

colectivo
tlgb
bolivia 

La **UNIÓN** *hace*
la **FUERZA**



XII ASAMBLEA
NACIONAL DEL
COLECTIVO TLGB
DE BOLIVIA

VINTO - COCHABAMBA - 2021



CREDITOS:

Colectivo TLGB Bolivia

PRESIDENTE

José Rodolfo Vargas Aramayo

SISTEMATIZACIÓN

David Portillo

CORRECCIÓN DE ESTILO

Sandirela Dominguez

FOTOGRAFÍA

Sandirela Dominguez

DISEÑO E IMPRESIÓN

Artes Gráficas Fox

Todos los Derechos Reservados
Cochabamba - Junio - 2021



INDICE

1. Presentación	4
2. Cronología General del Evento	5
3. Valores y Expectativas de los Participantes	7
4. Problemas Identificados por el Colectivo y sus Alternativas de Solución	9
Grupo 1	10
Grupo 2	11
Grupo 3	13
Grupo 4	14
Grupo 5	16
Grupo 6	17
5. Reflexiones del Colectivo acerca de las Actividades de Solidaridad	18
6. Problemas y Soluciones Propuestas por cada Colectivo	19
Colectivo Departamental La Paz	19
Colectivo Departamental Oruro	22
Colectivo Departamental Cochabamba	23
Colectivo Departamental Chuquisaca	24
Colectivo Departamental Tarija	26
Colectivo Departamental Beni	27
Colectivo Departamental Potosí	27
Colectivo Municipal El Alto	28
Colectivo Departamental Santa Cruz	29
7. Rendición de Cuentas por cada Colectivo Departamental	30
8. Elección de la Nueva Directiva del Colectivo TLGB	31
Acta de Posesión de la Directiva Colectivo TLGB Bolivia	33
9. Directrices del Plan Operativo de Gestión	37
Con Relación al Empoderamiento	37
Con Relación a la Secretaría de Juventudes	38
Con Relación a la Temática de Violencia	38
Con Relación a los Medios de Comunicación	39
Palabras Finales	39



ME
ELIJO
POR ENCIMA
DE CUALQUIER
PREJUICIO

LA
DIFERENCIA ESTÁ
EN SER DIFERENTE



1. PRESENTACIÓN

El Colectivo TLGB Bolivia, en coordinación con CECOPI, vienen desarrollando el Proyecto: "Fortalecer la Participación, el Protagonismo y la Corresponsabilidad de la Comunidad TLGB para Contribuir al Estado de Derecho y la Democracia Inclusiva en el País", con el apoyo del Fondo de Protección y Promoción de Defensores de Derechos, de UNITAS.

En este sentido, los miembros de la Directiva del Colectivo TLGB Bolivia, convocaron a representantes de los Colectivos Departamentales de todo el país, para la realización de un Congreso Nacional, con el objetivo de generar un espacio de interacción, coordinación intra institucional, reflexión crítica, rendición de cuentas, consenso y elección de su nueva Directiva.

El evento se realizó en la localidad de Vinto - Cochabamba, entre el 15 y 17 de junio del presente año, con la presencia de representantes de los diferentes Colectivos Departamentales de la comunidad TLGB, excepto la delegación de Pando.

Con este propósito, se previó la contratación de un consultor para que se encargue de la planificación didáctica, facilitación y sistematización del Encuentro Nacional del Colectivo TLGB. Por consiguiente, los contenidos que se describen a continuación, son resultado de la participación activa de los asistentes al evento y las propuestas que surgieron de su trabajo individual y grupal, lo cual constituye la memoria escrita del Congreso, en sus planteamientos fundamentales.

AMAR NOS HACE
DIFERENTE NUESTROS
DERECHOS NOS HACE
IGUALES



BIEN
Soy quien decido y
quiere ser...

Born
This
Way



2. CRONOLOGÍA GENERAL DEL EVENTO

El consultor – facilitador, responsable de dinamizar el Congreso, Lic. David Portillo y la facilitadora contratada para el apoyo logístico y didáctico, Lic. Sandy Domínguez, se trasladaron a la localidad de Vinto – Cochabamba en fecha 14 de junio de 2021 por la tarde, arribando al lugar destinado para el desarrollo del evento (Casa de Retiro de Vinto), para acondicionar los ambientes de trabajo, preparar los materiales a ser utilizados y coordinar aspectos logísticos con los organizadores, a fin de garantizar la implementación de las actividades planificadas, la participación activa de los asistentes al Congreso y la consecución de los objetivos trazados, así como las medidas de bioseguridad necesarias.

En fecha 15 de junio por la mañana, se presentó una contingencia que retrasó el arribo de varias delegaciones, puesto que de manera intempestiva hubo un bloqueo de la carretera en la localidad de Parotani, motivo por el cual, los representantes quedaron varados y tuvieron que caminar hasta pasar el bloqueo y conseguir movilidades de trasbordo para poder llegar a destino. Por este motivo el Congreso tuvo inicio aproximadamente a las 11 de la mañana. Sin embargo, se realizó un ajuste al programa de actividades para compensar las horas perdidas y cumplir con los objetivos previstos.

