.*

*“Los hombres piensan que una violación colectiva en el trabajo te puede corregir, he visto muchos casos, piensan que luego te va a gustar el sexo con hombres, y no puedes denunciar porque es tu posibilidad de trabajar y si vas a la policía y dices que te violaron por lesbiana los policías piensan que te lo mereces o no te creen”.*

*“En el área de la gastronomía tuve jefes que son 100 por ciento homofóbicos y encima muy religiosos, una colega me denunció y contó que era yo lesbiana, me doparon, me violaron, quedé embarazada, me obligaron a abortar y me amenazaron para que no los denuncie. Antes ya supe lo que es eso, mi familia me obligó a casarme con un hombre. Me han agredido cinco veces sexualmente y siempre porque soy lesbiana y me muestro muy femenina. En mi actual trabajo solo una persona sabe que soy lesbiana y me aseguro que (sic) nadie más lo sepa”.*

#### Barreras de acceso al empleo

Las participantes destacaron que acceder a empleos significativos es complicado debido a los prejuicios y estereotipos que comienzan en la familia.

*“Una vez que tu familia sabe que eres lesbiana parece que todos los planes se caen, creen que no eres capaz de estudiar, si tienes una expresión masculina tienes que irte y buscar trabajo, no puedes estudiar porque tienes que trabajar. Creen que te quieres volver hombre y eso no les gusta”.*

La academia no siempre es un ambiente inclusivo, lo que dificulta la obtención de una educación superior y, posteriormente, el acceso a empleos bien remunerados.

*“La escuela o el colegio puede ser un entorno muy hostil si eres lesbiana y lo dices o se dan cuenta, lo que dificulta tu camino hacia ser profesional y, lamentablemente, te enfrentas a la realidad de que también es complicado acceder a empleos de calidad aunque luego tengas profesión”.*

La discriminación en la contratación y la falta de oportunidades en ciertos campos se mencionaron como obstáculos clave.

### Ascenso y progreso profesional

En cuanto al ascenso y progreso profesional, las mujeres lesbianas se enfrentan a una serie de desafíos adicionales. Algunas destacaron cómo, al revelar su orientación sexual, los colegas y supervisores varones pueden obsesionarse con la idea de cambiarlas, lo que a menudo se traduce en acoso sexual.

*“Cuando decides compartir tu orientación sexual como lesbiana, a menudo despiertas reacciones extrañas en tus colegas varones. Parecen obsesionarse contigo, creyendo que pueden cambiar tu orientación, y con frecuencia escuchas comentarios sobre cómo ellos podrían “corregirte”. En este sentido, los jefes varones suelen ser los peores, ya que pueden acosarte hasta que te veas forzada a ceder o incluso a renunciar, sobre todo si tienes una apariencia física femenina”.*

Además, se señaló que las mujeres con apariencia más masculina a menudo se ven excluidas de trabajos tradicionalmente femeninos y se ven obligadas a trabajar en ocupaciones consideradas "masculinas".

*“Las chicas que tienen apariencia masculina no pueden acceder a trabajos tradicionalmente femeninos, tiene que hacer trabajos que son masculinos, como albañil por ejemplo. En esos trabajos sufren discriminación y violencia pero no tanto como en ambientes donde hay mujeres, ahí si la pasan mal, como nosotras que somos femeninas no podemos decir que somos lesbianas porque inmediatamente creen que estás interesada en ellas”.*

*“Me decían que si quería ser hombre trabaje como hombre y me daban a cargar lo más pesado, me hacían bromas como si fuera hombre, me pagaban menos, siempre como ayudante y los compañeros hombres ganan como maestros. Para ellos ser lesbiana es querer ser hombre”.*

Las participantes comparten experiencias de ser relegadas a tareas menores, enfrentar acoso y exclusión, y las dificultades de encontrar empleo en campos tradicionalmente considerados "masculinos". Además, se destaca la discriminación en la educación y la profesión, lo que limita su acceso a oportunidades de desarrollo y ascenso.

*“Siempre he trabajado de manera independiente, hasta que conseguí una buena oportunidad en un café muy conocido y con varias sucursales, participé de un concurso, gané y el primer mes todo fue muy bueno hasta que mi chica que es “tomboy” fue a recogerme. Ahí me pidieron que ella no venga más, que*

*yo cambie mis redes sociales, que no publique nada del café, me volví la apóstata de los empleados, hasta que finalmente me pidieron que renuncié y no me pagaron mi sueldo”.*

*“Al estudiar no puedes elegir una carrera que te guste y en la que tendrás un buen trabajo, tienes que elegir una carrera donde sean más tolerantes y donde en el futuro puedas conseguir trabajo más o menos bien pagado, como diseño o comunicación. Donde no importe el uniforme. Donde te vean menos”.*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

La discriminación en el lugar de trabajo es una preocupación importante.

