

Emprendedores reticentes, informalidad, y microemprendimiento en la población transgénero y transexual de Bolivia

Reluctant entrepreneurs, informality,
and micro-businesses in Bolivia's
transgender community

*Calla Hummel**

*V. Ximena Velasco Guachalla***

*Luna Sharlotte Humerez Aquino****

Resumen

En este artículo describimos y analizamos los resultados de una encuesta realizada a personas transgénero y transexuales en Bolivia. El enfoque está centrado en las condiciones laborales y las experiencias de esta población dentro del mercado laboral del país. Complementamos los resultados de la encuesta con un análisis cualitativo de entrevistas realizadas con activistas de la Organización de Travestis, Transexuales, y Transgéneros Femeninas de Bolivia (OTRAF

* Profesor asistente, Departamento de Ciencias Políticas, Universidad de British Columbia, Canadá.
Contacto: calla.hummel@ubc.ca
ORCID: 0000-0003-3673-0657

** Profesora asistente, Departamento de Gobierno, Universidad de Essex, Reino Unido.
Contacto: vv20291@essex.ac.uk
ORCID: 0000-0003-2066-830X

*** Presidenta de la Organización de Travestis, Transexuales, y Transgéneros Femeninas de Bolivia (OTRAF Bolivia).
Contacto: lunasharlotte@gmail.com
ORCID: 0009-0008-7457-955X

Bolivia). Los resultados de la encuesta y las entrevistas muestran que las personas transgénero y transexuales en Bolivia reportan experimentar barreras para acceder al mercado laboral formal, siendo uno de los principales obstáculos los altos niveles de discriminación por parte de similares y empleadores. Su condición laboral se caracteriza por niveles elevados de desempleo, subempleo, bajos ingresos económicos y trabajo informal. Con respecto al trabajo informal, muchas personas transgénero y transexuales optan por comenzar su propio negocio como medio para generar ingresos y como respuesta a la discriminación que experimentan en el mercado laboral. Analizamos a estos y estas emprendedores informales dentro del marco de la literatura de “reluctant entrepreneurs” o emprendedores reticentes y concluimos con recomendaciones de políticas públicas.

Palabras clave: Transgénero; microemprendimiento; informalidad; microempresa, LGBT.

Abstract

In this article we describe and analyze the results of a survey of transgender and transsexual people in Bolivia. The focus is on the working conditions and experiences of this population within the country's labor market. We complement the survey results with a qualitative analysis of interviews conducted with activists from the Organization of Transvestites, Transsexuals, and Transgender Women of Bolivia (OTRAF Bolivia). The results show that transgender and transsexual people in Bolivia experience barriers to accessing the formal labor market, one of the main obstacles being high levels of discrimination by both peers and employers. The people who we surveyed and interviewed recounted high levels of unemployment, underemployment, low income, and informal work. With respect to informal work, a notable number of people chose to start their own business as a means to generate income and as a strategy to avoid the discrimination that many encounter in the labor market. We analyze these informal entrepreneurs within the framework of the “reluctant entrepreneurs” literature and conclude with policy recommendations.

Keywords: Transgender; microentrepreneurship; small business; informal; LGBTQ.

Clasificación/Classification JEL: Z1, J4, J6, J7.

1. Introducción

Activistas en diversos países denuncian altos niveles de discriminación laboral contra trabajadores transgénero y transexuales (Grant *et al.*, 2011; Mayfaire, Mayfaire y Glynn, 2021). Los pocos estudios sobre las condiciones y experiencias laborales de personas transgénero corroboran estas denuncias (Badgett, 2009, Carpenter *et al.* 2020; Drydakis, 2017; Geijtenbeek y Plug, 2018; Leppel, 2016; Leppel 2021, Mann, 2021; Van Borm y Baert, 2018). La discriminación laboral tiene consecuencias importantes para los ingresos, la independencia y la vida económica de las personas transgénero y transexuales. Sin embargo, la gran mayoría de los estudios publicados sobre las condiciones laborales de personas transgénero y transexuales usan datos de los Estados Unidos y Europa; existen pocos estudios en América Latina, África o Asia. Colaboramos con la organización más grande de personas transgénero y transexuales de Bolivia, la Organización de Travestis, Transexuales, y Transgéneros Femeninas de Bolivia (OTRAF Bolivia), para encuestar y entrevistar a personas de la diversidad de género en Bolivia sobre sus condiciones y experiencias laborales. Usamos los términos “transgénero y transexual” al referirnos a esta población en Bolivia porque los, las y les activistas con quienes colaboramos se autorefieren como transgénero y transexuales. Usamos el término “transgénero” cuando hacemos referencia a estudios en los Estados Unidos o Europa porque estos se refieren a personas que se autoidentifican como transgénero.

Los aportes principales de la presente investigación son los siguientes. Primero, hasta donde sabemos, es la primera investigación cuantitativa con la comunidad transgénero y transexual en Bolivia y la primera investigación sobre las experiencias laborales de esta comunidad en el país. Específicamente, en este estudio cuantificamos, describimos, y analizamos las experiencias laborales de la población transgénero y transexual de Bolivia. Segundo, los resultados muestran y corroboran la evidencia cualitativa existente de que las personas transgénero y transexuales experimentan niveles elevados de discriminación en el mercado laboral, reportando mayor desempleo e ingresos muy bajos. Estos hallazgos evidencian la alta precariedad laboral en la que se encuentra esta comunidad, y que las, los y les activistas transgénero y transexuales bolivianos han venido denunciando desde hace tiempo. Además de reportar experiencias de discriminación en lugares de trabajo, los participantes mencionaron experiencias de discriminación en centros de salud, escuelas, espacios públicos

e instituciones públicas. Tercero, quienes cuentan con trabajo experimentan subempleo y generalmente trabajan en el sector informal.

Un hallazgo que subrayamos es el número de personas encuestadas que reportaron tener sus propias microempresas. Siguiendo la literatura de microemprendimientos, definimos a un microemprendedor como alguien que establece un negocio propio, que emplea 10 trabajadores o menos; además, a diferencia de emprendedores de mediana y gran escala, los microemprendedores son caracterizados por una inversión inicial limitada, información incompleta y dificultades para acceder a crédito (Montes Rojas y Siga, 2009; De Sena, 2010; Bhattacharya y Londhe, 2014). Los, les y las microemprededoras transgénero y transexuales que entrevistamos comenzaron sus microempresas para trabajar y tener un ingreso estable sin sufrir discriminación por parte de semejantes o empleadores. Identificamos la decisión de lanzar un microemprendimiento como una estrategia para enfrentar la falta de empleo debido a la discriminación laboral, entre otros factores, y lo analizamos dentro del marco teórico de “reluctant entrepreneurs” o emprendedores reticentes (Boyle, 1994; Fang *et al.*, 2023).

La investigación fue realizada en colaboración con el liderazgo de OTRAF Bolivia, organización a nivel nacional con representación en los nueve departamentos. Diseñamos una encuesta dirigida a la membresía de OTRAF Bolivia que fue realizada en junio del 2023 en el congreso “Miss Trans Bolivia”, con la participación de 93 miembros de la comunidad transgénero y transexual. Además, entrevistamos a 15 activistas y profesionales en julio de 2022, al inicio del proyecto, y realizamos un seguimiento en agosto de 2023 y febrero de 2024. El estudio ofrece una mejor comprensión de las experiencias que viven las personas transgénero y transexual en Bolivia, con énfasis en sus experiencias y realidades en el ámbito laboral. Con la encuesta buscamos complementar la evidencia cualitativa existente, y en general contribuir al conocimiento en esta área, que es aún bastante limitada en el país. Analizamos los datos recolectados y en la conclusión ofrecemos recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y económicas para personas transgénero y transexuales en Bolivia. Nuestras recomendaciones abordan el acceso al financiamiento, cupos laborales, y el ejercicio y aplicación de los derechos humanos.

2. Condiciones y experiencias laborales de personas transgénero y transexuales en América Latina

Hay pocos estudios existentes a nivel mundial sobre las condiciones de trabajo, los derechos laborales, la participación en el mercado de trabajo y las experiencias laborales de las personas transgénero y transexuales (Drydakis, 2017; Mann, 2021). Los pocos estudios disponibles, al igual que las experiencias vividas reportadas de casi todas las personas transgénero y transexuales, muestran que existe una discriminación laboral generalizada contra las personas transgénero y transexuales en todo el mundo, así como pocas protecciones laborales y una aplicación severamente limitada de las escasas leyes contra la discriminación (Badgett *et al.*, 2017; EqualDex, 2024; Suen *et al.*, 2020). Los hallazgos de las investigaciones vigentes sobre las condiciones laborales muestran que las personas transgénero y transexuales enfrentan más barreras en el mercado laboral que las personas cisgénero (Grant *et al.*, 2011; Leppel, 2021), que existen niveles elevados de pobreza y desempleo en las comunidades transgénero de varios países (Badgett *et al.*, 2017, 2021), y que las personas transgénero ganan menos que sus colegas cisgénero, con mayor penalidad para mujeres transgénero (Carpenter *et al.*, 2020; Schilt y Wiswall, 2008).

Sin embargo, la gran mayoría de las investigaciones sobre el mercado laboral para personas transgénero vienen de los Estados Unidos (Badgett *et al.*, 2021; Carpenter *et al.*, 2020; Grant *et al.*, 2011; Leppel, 2016, 2021; Schilt y Wiswall, 2008; Mann, 2021), y una pequeña concentración de estudios en países europeos, especialmente Inglaterra (Drydakis, 2017; Ozturk y Tatli, 2016), Suecia (Granberg *et al.*, 2020), Bélgica (Van Borm y Stijn, 2018) y Países Bajos (Geijtenbeek y Plug, 2018). Las investigaciones en estos países coinciden en el hallazgo de altos niveles de discriminación contra trabajadores transgénero y elevados niveles de desempleo, con una penalización mayor para mujeres transgénero que hombres transgénero. Hay datos escasos sobre personas con identidades de género no binarias. Cabe subrayar que estos hallazgos se encuentran en países que generalmente tienen mejores protecciones laborales para la población transgénero que la mayoría de países (Williamson, 2023). Afuera de estos países, los estudios son aún más escasos, con evidencia en Filipinas (David, 2014), Indonesia (Badgett *et al.*, 2017) y China (Suen *et al.*, 2021).

En América Latina, el campo de investigación en esta área es nuevo y data de apenas algunos años atrás. Existen estudios en Brasil (Costa *et al.*, 2020), México (Comisión Nacional de Salarios Mínimos, 2023), Chile (Correa Diaz y Rivera Zelaya, 2018), Colombia (Galvis Ramos *et al.*, 2019), Cuba y Perú (Córdova 2019). El común denominador en estos estudios es la evidencia de precariedad y discriminación laboral que enfrentan las personas transgénero y transexuales en la región. Al mismo tiempo, los estudios realizados son de carácter cualitativo y se centran más en entender el marco legal disponible para la protección contra la discriminación laboral de la población transgénero y transexual. Varios de estos autores mencionan que, a pesar de que varios países en la región cuentan con alguna normativa de protección, y que la existencia de leyes debería garantizar los derechos de esta población en el mercado laboral, el cumplimiento de estas disposiciones representa un gran obstáculo a la realización de estos derechos en la práctica.

En Bolivia, la investigación sobre la experiencia transgénero y transexual boliviana es escasa, y la existente se enfoca en la producción cultural (Aruquipa, 2016a, 2016b; Absi *et al.*, 2016), el activismo y la ley de identidad de género (Absi, 2020; Absi *et al.*, 2016; Aruquipa *et al.*, 2012; Hummel y Velasco-Guachalla, 2024). David Aruquipa Pérez, Pascale Absi, y Laura Libertad Álvarez Mollinedo, en varios estudios conjuntos e individuales, documentan las contribuciones de la comunidad transgénero y transexual a la cultura boliviana y al activismo nacional. En su libro *Memorias colectivas*, David Aruquipa Pérez, Paula Estenssoro y Pablo Vargas (2016) incluyen información de activistas transgénero y transexuales que resalta las dificultades que enfrenta esta comunidad para encontrar trabajo fijo en Bolivia.

Entre los principales obstáculos que enfrenta esta población en varios ámbitos de su vida se encuentran los altos niveles de estigmatización y discriminación. Por un lado, como elaboramos anteriormente, las experiencias de discriminación son un común denominador en estudios de experiencias con personas y activistas de esta población en varios países del mundo. En Bolivia, el 2014 y 2016, un informe de las Naciones Unidas reporta que en el país se producen crímenes de odio y actos de violencia contra personas de diversa orientación sexual e identidad de género (Naciones Unidas, 2016). Más recientemente, entre 2021 y 2023, la Defensoría del Pueblo registró 144 denuncias de personas con diversa orientación sexual e identidad de género, con los departamentos de La Paz y Santa Cruz con la mayor cantidad

de casos (Defensoría del Pueblo, 2023). Cabe subrayar que la discriminación no siempre se manifiesta explícitamente y que, por diversas razones, muchos casos no se denuncian.

Las experiencias, informes y registros de discriminación documentados han tomado lugar en espacios públicos, instituciones públicas, centros de educación, salud y áreas laborales. Al igual que los estudios en otros países de la región, si bien proporcionan una gran cantidad de información cualitativa sobre diversas dimensiones sociales y políticas de las experiencias vividas por personas transgénero y transexuales, éstos no ofrecen datos sobre la vida económica y las experiencias laborales de la población transgénero y transexual. La presente investigación, realizada en Bolivia el 2023, cierra esta brecha al cuantificar, describir y analizar los resultados de una encuesta sobre las condiciones y experiencias de las personas transgénero y transexuales en el mercado laboral. Complementamos los resultados de la encuesta con un análisis cualitativo de entrevistas realizadas con activistas de OTRAF Bolivia.

3. Marco teórico

En esta sección, primero describimos el mercado laboral en el país para contextualizar las condiciones laborales generales a las que se enfrentan las personas transgénero y transexuales. También, más brevemente, describimos la normativa nacional de protección laboral y antidiscriminación presente, y los principales obstáculos para el cumplimiento de estas leyes. Las barreras ya presentes en el mercado laboral, la muy limitada aplicación de la ley de protección laboral y antidiscriminación, como también los altos niveles de discriminación hacia esta población, representan obstáculos importantes al acceso a trabajo formal y digno. Al mismo tiempo, la resiliencia de las personas transgénero y transexuales en Bolivia ante estos obstáculos es evidenciada por los microemprendimientos creados para generar ingresos y enfrentar la discriminación. Entendemos esto dentro del marco de la literatura de emprendedores reticentes y lo abordamos en la sección de discusión.

El mercado laboral de Bolivia es caracterizado por la informalidad en los trabajos y empresas, un gran número de pequeñas y microempresas, y la escasez de trabajos estables para personas jóvenes (Andersen y Muriel, 2007; Andersen, 2003; Borda y Ramírez, 2006; Mercado, Andersen y Muriel, 2003, Muriel y Salas, 2014; Ontiveros, 2012). Bolivia cuenta con las tasas de informalidad más altas de América Latina, y a pesar del fuerte crecimiento

económico producido entre los años 2006 y 2019, éstas persisten (Hummel, 2021; CEDLA, 2016; Tassi *et al.*, 2013). La pandemia de COVID-19 agravó la escasez de trabajos formales, repercutiendo en una nueva expansión del sector informal y un impacto fuerte en las cuentas públicas (Hummel *et al.*, 2021; Morales, 2023).

Las investigaciones de Beatriz Muriel y Lykke Andersen sobre el mercado laboral en Bolivia destacan la informalidad y la estratificación por género y etnia (Andersen, 2003; Andersen y Muriel, 2007; Mercado, Andersen y Muriel, 2003; Muriel y Bustamante, 2023; Muriel 2010). Muriel y sus coautores se enfocan en el trabajo digno en Bolivia, identificado como trabajo estable, con ingreso suficiente, representación laboral y protección social (Muriel y Bustamante, 2023; Muriel, 2010). Su estudio muestra que, a pesar de fuertes leyes laborales, pocos bolivianos cuentan con un trabajo digno y que el porcentaje de personas con trabajos dignos ha disminuido desde el año 2006 (Muriel y Bustamante, 2023). Además, los autores detallan que, a pesar de las leyes contra el racismo y la discriminación, hay una fuerte estratificación en el mercado de trabajo que se refleja en los ingresos y remuneraciones salariales, con mujeres y/o personas indígenas ganando menos que los hombres y/o personas mestizas (Mercado, Andersen y Muriel, 2003; Muriel y Bustamante, 2023). Andersen y Muriel (2007) encuentran que estas diferencias persisten en la productividad y la rentabilidad de pequeñas y microempresas dirigidas por hombres o mujeres, con las microempresas dirigidas por mujeres rentando 40 por ciento menos que las dirigidas por hombres.

Los estudios de Andersen y Muriel señalan que la estratificación por género y etnia en el mercado de trabajo y los ingresos vienen de la falta de capital (Andersen y Muriel, 2007) y oportunidades educativas (Mercado, Andersen y Muriel, 2003), entre otras barreras. Las investigaciones, basadas en datos de pequeñas y microempresas y datos de encuestas de hogares, indican que las mujeres tienen un acceso limitado al capital de los bancos, e inclusive al capital dentro de sus círculos sociales (Andersen y Muriel, 2007). Se encuentra que las personas con menores oportunidades educativas se concentran en los sectores menos remunerados, contribuyendo a una estratificación de los ingresos (Mercado, Andersen y Muriel, 2003).