*“Cuando fui a reclamar una señora me dijo, va a disculpar pero no puedo tener gente de esa clase trabajando en mi negocio porque da mal aspecto”. Muchos te dicen este es raro o rara y no te contratan.*

*“No he tenido problemas a la hora de buscar trabajo, el problema es permanecer, tienes que quedarte callada y soportar el acoso normal que sufrimos las mujeres, si dices que te gustan las mujeres el acoso es insostenible”.*

Se mencionaron casos de acoso, hipersexualización y el sentimiento de que la orientación sexual a menudo eclipsa sus habilidades laborales.

*“Trabajé en una constructora y a pedido de las mujeres yo solo podía trabajar con los hombres porque ellas se sentían amenazadas por mí. Apenas dices que eres lesbiana eres hipersexualizada es decir te reducen a tu orientación sexual y a tu cuerpo, ignorando tu ser humano, pero lo que es peor tu capacidad profesional”.*

*“Como no se nota, no tienes que cambiar de género o verte distinta, si no lo dices, no es difícil tener un trabajo o tener amigos. En el último trabajo en el que estuve, éramos todas mujeres y apenas se enteraron se sintieron super incómodas, pensaban que por ser lesbiana ya me gustaban”.*

La posibilidad de tener mejores oportunidades, para las más jóvenes, también descansa en mujeres que ya tienen puestos importantes y que siendo lesbianas ocultan su identidad.

*“Hay gente muy importante, mayor, que es lesbiana y que no lo dice, tienen que ocultarse porque si no, no podrías ser candidata, tener un puesto importante. Si ellas dijeran soy lesbiana nos darían a las jóvenes esperanza de tener un puesto mejor en el futuro”.*

Al mencionarse como bisexuales, sienten que están proporcionando una explicación más "aceptable" para su orientación sexual, lo que a su vez puede disminuir el temor de rechazo y ayudar a sus seres queridos a comprender y asimilar la noticia de manera más gradual y a ser más aceptadas en los lugares de trabajo.

## 5. Grupo de hombres trans profesionales

La discusión sobre género y transgénero a menudo se enfoca en las experiencias de las personas trans femeninas; según los participantes, esto deja de lado a los hombres trans. Además, este grupo reporta que se presta más atención a las transiciones físicas que a la experiencia general de ser un hombre trans. En general, perciben que son el grupo más invisible dentro de las identidades de género.

### Barreras de acceso y permanencia en el Empleo

Los testimonios de hombres trans profesionales revelan la existencia de barreras significativas para acceder al empleo. Uno de los desafíos más notorios es la incomodidad que experimentan los demás al enterarse de la identidad de género de los hombres trans.

*“Según mi experiencia personal, he vivido situaciones en las que, en mi trabajo, me han aumentado las tareas para que me quede hasta muy tarde o, por el contrario, me han dejado sin tareas, que me siente a calentar la silla. También me cambiaban constantemente mis funciones y horarios. Finalmente tienes que irte o volverte sinvergüenza”.*

Aunque esta incomodidad puede influir en la toma de decisiones de contratación, generalmente se utiliza como pretexto otra justificación, como la supuesta falta de coincidencia con el perfil requerido.

Además, existe una presión social sobre los hombres trans para que se adhieran a estereotipos de masculinidad rígidos. Aquellos que no cumplen con estos estándares enfrentan dificultades adicionales en el acceso al empleo. Por ejemplo, en algunos sectores, como la peluquería, los hombres trans más afeminados a menudo tienen menos oportunidades laborales y enfrentan estigmatización y burlas.

*Trabajé en una peluquería y la verdad cuanto más afeminado o femenino te veías menos trabajo tenías, por ejemplo tenía un compañero que era muy afeminado y los hombres preferían que no los atiende, menos si venían con sus hijitos. Yo evitaba hablar porque aún se notaba mi voz y esto provocaba muchas burlas. Finalmente decidimos renunciar”.*

*“Las chicas trans tienen que trabajar en salones de belleza o dedicarse al trabajo sexual. Los chicos trans debemos ajustarnos a lo que se conoce como “trabajo de hombres” Trabajo en una ONG que trabaja con población LGQTB y vamos a universidades y vemos que se tiene la percepción que las mujeres trans deben estar en las carreras más sociales, como comunicación, psicología o derecho y nosotros en las otras. Encontramos también población LGQTB que efectivamente está en las carreras sociales pero que justifica su elección en la*

*necesidad que tenemos de que se defiendan nuestros derechos o se atienda nuestra salud”.*

La discriminación basada en la identidad de género también se manifiesta en la pérdida de empleo debido a la revelación de la identidad de género. Los testimonios revelan casos de despido tras la divulgación de que eran hombres trans. Esta situación se complica aún más cuando la edad se convierte en un factor limitante para encontrar empleo nuevamente.