Los estudios existentes se enfocan en las experiencias de las mujeres y hombres bolivianos cisgénero. Sin embargo, es razonable pensar que las mismas, o similares, razones mencionadas

anteriormente también generen barreras dentro del mercado laboral para las personas transgénero y transexuales en Bolivia. Los pocos estudios sobre el tema son de la India, y encuentran que las personas transgénero no tienen acceso al sistema financiero y enfrentan diversas barreras cuando intentan abrir cuentas bancarias y acceder a crédito (Barik y Sharma, 2020; Mohini y Sinha, 2023). Si investigadores en los Estados Unidos (Carpenter, Eppink y Gonzales, 2020), Holanda (Geijtenbeek y Plug, 2018), China (Suen, Chan y Badgett, 2020) e Indonesia (Badgett, Hasenbush y Luhur, 2017) han encontrado que las personas transgénero en estos países encuentran discriminación laboral, son desempleados y menos reenumerados a niveles más elevados que sus colegas cisgéneros, es razonable pensar que personas transgénero y transexuales en Bolivia enfrentan barreras similares aún mayores. Si las mujeres cisgénero tienen bajo acceso a capital comparado a hombres cisgénero, las personas transgénero y transexuales probablemente tienen todavía más limitado el acceso al capital de los bancos o de sus círculos sociales. De igual manera, si las personas con menos oportunidades educativas están restringidas a los sectores menos remunerados, las personas transgénero y transexuales probablemente se encuentran en estos mismos sectores, dadas las barreras que enfrentan para terminar sus estudios (Aristegui *et al.*, 2017). Además, es importante subrayar que hasta la aprobación de la ley de identidad de género el año 2016 (Ley 807, 2016), que facilita y expedita el trámite de cambio de nombre y de identidad de género en el carnet de identidad, las personas transgénero y transexuales enfrentaban obstáculos legales que dificultaban aún más el acceso y relacionamiento con bancos y otras instituciones financieras. La evidencia existente muestra que las leyes de identidad de género reducen la discriminación y aumentan el acceso al empleo, la atención médica, la participación política, el acceso a la vivienda y a las entidades públicas y privadas, al permitir que las personas alineen sus documentos de identificación oficiales con su identidad y expresión de género (Loza *et al.*, 2021; Malta *et al.*, 2020; Aristegui *et al.*, 2017; Bowers y Whitley, 2020; Socías *et al.*, 2014; Winter *et al.*, 2016).

La constitución política del Estado boliviano de 2009, en su artículo 14, cláusula II, prohíbe la discriminación por identidad de género, normativa que se ha añadido explícitamente en el código laboral y en muchas otras normativas a nivel nacional, departamental y subnacional. Además de esta norma, existen, a nivel nacional, cinco pilares legales fundamentales que hacen referencia a la prohibición y sanción de la discriminación por orientación sexual e identidad de género: 1) la actual Constitución Política del Estado de 2009, 2) la Ley 045 “Contra el racismo y toda forma de discriminación”, 3) la Ley 807 de identidad de género, 4) el Decreto

Supremo 0189 “28 de junio – Día nacional de los derechos de la población con orientación sexual diversa en Bolivia” y 5) el Decreto Supremo 1022 “17 de mayo, Día nacional contra la homofobia y transfobia en Bolivia”. Sin embargo, a pesar de la existencia de una normativa contra la discriminación y la protección laboral de la población transgénero y transexual, varios factores limitan severamente su aplicación. Por un lado, está la baja capacidad estatal en el país (Brinks, Levitsky y Murillo, 2019), además de la falta de información y actualización en el entrenamiento del sector público que debería aplicar estas leyes. Debido a la falta de visibilidad y aplicación, las leyes *de jure* no benefician *de facto* a la población transgénero y transexual, y ésta sigue enfrentando serios obstáculos para acceder al mercado laboral y a un trabajo estable y digno.

A pesar de la información cualitativa que existe sobre las experiencias de la población transgénero y transexual, no existen estadísticas relevantes ni estudios rigurosos sobre el mercado laboral para personas transgénero y transexuales en Bolivia. Cuando hablan de las condiciones de trabajo en la población transgénero y transexual boliviana, las, los y les activistas señalan datos anecdóticos de los miembros de sus organizaciones y algunos estudios internos de ministerios bolivianos. Contribuimos a esta laguna en la literatura, cuantificando, describiendo y analizando los resultados de una encuesta realizada a personas transgénero y transexuales en Bolivia sobre sus experiencias laborales en el país.

4. Datos y metodología

En julio del 2022 y mayo-junio del 2023, diseñamos y sometimos a pruebas previas una encuesta en línea de 20 minutos con 52 preguntas sobre información demográfica, las experiencias con el sistema de salud, experiencias de discriminación y el mercado laboral de personas transgénero y transexuales en Bolivia. El diseño, prueba y aplicación de la encuesta se realizó en colaboración con el liderazgo de OTRAF Bolivia. OTRAF Bolivia llevó a cabo la encuesta en junio de 2023, durante la competencia y convención bianual “Miss Trans Bolivia”, que reúne a miembros de la comunidad transgénero y transexual y miembros de OTRAF de toda Bolivia para un congreso. OTRAF Bolivia pidió a las, los y les participantes que completaran la encuesta en sus teléfonos en momentos y lugares designados, con personal de OTRAF Bolivia disponible para responder preguntas. OTRAF ofreció bolsas de autocuidado con productos valorados en aproximadamente Bs. 200 como incentivo para la participación.

De 152 participantes registrados en el congreso, 93 personas respondieron la encuesta, lo que representa una tasa de respuesta del 61%.

No existe un marco de muestreo para crear una muestra representativa a nivel nacional de personas transgénero y transexuales en Bolivia; por lo tanto, una muestra representativa a nivel nacional no es posible. Debido a esto, optamos por una muestra de conveniencia. El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso y la disponibilidad de personas parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado. Este abordaje muestral ofrece varias ventajas: la muestra de conveniencia seleccionó a miembros de todas las organizaciones comunitarias de OTRAF Bolivia y representan a 8 de los 9 departamentos bolivianos, con una diversidad de experiencias y recursos. Las personas en la muestra probablemente tengan más recursos sociales y económicos que el promedio de personas transgénero y transexuales bolivianas, ya que las personas en la muestra son personas que pudieron viajar a un congreso nacional. Aun así, nuestra muestra está subempleada y con recursos limitados, ya que la mayoría de las personas informan ingresos de menos de Bs. 1000 en el último mes, que es menos que el salario mínimo nacional.

Además de la encuesta, complementamos el estudio con entrevistas a 15 activistas y profesionales en julio de 2022, al inicio del proyecto, y un seguimiento en agosto de 2023 y febrero de 2024. Las personas entrevistadas proceden de tres capitales departamentales de Bolivia: La Paz, Santa Cruz y Trinidad. Las entrevistadas son líderes de la comunidad y ocupan posiciones de liderazgo en varias organizaciones comunitarias y/o son profesionales que trabajan con la población transgénero y transexual en el país.

Los datos recolectados son datos cuantitativos de la encuesta y datos cualitativos de las entrevistas. Ambos datos recolectados son autoreportados y observacionales. Para este estudio, los datos autoreportados y observacionales son apropiados porque buscamos documentar y analizar las experiencias de la población transgénero y transexual en Bolivia. En estudios con poblaciones transgénero, es común usar muestras pequeñas que no son nacionalmente representativas, porque hay pocos países que cuentan con un marco de muestreo para poblaciones transgénero (Kronk *et al.*, 2022; King *et al.*, 2024). También es común y apropiado usar datos autoreportados de discriminación porque describen las

experiencias de la población y porque otros estudios demuestran una fuerte correlación entre discriminación autoreportada y discriminación medida por otros métodos (Krieger *et al.*, 2005; Scheim y Bower, 2019; Van Dyke *et al.*, 2020).

5. Hallazgos

El muestreo de conveniencia está compuesto de miembros de la comunidad transgénero y transexual de ocho de los nueve departamentos de Bolivia, con una sobrerrepresentación de participantes de La Paz ($n = 29$) y Oruro ($n = 22$). De las personas encuestadas, ocho son de Cochabamba, ocho de Santa Cruz, ocho de Potosí, nueve de Beni, seis de Pando y dos de Tarija. La encuesta no tuvo participantes de Chuquisaca. Como resultado, la encuesta sobrerrepresenta las experiencias transgénero y transexual del altiplano. Un tercio de las personas encuestadas reporta pertenencia a un grupo indígena y/o hablan un idioma indígena, lo cual es similar a la demografía étnica general del país. De manera similar a los bolivianos cisgénero, la mayoría de las personas encuestadas que hablan un idioma indígena indican que hablan aymara ($n = 8$) o quechua ($n = 15$). Las personas encuestadas indicaron varias identidades de género, 75% reporta una identidad de género transfemenina, 15% reporta una identidad transmasculina y 10% reporta una identidad no binaria. La muestra sobrerrepresenta a personas transfemeninas y mujeres transgénero y transexuales, porque OTRAF Bolivia sirve principalmente a mujeres transgénero y transexuales. El Cuadro 1 resume las estadísticas demográficas de la muestra.

El acceso a la educación ha sido una lucha importante para muchas personas en la muestra. La mayoría de las personas encuestadas se graduó de la escuela secundaria ($n = 68$), pero aproximadamente el 25% de la muestra ($n = 24$) no lo hizo. La gran mayoría de las personas encuestadas más jóvenes han terminado la escuela secundaria, mientras que la mayoría de los y las que no lo hicieron son mayores. Entre la escuela secundaria y la universidad se produce un descenso importante en los índices de finalización de estudios: sólo el 18% ($n = 17$) ha terminado la universidad. Otro 20% ($n = 18$) informa que actualmente están estudiando. Las personas entrevistadas informan experimentar discriminación por parte de otros alumnos, profesores y las instituciones educativas, lo que dificulta que terminen el colegio o la universidad.

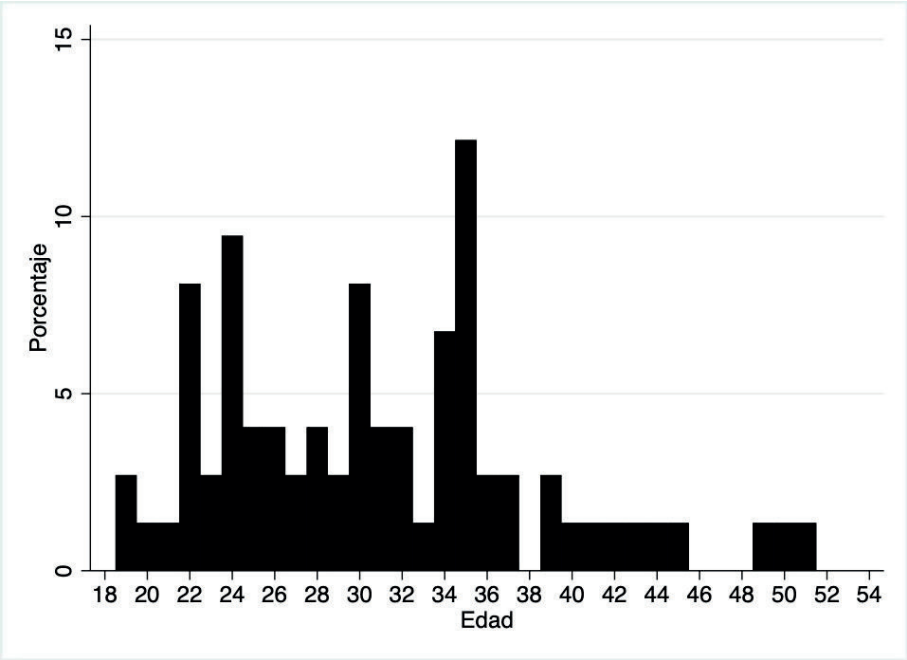
Cuadro 1
Estadísticas demográficas

Estadístico	N = 93	% de la muestra	Promedio	Desviación	Min	Max
Edad	74		31	7.46	19	51
Ingresos (en bolivianos)	83		1590	812	0	5000
Empleado o cuentapropista	62	67%				
Habla un idioma indígena	24	26%				
Bachiller	68	73%				
Transfemenina	68	73%				
Transmasculino	14	15%				
No binario	9	10%				
La Paz	29	31%				
Oruro	22	24%				
Beni	9	10%				
Santa Cruz	8	9%				
Cochabamba	8	9%				
Potosí	8	9%				
Pando	6	6%				
Tarija	2	2%				

Fuente: Elaboración propia con datos originales.

Las personas encuestadas tienen edades que van desde los 19 hasta los 51 años, con una edad promedio de 31 y una distribución que tiende hacia la juventud. Tanto nosotros como las personas entrevistadas informamos que hay personas transgénero y transexuales mayores viviendo en Bolivia, pero que la población transgénero y transexual boliviana es bastante joven. El Gráfico 1 resume la edad de las personas encuestadas.

Gráfico 1: Edad



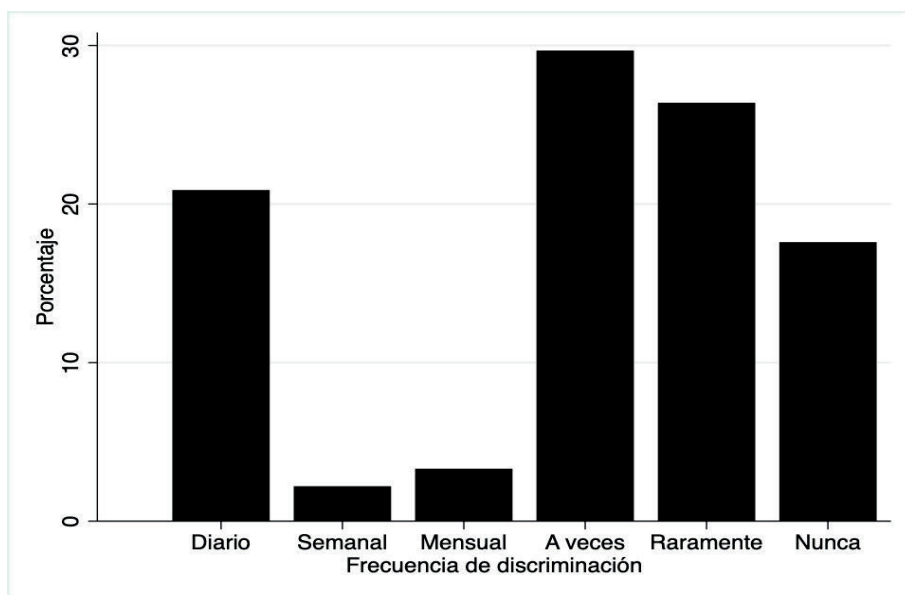
Fuente: Elaboración propia con datos originales.

Desafortunadamente, tanto nosotros como las activistas entrevistadas creemos que la población transgénero y transexual boliviana también es más joven porque las personas transgénero y transexual tienen una esperanza de vida más corta en Bolivia que los bolivianos cisgénero. Esto debido a varios factores, incluido el acceso limitado a la salud. Las activistas reportan que muchas personas transgénero y transexual bolivianas murieron por complicaciones relacionadas con el VIH en las últimas décadas, cuando el país no contaba con tratamiento gratuito y disponible. Más recientemente, el COVID-19 golpeó con especial dureza a la comunidad transgénero y transexual; entre las pérdidas están las destacadas líderes comunitarias Patricia Valenzuela, la primera persona en cambiar su documento nacional de identidad según la ley de identidad de género, y Rayza Torriani, la presidenta de la Red Trans de Bolivia. Finalmente, las personas transgénero y transexual en Bolivia tienen más probabilidades de ser asesinadas en crímenes de odio que los bolivianos cisgénero (Agencia Boliviana de Información, 2022; El País, 2021).

Hallazgos laborales

Las personas transgénero y transexuales en Bolivia reportan niveles elevados de discriminación en muchos aspectos de sus vidas, como resume el Gráfico 2. Las, los y les activistas han denunciado la discriminación generalizada contra las personas transgénero y transexuales bolivianas durante años, y nuestros hallazgos, tanto en la encuesta como en las entrevistas, respaldan estas denuncias. Los resultados de la encuesta muestran experiencias de discriminación generalizada por transfobia: el 72% de las personas encuestadas reportan haber experimentado discriminación basada en su identidad de género, y más de la mitad, el 65%, reporta haber experimentado discriminación en el trabajo. La discriminación laboral se manifiesta de muchas formas: las entrevistadas contaron historias de empleadores potenciales suspendiendo entrevistas cuando se daban cuenta de que una persona era transgénero o transexual. Otros nos contaron sobre ser despedidos de sus trabajos al anunciar públicamente ser transgénero o transexual. Otras relataron que compañeros de trabajo, clientes o usuarios las acosaban en el trabajo por su expresión de género. La discriminación tiene muchas consecuencias económicas, que detallamos más adelante.

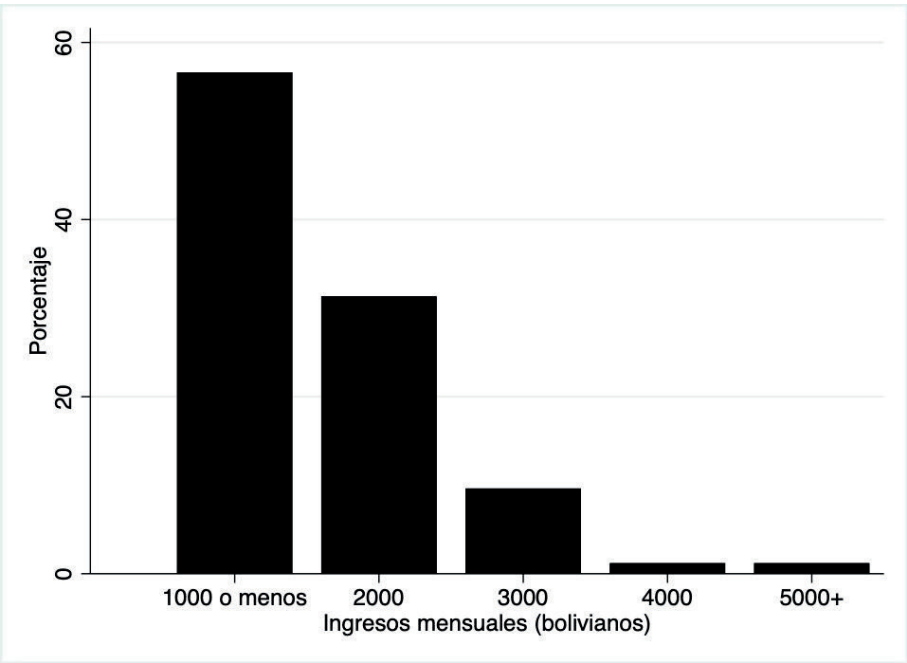
Gráfico 2: Frecuencia de experiencias de discriminación



Fuente: Elaboración propia con datos originales.