*“Trabajé varios años como profesor en un colegio católico hasta que se dieron cuenta que era trans, me despidieron y ahora tengo la dificultad de la edad, soy viejo para conseguir un empleo aunque siempre me cuido de que nadie se dé cuenta”.*

La modificación de la identidad ocasiona la pérdida de experiencia profesional y títulos o certificados de capacitación, lo que dificulta su contratación al no poder cumplir con los requisitos necesarios. A pesar de la normativa existente, sigue siendo complicado cambiar el nombre en los títulos o certificaciones.

*“Cuando yo estaba con mi antiguo nombre de mujer, yo estaba en un colegio donde puedes tener un certificado de técnico medio si haces una pasantía, yo hice en un hotel, pero si quiero trabajar como ayudante de cocina tengo que exponer ese certificado y explicar que soy trans. Yo quiero empezar de nuevo, no quiero que nadie sepa que fui mujer porque voy a pasarla mal. He perdido todas las capacitaciones y experiencia. Quiero empezar de cero y eso tiene un costo muy alto”.*

### Ascenso y progreso profesional

Los hombres trans se encuentran con desafíos persistentes en su búsqueda de ascenso y progreso profesional. A menudo se espera que se ajusten a estereotipos masculinos y eviten destacarse en áreas que se perciben como más femeninas o relacionadas con la diversidad de género, como la comunicación, la psicología o el derecho.

El acceso a la atención médica y por lo tanto a la seguridad social también es un problema significativo para los hombres trans. Los testimonios destacan cómo el sistema de salud a menudo carece de sensibilidad hacia sus necesidades específicas. Las experiencias de hombres trans que buscan atención médica a menudo involucran situaciones incómodas y desafíos para acceder a la atención adecuada, lo que genera miedo y ansiedad a la hora de buscar atención médica y de salud mental.

*“El tema de salud es muy complejo. El seguro de salud que debe tener cualquier trabajador es inaccesible para mucha población trans. Por ejemplo, si eres hombre trans y vas al ginecólogo lo más probable es que te digan ‘pero que haces aquí si eres hombre’, esto debería tratarse de este modo, con hormonas*

*femeninas, pero tú eres trans así no que no sé. Yo tengo mucho miedo de ir al médico, prefiero automedicarme”.*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

La invisibilidad de los hombres trans puede ser una estrategia de supervivencia, pero también tiene un costo emocional. Muchos se sienten presionados a ocultar su identidad de género para encajar en la heteronormatividad, lo que a menudo significa que no comparten sus experiencias ni logros. Esta invisibilidad contribuye a la falta de modelos a seguir y a la falta de representación visible de hombres trans exitosos.

*“Es peor si se trata de la salud mental o emocional, con todo lo que sufres es inevitable que tengas problemas, pero no hay ninguna esperanza de recibir esa atención. Normalmente si eres una persona trans necesitas ayuda psicológica*

*“Los hombres trans somos probablemente el grupo más invisibilizado probablemente porque es la transición perfecta, en la que te sientes ya un hombre completo, tú mismo te olvidas que (sic) eres trans y eres un hombre. Los hombres trans no queremos ser visibles porque cuesta tanto cambiar, si ya entras en la heteronormativa para que decir que eres trans”.*

## 6. Grupo de hombres trans no profesionales

La falta de representación y de historias de éxito de hombres trans en el trabajo se identifica como un obstáculo para las aspiraciones y oportunidades que podrían tener.

*“Invisibilizar tiene su costo, a mí me da pena que los chicos trans tenemos que tener un hombre cis (cisgénero) como modelo porque los hombres trans se callan lo que son y no muestran sus logros, ni lo que son, ni lo que logran, hay que decir sí soy trans y tengo éxito”.*

### Barreras de acceso al empleo

Para varios de los participantes, el camino hacia el empleo se ve obstaculizado desde temprana edad debido a la falta de aceptación y apoyo familiar. La presión social y las expectativas de género tradicionales pueden llevar a ocultar la identidad de género, lo que a su vez dificulta la búsqueda de empleo.

*“Yo era la única niña; tengo 4 hermanos varones y 3 de ellos me apoyan. Recién hablé con mi padre. Yo creía que el hecho de que fuera una persona del pueblo, nacida en el campo, haría que me rechazara. Pero hablé con él y me dijo: “No entiendo, no comprendo muy bien, pero no llores. Yo hubiera querido entender, quiero entender, y eso es una buena respuesta”. Mi mamá es muy cristiana e influenciada por su pastor. A veces creo que está convencida, dice “está bien”, pero después de volver de la iglesia me dice: “No puedo pecar de esa forma”. Ella trata de comprender, pero ahora soy neutro, ni hijo ni hija”.*

La percepción incómoda que experimentan las personas al revelar su identidad de género puede llevar a la no contratación o a la negación de oportunidades laborales sin una justificación clara o al acoso.

*"Yo uso mucho las redes sociales para hacer activismo, y la gente me dice muchas cosas como 'transformer', 'engendro del infierno', 'monstruo', 'pecado'. Además, la gente nos cree borrachos, drogadictos, personas de mal vivir, personas que no sirve".*

La necesidad de "pasar desapercibido" como cisgénero es una presión adicional que enfrentan las personas trans en el lugar de trabajo. La conformidad con las normas de género tradicionales se convierte en requisitos para acceder a oportunidades laborales.

*"Empecé a trabajar en una organización cristiana y les molestaba mucho que sea mamá soltera, siempre me estaban buscando pareja, trataban de llevarme a su iglesia... obviamente no podía decirles que era hombre trans así que pasaba por mujer".*

### Ascenso y progreso profesional

A medida que avanzan en su vida laboral, la presión por mantener su identidad oculta puede aumentar.

*"Trabajaba como albañil y ese sí es un ambiente muy complicado, no hay baños, así que todos hacen donde pueden sus necesidades, así que yo evitaba consumir líquidos o alimentos hasta que pueda ir a un baño con puerta porque además trabajaba con overol".*

El no poder acceder a documentación que en el país es obligatoria para la población masculina que quiere acceder al empleo por ejemplo en la administración pública les resta grandes posibilidades de progreso profesional.

*"La población trans no puede tener libreta de servicio militar, eso es imposible, por eso nunca podremos trabajar para la administración pública. Algunos tienen pero no te aceptan cambiar el nombre. Tampoco puedes pedir otros certificados de capacitación que son de la universidad incluso. Tenemos que buscar trabajos donde ganas mal, no tienes seguro médico, porque aunque cambies el título profesional no puedes cambiar nada más".*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

La discriminación y el estigma comienzan con la educación y persisten en el lugar de trabajo y se manifiestan en forma de comentarios ofensivos y prejuicios.

*"Cuando entré a la facultad, vestía un poco más masculino y era incómodo porque me llamaban lesbiana. Yo intentaba que entendieran que era un hombre trans, no un hombre, un hombre trans. Pero una cosa es lo que soy y otra cosa es lo que las personas perciben. Así que dejé los estudios y no tenía con quién hablar. Ahora he vuelto a estudiar porque los tiempos han cambiado y*

*hay más tolerancia. No tengo muchos amigos, pero al menos siento que tratan de entender”.*

El acceso a la atención médica adecuada para la terapia de reemplazo de testosterona, siendo un desafío para los hombres trans, por falta de recursos o porque no encuentran los *médicos que puedan ayudarlos.*

*“Estoy ahora en el proceso de tomar la terapia hormonal y siento que las cosas van a cambiar. Hablé con una psicóloga y me dijo que solo me verá como un hombre bajito; entonces, la gente no se dará cuenta cuando busque trabajo, cambiará mi voz y desaparecerá el busto. Lo hago recién ahora porque no encontraba médicos aquí y tuve que ir a Santa Cruz”.*

## 7. Grupo de mujeres trans profesionales

Las mujeres profesionales transgénero enfrentan limitadas oportunidades de empleo en el sector formal debido a la discriminación. A pesar de su nivel educativo, a menudo se ven relegadas al trabajo sexual que es percibida como ilegal<sup>10</sup> y lleva consigo un fuerte estigma, exponiendo a estas mujeres a una vulnerabilidad extrema y haciéndolas víctimas de la violencia. Es un grupo que describe con contundencia sus problemas y su falta de oportunidades.

*“Hay muchas organizaciones que dicen que están trabajando por la defensa de los derechos de las mujeres trans, son las mismas que no contratan a mujeres trans o a población trans aunque sean profesionales. Lo único que buscar es decir que hacen algo pero en realidad no se trata de tener amigas trans, sino de contratar mujeres trans”.*

### Barreras de acceso al empleo

La estigmatización y discriminación directa son obstáculos evidentes para el acceso al empleo. Las mujeres trans a menudo experimentan rechazo en entrevistas de trabajo o son despedidas una vez que se revela su identidad de género.