Las personas en la muestra probablemente tengan más recursos que el promedio de las personas transgénero y transexuales bolivianas porque pudieron viajar a un congreso nacional. Aun así, las personas encuestadas están subempleadas y carecen de recursos, ya que la mayoría de las personas informan ingresos de menos de Bs. 1000 en el último mes, que es menos de la mitad del salario mínimo mensual nacional de Bs. 2362 para 2023. Nosotros y las activistas entrevistadas creemos que las personas transgénero y transexuales bolivianas ganan menos que los bolivianos cisgénero, porque los empleadores a menudo se niegan a contratar a personas transgénero y transexuales.

Gráfico 3: Ingreso mensual



Fuente: Elaboración propia con datos originales.

Los resultados también muestran que el 32% de las encuestadas reportan estar desempleadas. En cambio, el Instituto Nacional de Estadística (INE) reportó un nivel de desempleo urbano de 4% en junio de 2023 (INE, 2024). Clasificamos como desempleadas a las personas que respondieron “No tengo trabajo actualmente,” y quienes no reportaron ser

estudiantes ni tampoco reportaron un trabajo cuando preguntamos en qué trabaja. Algunas personas respondieron que no tenían trabajo, pero reportaron un trabajo informal y bajos ingresos en otras preguntas; esas personas están categorizadas como subempleadas y no como desempleadas. Clasificamos como subempleadas a las personas que reportan menos que un salario mínimo al mes.

De las que trabajan, solo 18 reportaron ser empleadas en trabajos formales o informales. En otras palabras, solo 18 o el 20% de los 93 han sido contratados por otra persona. El resto son trabajadores por cuenta propia ($n = 32$) o dueños y dueñas de sus propios negocios ($n = 12$). Queremos enfatizar el bajo número de personas empleadas y el alto número de personas desempleadas, trabajadores por cuenta propia y dueños de microemprendimientos, como evidencia probable de discriminación por parte de los empleadores hacia solicitantes de empleo que son abiertamente transgénero y transexual.

Las personas encuestadas reportan una amplia gama de ocupaciones y trabajos. Mientras que algunos encuestados son profesionales, la mayoría trabaja en empleos de servicio menos remunerados o en ventas y comercio. Los dos trabajos más comunes, en la pregunta abierta sobre trabajo actual, son en servicios de belleza ($n = 13$) y trabajo sexual ($n = 13$), seguidos por comercio minorista o venta ambulante ($n = 7$), cocina ($n = 6$), moda ($n = 6$) y trabajo doméstico ($n = 3$). Otros trabajos incluyen un profesor, una fisioterapeuta, una asistente legal, un guardia de seguridad, una instructora de ejercicios, un músico, una empleada municipal, una recepcionista y un técnico de celulares.

Dada la estigmatización en torno al trabajo sexual, esperamos que el trabajo más común en la muestra sea el trabajo sexual y que 13 sea una subestimación. Las activistas a quienes entrevistamos estimaron repetidamente que entre el 80% y el 90% de las mujeres transgénero y transexuales en Bolivia ejercen el trabajo sexual en algún momento de sus carreras. Las trabajadoras sexuales a quienes entrevistamos, en su totalidad mujeres transgénero y transexuales, informaron consistentemente que encontrar empleo como mujer transgénero o transexual era difícil y desalentador, pero que podían trabajar por cuenta propia como trabajadoras sexuales cualquier día que decidieran hacerlo. Trabajadoras sexuales señalaron que el trabajo sexual paga en efectivo todos los días, a partir del primer día. También señalaron que el trabajo sexual paga considerablemente más por día que cualquier otro trabajo

disponible para ellas. Si bien varias mujeres transgénero y transexuales eligen el trabajo sexual por la flexibilidad y el dinero, muchas otras preferirían tener un trabajo diferente pero no pueden encontrar uno o no pueden encontrar un trabajo que pague más que el trabajo sexual. En Bolivia, el trabajo sexual es caracterizado por la vulneración de derechos de las personas trabajadoras sexuales, violencia institucional, además de violencia física y psicológica, estigmatización, discriminación, inaccesibilidad a la atención de salud y alta situación de vulnerabilidad. Reportes de la Defensoría del Pueblo los años 2017 y 2022 y estudios más recientes coinciden en que uno de los factores principales que llevan a elegir el trabajo sexual es la falta generalizada de empleos, empleos estables y empleos bien remunerados (Defensoría del Pueblo, 2017 y 2022; Urquidí *et al.*, 2024).

La mayoría de las personas encuestadas trabajan en el amplio sector informal de Bolivia. Aquellos que informaron trabajar por cuenta propia también reportaron tener trabajos informales, incluyendo el trabajo sexual, la venta ambulante y los servicios de belleza personal. Solo 18 personas en la muestra cuentan con un contrato laboral que los ubique en empleo formal. Aquellos que informaron tener un contrato laboral, en su mayoría señalaron que trabajan en restaurantes, moda o como asistentes de profesionales.

Microemprendimientos de la población transgénero y transexual

Una minoría importante, 12 personas encuestadas y 5 personas entrevistadas, tienen sus propios pequeños emprendimientos y microemprendimientos. Los y las microemprendedoras tienen negocios en la moda, en eventos, servicios de belleza, cocina, comercio y más. A diferencia de emprendimientos a mediana o gran escala, los pequeños y microemprendimientos son definidos como “un agente económico de pequeña dimensión, formal o informal, con un perfil de información incompleta, escaso desarrollo tecnológico, limitadas redes de comercialización y escasa posibilidad de acceso a capital y crédito” (De Sena, 2010). Los microemprendimientos reflejan las actividades económicas a las que se dedica la población transgénero y transexual en general. Si bien la precariedad laboral y los altos niveles de informalidad son características propias del mercado laboral boliviano (Molina Fernández, 2019), las barreras en el acceso a la educación y el mercado laboral que enfrenta la población transgénero y transexual mencionadas anteriormente en Bolivia, además de otros países,

hacen razonable pensar que esta población tienda más tempranamente y con más frecuencia a la informalidad y el microemprendimiento.

En entrevistas, las microempendedoras nos contaron que decidieron lanzar sus negocios después de años de experiencias de discriminación en el mercado laboral. Muchas veces, las microempendedoras intentaron repetidamente trabajar siendo empleadas en su área escogida. Algunas consiguieron trabajo, pero experimentaron maltrato y discriminación por parte de los empleadores y/o los clientes. Otras no consiguieron trabajo en su área, y finalmente decidieron lanzar su propio negocio. Casi todas señalaron que los mayores beneficios de tener su propio microemprendimiento eran el control sobre sus condiciones de trabajo y hacer su propio dinero sin la discriminación de los empleadores.

Las personas con los ingresos más elevados de la encuesta eran microemprendedores. De las 10 personas que informaron ganar 3000 bolivianos al mes o más –tres veces el ingreso modal de la muestra– ocho eran microemprendedores y los otros dos trabajaban como profesionales en el sector formal. Ser microemprendedor no es una garantía de ingresos elevados; también hay cuentapropistas con su propio negocio que informaron ganar 1000 bolivianos al mes o menos. Sin embargo, los y las microemprendedores cuentan con una mayor oportunidad de ganar más que el salario mínimo que las otras personas en la muestra.

Las organizaciones de sociedad civil de la población transgénero y transexual en el país han sido instrumentales importantes para incubar microemprendimientos. Varios líderes de las organizaciones tienen experiencia y capacitación en pequeñas y microempresas, como una de las entrevistadas, quien tiene un negocio de diseño exitoso. Con su éxito profesional, ella ha sido elegida para varias posiciones de liderazgo en organizaciones de la población transgénero y transexual. Como profesional, diseñadora y emprendedora exitosa, ella ha podido capacitar a otras mujeres transgénero y transexuales que quieren trabajar en el área. No obstante, ella cuenta con un título universitario y apoyo financiero de su familia, recursos claves que no están disponibles para todas las personas de esta población. Subrayamos, sin embargo, la transferencia de conocimiento y capacitación que beneficia a integrantes de esta comunidad.

Las organizaciones de sociedad civil de la población transgénero y transexual brindan espacio, personal y consejo a personas transgénero y transexuales que quieren empezar sus propios negocios. Varias organizaciones han respaldado a cocineras de la población, quienes

cocinan y venden desde las sedes de las organizaciones en La Paz, Santa Cruz y Trinidad. Como ejemplo de estos emprendimientos y el apoyo organizacional, la Casa Trans de Santa Cruz tiene un restaurante donde trabajan cocineras de la comunidad, mientras que la Casa Trans en La Paz ha inaugurado un salón de belleza, “Generación Trans”, donde trabajan estilistas de la comunidad. Asimismo, la Casa Trans de La Paz ha incubado y apoyado a otros microemprendimientos de la comunidad, ofreciendo espacio, consejo y a veces capital semilla. Sin embargo, las organizaciones y sus emprendedores carecen de capital suficiente para lanzar más microemprendimientos o hacer crecer los ya establecidos.

Si bien el microemprendimiento ha sido una estrategia importante de la población transgénero y transexual para combatir la discriminación en el mercado laboral, según las entrevistadas, aún resulta difícil lanzar un microemprendimiento sin capital adecuado. La mayoría de las encuestadas (83%) viven en alquiler, anticrético, con un familiar u otro arreglo, dejando solo un 17% con vivienda propia. Esto significa que la mayor parte de esta población no cuenta con el colateral o garantía que los bancos requieren para acceder a un préstamo de capital semilla. El microemprendimiento es una estrategia para una minoría importante de la población transgénero y transexual, pero no es una opción para todos.