*“El desafío de asegurar un empleo digno se torna sumamente complicado. A pesar de haber obtenido títulos de educación técnica y superior, enfrentamos la realidad de que, para muchas personas, no somos vistas como mujeres trans, sino que se nos etiqueta de manera despectiva como "maricones" o "travestis". Esto se hace evidente apenas nos miran y nos aseguran: "Déjenos su currículum, lo llamaremos", aunque sabemos que esa llamada nunca llegará. La población trans se encuentra en una situación precaria en lo que respecta a oportunidades de empleo digno. Es lamentable que muchas de nosotras nos veamos obligadas a recurrir al trabajo sexual, con todos los riesgos que esto conlleva, incluyendo la violencia, las enfermedades de transmisión sexual, el transfeminicidio, el horario nocturno y la exposición a las drogas y el alcohol”.*

*“Hice la transición legal a mujer pero no conseguía trabajo, incluso ya había cambiado mi nombre, entonces retrocedí y hoy soy otra vez hombre, un marica, aun sabiendo que nunca más podré cambiar, pero mi identidad de género no me da de comer”.*

La creencia de que las mujeres trans son portadoras de enfermedades, como el VIH o el SIDA, conduce a su exclusión del mercado laboral.

---

<sup>10</sup> La prostitución en Bolivia se encuentra en un limbo legal. Si bien no está tipificada como un delito, tampoco está regulada por una ley específica, lo que deja a las/os trabajadoras/as sexuales, según su propio testimonio, en una situación vulnerable a la explotación y sin acceso a los mismos derechos que otros trabajadores. Los gobiernos municipales tienen la potestad de regular la prostitución en sus jurisdicciones; esto ha dado lugar a una variedad de normativas locales que no siempre son coherentes entre sí.

*“Apenas la gente se entera de que eres trans creen que tienes VIH o SIDA, y no te contratan porque creen que los vas a contagiar, ni siquiera dicen transmitir, dicen contagiar. Pueden despedirte por eso”.*

Acceder a la universidad o al mundo laboral requiere que muchas mujeres trans oculten su verdadera identidad de género y lleven una doble vida.

*“Para entrar a la universidad tienes que camuflarte y llevar una doble vida, si tienes la suerte de tener una familia que te apoye. Una vez que tienes título puedes irte a otro país donde haces una transición de manera más sencilla y luego si quieres vuelves como mujer”.*

*“Si eres mujer trans y te ves muy mujer solo tienes que callarte. Si ya tienes el cambio de identidad debes desaparecer de tu anterior vida, no puedes decir que fuiste hombre, tienes que empezar de cero y rogar que nadie se entere o se dé cuenta”.*

La falta de empleo digno y oportunidades de desarrollo lleva a que algunas mujeres trans se vean obligadas a recurrir al trabajo sexual, exponiéndolas a riesgos de violencia y salud, lo que agravada aún más su marginación.

*“Trabajé mucho tiempo como asistente legal en el área de mi carrera que el Derecho, apenas empecé el cambio me dijeron directamente que tenía que irme porque no querían confundir a su cartera de clientes. Trabajé también como abogada en un estudio jurídico y tuve que ejercer el trabajo sexual al mismo tiempo porque me pagaban 500 bolivianos para hacerme cargo de todos los casos”.*

### Ascenso y progreso profesional

La estigmatización continua en el entorno laboral limita la capacidad de las mujeres trans para avanzar en sus carreras. A pesar de su formación y habilidades, se les relega a trabajos de menor importancia y se les asignan roles subordinados que no reflejan su formación y experiencia.

*“A las mujeres trans nos mandan a salones de belleza, a la cocina, o al trabajo sexual. Tanto que una se mata estudiando en condiciones muy difíciles y luego estas años buscando trabajo”.*

*“No importa que vayas a la universidad, la gente cree que está bien que seas peluquera, o cocinera, pero no médica o abogada. Algo que la gente no entiende es que no eliges ser trans, naces así, no es que un día despiertas y dices a partir de hoy quiero que se burlen de mí, que violen mis derechos, que me violen. No puedes ejercer tu profesión solo porque a la gente le molesta verte”.*

Durante la transición de género, muchas mujeres trans enfrentan la pérdida de experiencia profesional y títulos educativos, lo que dificulta aún más su progreso en el ámbito laboral.

*“Soy contadora pública pero parezco tramitadora, vivo haciendo trámites para cambiar cada título, cada certificado que me permita buscar un trabajo. En todas las oficinas hay que dar muchas explicaciones desde el guardia hasta el director, tu derecho a la confidencialidad no se respeta. Ese es mi drama”.*

La falta de acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional limita su crecimiento en el campo laboral y socava sus perspectivas de progreso. Las mujeres trans sienten que han sido abandonadas por el Estado que podría hacer algo para mejorar la situación.

*“Deberíamos hacer como en Argentina un cupo laboral trans que obligue a las empresas y a la administración pública a contratar personas trans de acuerdo a sus estudios y su capacidad. El Estado debe obligar a contratar a las mujeres trans”.*

*“No tenemos acceso a la salud, ni la más básica ni la que necesitamos para transicionar, la mayoría de las mujeres trans nos automedicamos”.*

*“La [REDACTED] está bien pero se nos coartan cuatro derechos. El derecho al matrimonio, a las uniones de hecho o a la adopción, al derecho político de la paridad en procesos electorales y al derecho a la confidencialidad. Es decir nos quitan la posibilidad del ejercicio pleno de la ciudadanía”.*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

La discriminación a menudo se manifiesta de manera más sutil a través de la exclusión y el aislamiento en el lugar de trabajo.

*“Soy contadora pública, he realizado mi cambio de nombre, he aprendido que la discriminación ahora no es física, no te golpean o insultan, te hacen a un lado. Fue muy difícil para mí por ejemplo conseguir un tribunal para mi defensa de tesis. Lo que no sé es qué me espera ahora, no creo que pueda conseguir trabajo en mi carrera”.*

La necesidad de ocultar su identidad de género y sus experiencias anteriores conlleva una carga emocional significativa. Esto puede resultar en problemas de ansiedad, depresión y estrés. Las mujeres trans tienen poca esperanza de llegar con vida a los 50 años y entienden que el suicidio es común entre ellas.

*“Mi historia podría titularse de la crisis a la tragedia durante la época de la pandemia. No tenía comida, no podía ni mendigar, ni ejercer el trabajo sexual. Solo pensaba en que todo termine”.*

*“Siempre pasé mi vida como gay, vendía abarrotes y la gente siempre murmuraba. Soy de un pueblo chico, mi presencia le hacía daño a mi familia, así que solo me fui. En mi vida siempre he escuchado como murmullos a mi alrededor, también en la universidad. Esos murmullos me provocaron mucha inseguridad y depresión”.*

*“Cada mujer decide cuándo y cómo transicionar, en mi caso tuve que postergar mucho mi cambio o salir del closet. Para poder trabajar tuve que mantener un perfil muy bajo lo que desencadenó un montón de problemas en mí, tuve que ir al psicólogo, a terapia. Si yo decía que estaba en proceso de transicionar sentía el rechazo de mis empleadores y de mis colegas”.*

## 8. Grupo de Mujeres Trans no Profesionales

Las mujeres trans participantes en los grupos focales compartieron experiencias en las que se les negaba el acceso a empleos formales y se les excluía de oportunidades laborales debido a su identidad de género. Esta situación, sumada a la falta de apoyo y a la discriminación generalizada, limita sus opciones de empleo y las empuja hacia el trabajo sexual como una forma de subsistencia económica.

*“Que una mujer trans trabaje en un salón no es oportunidad, que trabaje de cocinera en un mercado ganando 10 pesos al día no es oportunidad, y no digo que sean malos trabajos, digo que no son decentes. El [REDACTED] tiene una deuda con las mujeres trans porque nunca ha hecho una política pública que genere oportunidades de trabajo. Somos pocas las que salimos bachilleres o que llegan a las universidades. La mayoría lo lograron aún como hombres y luego hacen el cambio. La sociedad nos orilla y nos obliga a ejercer el trabajo sexual”.*

### Barreras de acceso al empleo

Las participantes señalaron que las empresas suelen discriminar abiertamente a las personas trans durante el proceso de selección de personal, lo que dificulta enormemente su entrada al mercado laboral.

*“No todas las mujeres trans logramos una nueva identidad, pero yo creo que la discriminación, la negación, la vulneración del derecho al trabajo va más allá de un simple nombre. La primera barrera es el aspecto, todavía hay anuncios que dicen se necesita personal de buena presencia, imagina una mujer indígena trans, no entra en los modelos de buena presencia que piden los trabajos”.*

La falta de documentos legales actualizados y congruentes con su identidad de género dificulta aún más las oportunidades de empleo. Los empleadores a menudo exigen garantías personales o certificados de antecedentes penales que no pueden obtener debido a esta situación.