6. Discusión: emprendedores reticentes

Para entender el microemprendimiento como estrategia laboral de las personas transgénero y transexuales a quienes entrevistamos, empleamos la literatura interdisciplinaria de *reluctant entrepreneurs* o emprendedores reticentes. Los emprendedores reticentes son aquellas personas que no querían lanzar sus propios negocios, pero debido a diversos factores se vieron obligadas a convertirse en emprendedores (Boyle, 1994; Fang *et al.*, 2023). Muchos, tal vez la mayoría, de estos emprendedores preferirían un trabajo formal y estable, con un sueldo mensual, beneficios sociales y la seguridad de un trabajo fijo, pero recurren al emprendimiento porque no tienen acceso al mercado laboral (Banerjee y Duflo, 2011). Si bien el concepto de emprendedor reticente ha sido pensado para entender la actividad económica y laboral de la población con menos recursos económicos, y utilizado por instituciones microfinancieras para brindar servicios financieros a personas, hogares y empresas de bajos recursos en general, es razonable pensar que, debido a los mayores obstáculos financieros y sociales que enfrentan,

la población transgénero y transexual sea particularmente vulnerable a verse obligado a convertirse en empresarios reticentes.

Las entrevistadas nos contaron que buscan trabajos dignos –en sus palabras, trabajos estables, que pagan bien y cuentan con protecciones sociales– para ellas mismas y sus compañeras y compañeros. Hay muy pocas personas, de las entrevistadas y las, les y los encuestados, que han encontrado un trabajo digno. Uno u otro profesional ha podido hacer una transición en su trabajo, algunas personas que trabajan en la moda y las artes, y unas trabajadoras sexuales sindicalizadas cuentan con buenas condiciones laborales. Sin embargo, la mayoría de las entrevistadas y los, les y las encuestados están en situaciones laborales precarias.

En un escenario laboral precario, varias personas han optado por el microemprendimiento. Para muchos, el emprendimiento no era su primera, o ideal, alternativa, sino la opción después de años de trabajo precario o desempleo. Por eso describimos a estos microemprendedores transgénero y transexuales como emprendedores reticentes.

Sugerimos que los, les y las microemprendedores transgénero y transexuales bolivianos enfrentan barreras similares, o aún mayores, a las que Andersen y Muriel (2007) identificaron para mujeres cisgénero microempendedoras. Como las mujeres cisgéneros, es difícil para los, les y las microemprendedores transgénero y transexuales acceder a capital para sus negocios. Después de años de trabajo precario, no cuentan con ahorros o crédito para mostrar a los bancos. Al mismo tiempo, las personas transgénero y transexuales enfrentan algunas barreras que la mayoría de las mujeres cisgéneros no enfrentan, como la transfobia y adicionales barreras legales. Por ejemplo, para las personas que han cambiado sus nombres legalmente, varios documentos están con sus nombres antiguos y hay que cambiarlos uno por uno antes de presentarlos a los bancos, una labor que puede durar hasta años.

A diferencia de muchos bolivianos cisgénero que tienen la posibilidad de recibir capital de sus familiares y conocidos, muchas personas transgénero y transexuales no cuentan con esta opción. Muchas familias bolivianas rechazan a sus hijos transgénero y transexuales, como una entrevistada que venía de una familia de comerciantes, pero se encontró sin casa después de contar a su familia que iba a transicionar. Antes de asumir su identidad de género, tenía una posición en la empresa familiar y acceso a capital de los ahorros familiares. Después de

que decidió transicionar, perdió su casa, su trabajo, su acceso a capital y su círculo social. Su historia es bastante común en la comunidad transgénero y transexual boliviana. Hay familias de todos los estratos sociales que aceptan y apoyan sus miembros transgénero y transexuales; sin embargo, la mayoría de las entrevistadas tenían experiencias y relatos de rechazo familiar.

Es importante subrayar que, por un lado, aún aquellos que logran establecer una microempresa enfrentan serios desafíos para volverla rentable y crecer. Por lo tanto, éstas generalmente permanecen pequeñas y son sobre todo un medio de subsistencia. Por otro lado, no todos los microemprendedores transgénero y transexuales son emprendedores reticentes. Las emprendedoras más exitosas de la comunidad son mujeres transgénero y transexuales que querían lanzar sus propios negocios y contaban con el apoyo y capital de familiares que les facilitaron el capital semilla. Sin embargo, como mencionamos anteriormente, la disponibilidad de capital familiar no es una opción para la mayoría de los emprendedores transgénero y transexuales bolivianos.

7. Recomendaciones

Otras investigaciones han documentado políticas y estrategias en otros sectores y países que pudieron mejorar las condiciones laborales y económicas de personas transgénero y transexuales en Bolivia. Primero, las cuotas, o cupos son una herramienta poderosa en la política y el empleo para asegurar que grupos que no han sido representados puedan entrar en nuevos campos laborales (Piscopo, 2015). Los cupos para mujeres y personas indígenas han sido exitosos en mejorar la representación en la política boliviana y en otros países del mundo (Htun y Ossa, 2012; Piscopo, 2014). Argentina, el primer país latinoamericano que implementó cuotas de género en la política, pasó la “Ley de promoción de acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero” en 2021, estableciendo un cupo de 1% en el sector público para esa población. En dos años, el Gobierno reportó que la inserción económica de la población en el sector público aumentó 900% (Presentes, 2023). Un cupo laboral similar a los cupos argentinos podría aumentar las opciones laborales para muchas personas transgénero y transexual bolivianas.

Bolivia ya cuenta con varias leyes de antidiscriminación que prohíben la discriminación por identidad de género. Otros investigadores ya han mostrado en otros contextos que las leyes

antidiscriminación ayudan a construir un ambiente que promueve la diversidad (Aristegui *et al.*, 2017; Delhommer y Vamossy, 2024). Sin embargo, en Bolivia como en muchos otros países, la capacidad del Estado para hacer cumplir las leyes es severamente limitada, tanto en el sector público como en el privado. Desafortunadamente, la aplicación y cumplimiento de las leyes contra toda forma de discriminación es aún carente en el país. Las entrevistadas reportan que frecuentemente tienen que capacitar a los funcionarios públicos sobre temas transgénero y transexuales y sobre las leyes vigentes al respecto. El estado boliviano podría tomar un rol más activo en combatir la discriminación contra la población transgénero y transexual.

8. Conclusiones

El propósito de este estudio fue cuantificar, describir y analizar las experiencias de la población transgénero y transexual boliviana. Las, les y los miembros y activistas transgénero y transexuales del país han evidenciado las numerosas barreras que enfrenta la población transgénero y transexual boliviana en diversos ámbitos, incluidas la exclusión en el campo laboral y el acceso a la salud. El objetivo general del proyecto es tener una mejor comprensión de las experiencias que viven las personas transgénero y transexuales en Bolivia, con énfasis en sus realidades en el ámbito laboral. Con la encuesta buscamos complementar la evidencia cualitativa existente, y en general contribuir al conocimiento en esta área, que es aún bastante limitada en el país.

Nuestros principales hallazgos indican que las personas entrevistadas y encuestadas reportan niveles elevados de discriminación, dificultades para encontrar trabajo e ingresos económicos muy bajos. El 72% de las personas encuestadas han experimentado discriminación basada en su identidad de género, el 65% ha experimentado discriminación en el trabajo y el 20% informa experimentar discriminación a diario. Los participantes informan que experimentan discriminación con mayor frecuencia en las calles, espacios públicos y en el trabajo, y muchos también experimentan discriminación en la escuela, el hogar y en instituciones de salud pública.

Más del 30% de las personas encuestadas están desempleadas y muchos tienen dificultades para encontrar trabajo. De los que trabajan, muchos tienen empleos precarios y la mayoría trabaja informalmente como trabajadoras sexuales, empleados domésticos, vendedores

ambulantes y esteticistas. Más de la mitad de las personas encuestadas informan ganar menos de 1000 bolivianos al mes. Solo el 12% de las personas encuestadas ganan al menos un salario mínimo cada mes. Un hallazgo importante es que, a pesar de la discriminación extrema y los salarios muy bajos, una minoría importante –8 de las 10 personas que ganan más que un salario mínimo– se ha lanzado al microemprendimiento como estrategia para crear sus propios ingresos económicos, tener un trabajo digno y evitar la discriminación de los empleadores contra la población transgénero y transexual.

En conclusión, y basados en los resultados de la investigación, hacemos las siguientes recomendaciones. La primera es la implementación de cuotas y/o cupos laborales para la población transgénero y transexual en empresas públicas y privadas. Estos cupos podrían integrar a la población en el sector formal y proporcionar trabajos dignos. Como mencionamos en la anterior sección, existe evidencia de que los cupos pueden mejorar la representación política y la inserción económica de esta población en el sector público (Htun y Ossa, 2012; Piscopo, 2014; Presentes, 2023). Al mismo tiempo, reconocemos las complejidades políticas del país, incluido el fuerte clientelismo en el acceso y distribución de puestos públicos y burocráticos, que puede obstaculizar la viabilidad de esta recomendación. Sin embargo, Bolivia tiene ya un precedente con la aplicación de cuotas de género que puede servir de guía base.

Segundo, es crucial que el Estado boliviano busque garantizar la aplicación y control de la ley. Como hemos mencionado, el país cuenta con un marco legal de protección laboral y normas antidiscriminatorias. Sin embargo, la población transgénero y transexual no puede ejercer sus derechos debido a su severa falta de aplicación. Dentro de esta recomendación está la debida capacitación del personal de servicio público en todas las instituciones. Dicha capacitación incluye la debida información, actualización y aplicación de las leyes antidiscriminación por parte de los servidores públicos. Varias de nuestras entrevistadas informaron que muchos servidores públicos no están debidamente informados sobre la ley, y que, en algunos casos, son estos mismos los que discriminan. Somos conscientes de que la falta de aplicación y cumplimiento de la ley es un problema generalizado en el país; no obstante, en los últimos años se ha visto un esfuerzo estatal inicial dirigido a la capacitación de servidores públicos con respecto a la normativa antidiscriminatoria (Observatorio de los Derechos LGBT, 2018; Defensoría del Pueblo, 2021; UNFPA, 2022).

En tercer lugar, el Estado boliviano y organizaciones no gubernamentales podrían ofrecer capacitación para apoyar los microemprendimientos de esta población. La capacitación en esta área podría fomentar el emprendimiento como otra vía hacia un trabajo digno. Relacionada con la sugerencia anterior, una buena medida sería que el Estado y los bancos ofrecieran capital semilla a los microemprendimientos de la población transgénero y transexual. Una de las mayores barreras para las personas que desean iniciar sus propios negocios son los ingresos muy bajos de la población. Muy pocas cuentan con el capital semilla necesario para comenzar. Por ejemplo, los bancos y el Estado podrían incluir a las mujeres transgéneros y transexuales en los programas ya existentes de capital semilla para mujeres bolivianas.

Finalmente, en las políticas públicas sugeridas arriba, es importante incluir a las organizaciones de la comunidad transgénero y transexual boliviana. Estas organizaciones están incubando a microemprendimientos y microemprendedores de la comunidad hace años. Además, estas organizaciones han diseñado programas de información y capacitación para servidores públicos, incluida la policía nacional. Las organizaciones están presentes en todos los departamentos del país. Cualquier programa para ayudar a trabajadores y microemprendedores transgénero y transexuales debe contar con la participación de una de las organizaciones de advocacía de la comunidad.

Fecha de recepción: 6 de junio de 2024
Fecha de aceptación: 27 de agosto de 2024

Referencias

1. Absi, Pascale (2020). "El género sin sexo ni derechos: la ley de identidad de género en Bolivia". *Debate feminista*, (59), 31-47.
2. Absi, Pascale, Álvarez Mollinedo, Laura y Aruquipa Pérez, David (2016). Trans and gays at the First Planetary Summit on Decolonization and Depatriarchalization. *Bulletin de l'Institut Francais d'Etudes Andines*, 45(3), 419-432.
3. Agencia Boliviana de Información (ABI) (2022). *Otraf Bolivia registra más de 70 casos de violencia contra las mujeres trans*. Sección Sociedad, 21 de mayo. <https://abi.bo/index.php/noticias/sociedad/22327-otraf-bolivia-registra-mas-de-70-casos-de-violencia-contra-las-mujeres-trans>
4. Andersen, Lykke E. (2003). Baja movilidad social en Bolivia: causas y consecuencias para el desarrollo. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (1), 11-36.
5. Andersen, Lykke E. y Muriel, Beatriz (2007). *Informality and productivity in Bolivia: a gender differentiated empirical analysis*. Development Research Working Paper Series, N° 07/2007.
6. Arístegui, Inés, et al. (2017). Impact of the Gender Identity Law in Argentinean transgender women. *International Journal of Transgenderism*, 18(4), 446-456.
7. Aruquipa Pérez, David (2016a). Placer, deseo y política: la revolución estética de la familia Galán. *Bulletin de l'Institut français d'études andines*, 45(3), 451-461.
8. ----- (2016b). La china morena, Bolivia. *Arte y Políticas de Identidad*, (15), 205-240.
9. Aruquipa Pérez, David, Estenssoro Velaochaga, Paula y Vargas, Pablo C. (2012). *Memorias colectivas: miradas a la historia del movimiento TLGB de Bolivia*. La Paz: Conexión Fondo de Emancipación.
10. Ashley, Florence (2021). 'Trans' is my gender modality: A modest terminological proposal. En L. Erickson-Schroth (ed.), *Trans bodies, trans selves*. A Resource by and for Transgender Communities. New York: Oxford University Press.
11. Badgett, MV Lee, Carpenter, Christopher S. and Sansone, Dario (2021). LGBTQ economics. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170.
12. Badgett, M. V. (2009). Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination 1998-2008. *Chi-Kent L. Rev.*, 84(2), 559-595.

13. Badgett, MV Lee, Hasenbush, Amira y Ekaprasetya Luhur, Winston (2017). *LGBT exclusion in Indonesia and its economic effects*. Williams Institute, UCLA School of Law.
14. Banerjee, A. y Duflo, E. (2012). *Poor economics*. Public Affairs.
15. Barik, Rajesh y Sharma, Pritee (2020). What constraints financial inclusion for the transgender community? Field-based evidence from Odisha (India). *Contemporary Voice of Dalit*, 13(1), 66-80.
16. Bhattacharya, Shantanu y Londhe, B.R. (2014). Micro entrepreneurship: Sources of finance & related constraints. *Procedia Economics and Finance*, (11), 775-783.
17. Borda, Dionisio y Ramírez, Julio (2006). *Bolivia: situación y perspectivas de las MPYMES y su contribución a la economía*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0009534>
18. Bowers, Melanie M. y Whitley, Cameron T. (2020). Assessing Voter Registration Among Transgender and Gender Non-conforming Individuals. *Political Behavior*, 42(1) 143-164.
19. Boyle, Emily. (1994). The rise of the reluctant entrepreneurs. *International Small Business Journal*, 12(2), 63-69.
20. Brinks, Daniel M., Levitsky, Steven y Murillo, María Victoria (2019). *Understanding Institutional Weakness: Power and Design in Latin American Institutions*. Cambridge University Press.
21. Carpenter, Christopher S., Eppink, Samuel T. y Gonzales, Gilbert (2020). Transgender status, gender identity, and socioeconomic outcomes in the United States. *ILR Review*, 73(3), 573-599.
22. CEDLA (26 octubre 2016). Desaceleración del crecimiento: empeoran el desempleo, informalidad y precariedad laboral. <https://cedla.org/obess/bol-press-desaceleracion-del-crecimiento-empeoran-el-desempleo-informalidad-y-precariadad-laboral-26102016/>
23. Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2023), *Personas trans son las más afectadas en la comunidad LGBTTTIQ+ por discriminación laboral*. <https://www.gob.mx/conasami/prensa/personas-trans-son-las-mas-afectadas-en-la-comunidad-lgbttti-q-por-discriminacion-laboral-338409?idiom=es>
24. Correa Díaz, N. y Rivera Zelaya, V. (2018). *La discriminación laboral a los trabajadores de la comunidad LGBTI en Chile*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170953>

25. Costa, Angelo Brandelli, Mendes Brum, Gabriel, Couto Zoltowski, Ana Paula, Dutra-Thomé, Luciana, Rodriquês Lobato, Maria Inês, Nardi, Henrique Caetano y Koller, Silvia Helena (2020). Experiences of Discrimination and Inclusion of Brazilian Transgender People in the Labor Market. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(2), 1040-1046.
26. David, Emmanuel (2015). Purple-collar labor: Transgender workers and queer value at global call centers in the Philippines. *Gender & society*, 29(2), 169-194.
27. Delhommer, Scott y Vamossy, Domonkos F. (2024). Effect of state and local sexual orientation anti-discrimination laws on labor market differentials. arXiv preprint arXiv:2404.03794.
28. De Sena, A. (2010). Micro-empresas, microemprendimientos, emprendimientos productivos ¿De quienes hablamos? *Revista de Ciências Sociais*, (32),13-28.
29. Defensoría del Pueblo. Estado Plurinacional de Bolivia (2017). *Informe Defensorial. Situación del trabajo sexual en Bolivia*. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/nforme-defensorial-situacion-del-trabajo-sexual-en-bolivia.pdf>
30. ----- (2021). *Informe Defensorial. Ausencia de garantías estatales para el ejercicio del derecho a la identidad de género en Bolivia. Un análisis sobre el cumplimiento de la Ley N 807 de identidad de género*. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-ausencia-de-garantias-estatales-para-el-ejercicio-del-derecho-a-la-identidad-de-genero-en-bolivia.pdf>
31. ----- (2022). *Criminalización del trabajo sexual: cumplimiento del artículo 40 del Decreto Supremo N451, durante la pandemia de la COVID-19*. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/criminalizacio%CC%81n-del-criminalizacio%CC%81n-del-trabajo-sexual-trabajo-sexual-cumplimiento-del-arti%CC%81culo-40-cumplimiento-del-arti%CC%81culo-40-del-decreto-supremo-n-%C2%B0-451,-del-decreto-supremo-n-%C2%B0-451,-durante-la-pandemia-durante-la-pandemiade-la-covid-19.pdf>
32. Divan, Vivek *et al.* (2016). Transgender social inclusion and equality: a pivotal path to development. *Journal of the International AIDS Society*, (19), 20803.
33. Drydakis, Nick (2017). *Trans people, well-being, and labor market outcomes*. IZA World of Labor.
34. El transfemicidio: un crimen oculto, poco castigado en Bolivia (2021, 18 de septiembre). *El País*. https://elpais.bo/reportajes/20210918_el-transfeminicidio-un-crimen-oculto-poco-castigado-en-bolivia.html