*“Yo soy trabajadora del hogar, me gusta mucho la cocina, la limpieza, me gusta ese tipo de trabajo. Pero cuesta conseguir trabajo porque me piden garantías personales o certificado de antecedentes penales y yo aún tengo identificación de varón, no puedo tener esos papeles. Además, tienen miedo que (sic) sea VIH positivo o tenga SIDA solo porque soy trans”.*

*“Estudí en una universidad privada, y ellos no tienen un procedimiento para el cambio de nombres de sus estudiantes, esa es una gran dificultad porque aunque la ley es del 2016 ellos no han considerado tener que hacer ese trámite ni internamente ni ante el [REDACTED]. Entonces no tengo título ni trabajo”.*

Existe una percepción de que las personas trans son portadoras de VIH o SIDA, lo que lleva a la exclusión en el ámbito laboral, ya que se teme que puedan contagiar a otras personas.

Ante la falta de alternativas, muchas personas trans se ven obligadas a ejercer el trabajo sexual como su única fuente de ingresos, lo que las expone a riesgos significativos. Ante este panorama ven el autoempleo, el emprendimiento o la asociación como alternativas de subsistencia.

*“Aquí en la [REDACTED] capacitamos y hacemos que trabajen como estilistas o en lo que les guste, así pueden tener algunos ingresos y subsistir. En cada ciudad estamos haciendo eso y hay algunas personas que hacen los mismo, ponen un salón o un emprendimiento y solo contratan mujeres trans”.*

### Ascenso y progreso profesional

Las opciones de trabajo para las personas trans suelen estar limitadas a roles tradicionalmente estigmatizados o mal remunerados, como el trabajo en salones de belleza o como cocineras en mercados u otros comercios.

*“Muchas mujeres trans que migran del resto del país son atrapadas por los comerciantes de pollos, deben trabajar cama adentro y en condiciones de prácticamente esclavitud. En esas condiciones no puede estudiar, no puede aspirar a un trabajo digno. Ellos piensan que te están haciendo el favor de darte un trabajo y que con comer las sobras es suficiente para ti”.*

*“Migré a los 12 años desde el Beni porque mi familia no me aceptaba, dormía en una plaza, tuve que ejercer el trabajo sexual para sobrevivir y gracias a una beca que me dieron pude estudiar para ser estilista. Ahora trabajo como estilista y cocinera pero en [REDACTED]”.*

El trabajo sexual, que muchas personas trans se ven obligadas a ejercer, tiene una vida laboral corta, lo que plantea desafíos económicos a largo plazo y limita las oportunidades de acceso al mercado laboral.

*“Soy de una familia humilde de escasos recursos y tengo que ayudarlos, lo único que encontré es el trabajo sexual, así los puedo ayudar”.*

*“Tuve que salir de mi casa a mis 13 años en busca de trabajo y de ser la mujer que siempre quise, mi sueño era ser mujer. Tuve que ejercer el trabajo sexual desde muy pequeña porque no tenía opción, mi sueño era ser mujer, no ser trabajadora sexual”.*

Las participantes consideran que las empresas y el Estado [REDACTED] carecen de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral de personas trans, lo que perpetúa su marginación en el ámbito profesional y las condena a una esperanza de vida significativamente menor.

*“Las mayoría de las mujeres trans ejercemos el trabajo sexual y eso tiene vida muy corta, a los 40 o 45 años ya no puedes hacer ese trabajo y entonces qué vas*

*a hacer sino sabes hacer nada más. La esperanza de vida de una mujer trans es de 45 años porque nuestra vida es difícil, ejercemos la prostitución, nos automedicamos, no tenemos acceso a la salud”.*

*“Muchas mujeres trans son indocumentadas porque salieron muy chicas de su casa, nunca acceden a servicios de salud porque no tienen documentos, no sabemos su nombre ni siquiera de hombre y mueren así indocumentadas. No tenemos idea de quién es su familia para buscarlos, es muy triste”.*

### Discriminación y salud mental en el lugar de trabajo

La burla y la violencia en el lugar de trabajo son experiencias comunes para las personas trans, lo que contribuye a problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión

*“Se ríen mucho de ti, se hacen la burla, creen que pueden abusarte, se hacen los “heterocuriosos”, en la calle no te conocen. Es cada hora, cada día, estás mal siempre, siempre triste, siempre deprimida”.*

La falta de comprensión y aceptación en el entorno laboral es un factor estresante. Pero también se asocia al desamparo que sienten del Estado y de la sociedad.