35. EqualDex (18 de abril de 2024). LGBT Equality Index. <https://www.equaldex.com/equality-index>
36. Fang, H., Li, M., Wu, Z. & Zhang, Y. (2023). *Reluctant Entrepreneurs: Evidence from China's SOE Reform*. National Bureau of Economic Research, N° w31700.
37. Galvis, J., Parra, P. y Rocha A. (2019). *Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá* (Trabajo de grado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá D.C., Colombia.
38. Geijtenbeek, Lydia y Plug, Erik. (2018). Is there a penalty for registered women? Is there a premium for registered men? Evidence from a sample of transsexual workers. *European Economic Review*, (109), 334-347.
39. Granberg, Mark, Andersson, Per A. y Ahmed, Ali (2020). Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. *Labour Economics*, 65, 101860.
40. Grant, Jaime M. et al. (2011). Transgender discrimination survey. *National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force: Washington, DC, USA*.
41. Htun, Mala y Ossa, Juan Pablo (2013). Political inclusion of marginalized groups: indigenous reservations and gender parity in Bolivia. *Politics, Groups, and Identities*, 1(1), 4-25.
42. Hummel, Calla (2021). *Why Informal Workers Organize: Contentious Politics, Enforcement, and the State*. Oxford University Press.
43. ----- (2016). Vendedores populares y las políticas de la representación de género. *Umbrales*, (29), 331-359.
44. Hummel, Calla y Velasco-Guachalla, Ximena V. (2024). Activists, Parties, and the Expansion of Trans Rights in Bolivia. *Comparative Politics*, 56(3), 321-343.
45. Hummel, Calla et al. (2021). Poverty, precarious work, and the COVID-19 pandemic: lessons from Bolivia. *The Lancet Global Health*, 9(5), e579-e581.
46. Instituto Nacional de Estadística (2024). *Bolivia urbana: tasa de desocupación*. <https://www.ine.gob.bo/index.php/desocupacion/#>
47. King, Wesley M. et al. (2024). Racial/ethnic differences in the association between transgender-related US state policies and self-rated health of transgender women. *BMC Public Health*, 24(1): 911.

48. Krieger, Nancy *et al.* (2005). Experiences of discrimination: validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Social Science & Medicine* 61(7), 1576-1596.
49. Kronk, Clair A. *et al.* (2022). Transgender data collection in the electronic health record: current concepts and issues. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 29(2), 271-284.
50. Leppel, Karen (2021). Transgender men and women in 2015: Employed, unemployed, or not in the labor force. *Journal of homosexuality*, 68(2), 203-229.
51. Loza, Oralia *et al.* (2021). Impact of name change and gender marker correction on identity documents to structural factors and harassment among transgender and gender diverse people in Texas. *Sexuality, Gender & Policy*, 4(2), 76-105.
52. Lyons, Tara *et al.* (2017). The impact of construction and gentrification on an outdoor trans sex work environment: Violence, displacement and policing. *Sexualities*, 20(8), 881-903.
53. Malta, Mónica *et al.* (2020). Gender-congruent government identification is crucial for gender affirmation. *The Lancet Public Health*, 5(4), e178-e179.
54. Mann, Samuel (2021). Transgender employment and gender marker laws. *Labour Economics*, (73), 102072.
55. Mayfaire, A., Mayfaire, M., Glynn, T. (2021). The vital role of trans-led CBOs in public health research and efforts: an example from TransSocial, Inc. *HPHR*;43.10.54111/0001/ QQ3
56. Mercado, Alejandro F., Andersen, Lykke, E. y Muriel, Beatriz (2003). Discriminación étnica en el sistema educativo y el mercado de trabajo de Bolivia. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (1), 69-98.
57. Mohini, Mugdha y Sinha, Ashish Ranjan (2023). Are Transgender People Financially Included in Society? A Conceptual Approach. *Journal of Research Administration*, 5(2), 1000-1014.
58. Molina Fernández, José Miguel (2019). The Dynamics of Labor Informality and International Trade in Bolivia. *Economía coyuntural*, 4(3), 11-36.
59. Montes Rojas, Gabriel V. y Siga, Lucas (2009). On the nature of micro-entrepreneurship: evidence from Argentina. *Applied Economics*, 41(21), 2667-2680.

60. Morales, Juan Antonio (2023). Effects of the COVID-19 pandemic on the Bolivian economy. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (40), 9-44.
61. Muriel, Beatriz (2010). *Determinantes de los ingresos laborales en las zonas urbanas de Bolivia*. Development Research Working Paper Series, N° 06/2010.
62. Muriel Hernández, Beatriz y Machicado Salas, Carlos Gustavo (2014). Empleo y regulación laboral: análisis empírico de las firmas manufactureras bolivianas, 1988-2007. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (21), 9-60.
63. Muriel Hernández, Beatriz y Mansilla Bustamante, Sergio (2023). Crecimiento inclusivo y empleos dignos por género: el caso de las áreas urbanas de Bolivia. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (40), 79-113.
64. Naciones Unidas (16 de mayo de 2016). Naciones Unidas en Bolivia hace un llamado a reforzar la protección de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales. <https://www.unodc.org/bolivia/es/Naciones-Unidas-en-Bolivia-hace-un-llamado-a-reforzar-la-proteccion-de-los-derechos-de-las-personas-LGBTI.html>.
65. Observatorio de los Derechos LGBT (2018). *Guía de atención a personas LGBTI dirigida a servidores y servidoras de justicia para procesos no discriminatorios*. La Paz, Bolivia. <https://www.comunidad.org.bo/assets/archivos/publicacion/e2fa9b2edb7b66705d6e410cdd8a4c83.pdf>
66. Ontiveros, Darwin Ugarte (2012). The Impact of Formality on Firm Profitability in Bolivia: an Heterogeneous Assessment. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (17), 53-74.
67. Ozturk, Mustafa Bilgehan y Tatli, Ahu (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802.
68. Piscopo, Jennifer M. (2015). States as gender equality activists: the evolution of quota laws in Latin America. *Latin American Politics and Society*, 57(3), 27-49.
69. ----- (2016). Democracy as gender balance: the shift from quotas to parity in Latin America. *Politics, Groups, and Identities*, 4(2), 214-230.
70. Presentes. *Cupo laboral: en dos años aumentó en un 900% la inserción de travestis y trans*. <https://agenciapresentes.org/2023/12/06/cupo-laboral-en-dos-anos-aumento-en->

- un-900-la-insercion-de-travestis-y-trans/#:~:text=Esta%20normativa%2C%20que%20 fue%20sancionada,formal%20en%20condiciones%20de%20igualdad
71. Restar, Arjee *et al.* (2020). Legal gender marker and name change is associated with lower negative emotional response to gender-based mistreatment and improve mental health outcomes among trans populations. *SSM Population Health*, 11(11), 100595.
 72. Scheim, Ayden I. y Bauer, Greta R. (2019). The Intersectional Discrimination Index: Development and Validation of Measures of Self-reported Enacted and Anticipated Discrimination for Intercategorical Analysis. *Social Science & Medicine*, (226), 225-235.
 73. Schilt, Kristen y Wiswall, Matthew (2008). Before and after: gender transitions, human capital, and workplace experiences. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1), 1-28.
 74. Socías, María Eugenia *et al.* (2014). Factors associated with healthcare avoidance among transgender women in Argentina. *International Journal for Equity in Health*, (13), 1-8.
 75. ----- (2014b). Towards full citizenship: correlates of engagement with the gender identity law among transwomen in Argentina. *PLoS One*, 9(8), e105402.
 76. Suen, Yiu Tung, Chan, Randolph CH y Lee Badgett, M.V. (2021). The experiences of sexual and gender minorities in employment: evidence from a large-scale survey of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people in China. *The China Quarterly*, (245), 142-164.
 77. Tassi, Nico *et al.* (2013). *Hacer plata sin plata: el desborde de los comerciantes populares en Bolivia*. La Paz: PIEB.
 78. United Nations Population Fund (UNFPA) (Septiembre 2022). *Servidores públicos de las alcaldías de El Alto y La Paz se capacitaron en masculinidades diversas y plurales*. <https://bolivia.unfpa.org/es/news/servidores-p%C3%BAblicos-de-las-alcald%C3%ADas-de-el-alto-y-la-paz-se-capacitaron-en-masculinidades>
 79. Van Borm, Hannah y Baert, Stijn (2018). What drives hiring discrimination against transgenders? *International Journal of Manpower*, 39(4), 581-599.
 80. Van Dyke, Miriam E. *et al.* (2022). Inconsistent reporting of discrimination over time using the experiences of discrimination scale: potential underestimation of lifetime burden. *American Journal of Epidemiology*, 191(3), 370-378.
 81. Williamson, Myles (2023). A Global Analysis of Transgender Rights: Introducing the Trans Rights Indicator Project (TRIP). *Perspectives on Politics*, 22(3), 799-818.