*“No existe una política pública que garantice el trabajo para personas trans o personas visibles de las diversidades como cualquier otra persona cis o heterosexual. Pero peor no hay como garantizar que nos traten como personas. Cómo quieren que trabajemos en medio de la burla o la violencia. Hay que socializar las leyes que ya se tienen, la gente tiene que saber que lo que hace es un delito. Hay que apuntar a la difusión y a la educación”.*

*“Durante la pandemia no tenía ni para comer, me enfermé y no me querían atender en ningún hospital, quise suicidarme, no sabía que hacer encerrada y sin ninguna ayuda”.*

## Conclusiones

Basándonos en las percepciones recopiladas durante las mesas focales, se llevó a cabo un análisis que permitió examinar individualmente cada grupo de discusión y comparar los hallazgos más significativos. Este enfoque nos permitió identificar patrones comunes y particulares, contextualizar los resultados en un panorama más amplio y, en última instancia, identificar áreas específicas de enfoque para futuras intervenciones o políticas destinadas a mejorar la inclusión y la igualdad en el mercado laboral para las personas LGBTQ+ en Bolivia.

La discriminación y el rechazo hacia la población LGBTQ+ en Bolivia tienen su origen en diversos ámbitos, comenzando por el entorno familiar. Las iglesias y entidades religiosas pueden contribuir a esta actitud al promover una moral específica que condena la diversidad sexual. Además, persiste en algunos sectores de la sociedad la errónea percepción de que la "homosexualidad" es una patología que podría tratarse mediante asistencia profesional. En casos extremos, las lesbianas enfrentan prácticas perniciosas como la "violación correctiva", perpetrada por miembros masculinos de la familia y que luego se extiende en el trabajo.

En el ámbito laboral, las personas que no se identifican como hetero-cisgénero enfrentan barreras significativas para acceder y permanecer en el mercado de trabajo. Aunque la discriminación no siempre se manifiesta explícitamente, suele basarse en la expresión o la identidad de género. Aquellos que logran ingresar a organizaciones a menudo enfrentan discriminación y presión social relacionadas con su identidad, lo que los lleva a ocultar su orientación sexual para mantener sus empleos o, en última instancia, a renunciar.

Existe cierta rivalidad y percepción entre los distintos grupos de la comunidad LGBTQ+. Por ejemplo, algunos hombres gay creen que se les tolera menos que a las lesbianas, mientras que estas sienten que a menudo se presta más atención a los problemas de los hombres gay. Sin embargo, todos los grupos coinciden en que la situación de las mujeres trans es la de mayor vulnerabilidad y discriminación.

El VIH también es un problema importante en la comunidad LGBTQ+, y persiste la asociación errónea entre la población LGBTQ+ y las personas con VIH o SIDA. Esta estigmatización hace que muchos miembros de la comunidad eviten buscar atención médica y servicios de prevención, lo que aumenta los riesgos para la salud.

Específicamente, en relación con la búsqueda de empleo, los jóvenes LGBTQ+ sienten que enfrentan desafíos similares a los jóvenes heterosexuales, pero se les dificulta más mantener su empleo si no ocultan su identidad sexual. Muchos sienten la necesidad de mantener en secreto su orientación sexual en el trabajo.

como una estrategia de protección contra posibles prejuicios, discriminación y exclusiones, incluso en los procesos de selección.

La educación y la formación profesional de calidad se asocian con mejores condiciones laborales, pero obtenerlas sin el apoyo familiar puede ser extremadamente difícil. En el caso de las personas transexual que cambian legalmente su nombre, pueden perder documentación que respalda su experiencia laboral e incluso sus estudios. Además, los trámites para actualizar documentos son más complicados en instituciones privadas.

Es relevante destacar que algunas personas LGBTQ+, a pesar de enfrentar discriminación basada en su orientación sexual o identidad de género, pueden adoptar actitudes o comportamientos que refuerzan los patrones sociales heteronormativos, como roles de género tradicionales.

Finalmente, el sinhogarismo en la población transgénero femenina es una realidad alarmante que presenta desafíos particulares. Muchas personas trans se encuentran sin hogar debido a una combinación de factores, que incluyen discriminación, rechazo familiar, violencia, falta de acceso a empleo y servicios de salud adecuados, y barreras legales y sociales.

## REFERENCIAS

Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). *Gaceta*. Obtenido de Gaceta Oficial: <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/app/webroot/archivos/CONSTITUCION.pdf>

Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. (2010). *Gaceta Oficial de Bolivia*. Obtenido de GOEPB: <http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/busquedag1?q=Racismo>

Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. (2016). *Gaceta Oficial*. Obtenido de Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia: <http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/807>

Urquidi et al (2024). Encuesta de Mercado Laboral en Bolivia. Diversidad y políticas de inclusión en empresas formales. 2023. Nota técnica del Banco Interamericano de Desarrollo.