Durante todo el evento, y con la finalidad de hacer un registro de las intervenciones, lo más fidedigno posible, la facilitación contó con apoyo en la sistematización de las actividades, con un registro escrito inmediato de las intervenciones y también con un registro fotográfico de aquellos momentos representativos del Congreso.



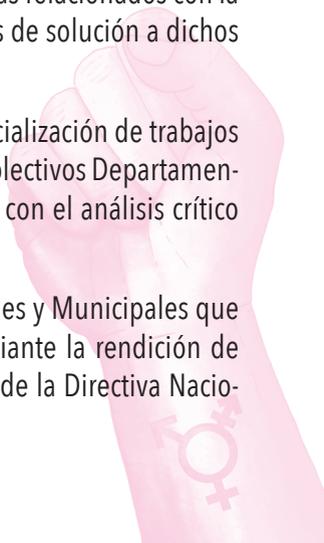
La cantidad de participantes que asistieron al Congreso fue de 57 personas, todos representantes de los diferentes Colectivos Departamentales y Municipales TLGB, sin contar con los miembros de la Directiva Nacional del Colectivo TLGB, ni los facilitadores del evento. Por consiguiente, las delegaciones representadas en el Congreso, fueron las siguientes:

- Colectivo Departamental de Cochabamba.
- Colectivo Departamental de Oruro.
- Colectivo Departamental Potosí.
- Colectivo Departamental Chuquisaca.
- Colectivo Departamental Santa Cruz.
- Colectivo Departamental Tarija.
- Colectivo Departamental La Paz.
- Colectivo Municipal de El Alto.
- Colectivo Departamental del Beni, conformado a su vez por:
 - * Colectivo Municipal de Riberalta.
 - * Colectivo Municipal de Trinidad.
 - * Colectivo Municipal de San Joaquín.
 - * Colectivo Municipal de Rurrenabaque.
 - * Colectivo Municipal de Santa Ana.

En la primera jornada de trabajo se inauguró el Congreso, se explicaron las principales orientaciones metodológicas y reglas de participación para el correcto desarrollo de las actividades planificadas. Seguidamente se procedió con las actividades de autorreflexión personal y la primera actividad grupal de identificación de problemas relacionados con la realidad situacional del Colectivo y el planteamiento de alternativas de solución a dichos problemas.

En fecha 16 de junio, se comenzó el trabajo de la mañana con la socialización de trabajos elaborados en la jornada de la noche anterior, por cada uno de los Colectivos Departamentales que asistieron al evento. Los trabajos estuvieron relacionados con el análisis crítico de su realidad departamental y regional en la actualidad.

En la jornada de la tarde, cada uno de los Colectivos Departamentales y Municipales que asistieron al Congreso, presentaron sus informes de gestión, mediante la rendición de cuentas de sus actividades y, lo propio hicieron los representantes de la Directiva Nacio-



nal del Colectivo TLGB, para posteriormente elegir al presidio encargado para organizar la elección de la nueva directiva.

En fecha 17 de junio se realizó la elección de la nueva directiva, para luego pasar a definir las directrices del plan operativo de gestión para los siguientes dos años, insumo que servirá para la elaboración de los POAS anuales que orienten el trabajo de la directiva nacional y sus afiliaciones departamentales.

Finalmente, se redactó el acta de posesión de la nueva directiva y se clausuró el evento con los objetivos cumplidos.

3. VALORES Y EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES

Es importante denotar que los conceptos valóricos y criterios de expectativa que encabezan cada una de las columnas de la siguiente tabla, resaltan en negrillas los más recurrentes, para luego denotar otros, en orden de prioridad, que siguen una secuencia, de arriba hacia abajo:

El valor más apreciado por los participantes	El antivalor más detestado por los participantes	La expectativa Respeto del Congreso	La desilusión Respeto del Congreso
Amor	Injusticia	Unidad	Hipocresía
Unidad	Violencia	Solidaridad	Manipulación
Libertad	Hipocresía	Respeto	Envidia
Justicia	Mentira		Regionalismo
Ser escuchado	Deslealtad		Peleas
Familia	Envidia	Aprendizaje	Desconfianza
Canalizar lo bueno	Traición	Fortaleza	Enemidad
Confianza	Odio	Orgullo	Peleas
Inclusión	Maltrato a los animales	Confianza	Avaricia
Fortaleza	Que lo callen	Fortaleza del colectivo	Malos tratos
Felicidad	Maltrato	Amistad	Victimización
Familia	Falsedad	Compañerismo	Desigualdad interna

Cultura de su región	Falta de respeto a la confianza	Unión a pesar de las diferencias	Desacuerdo
Educación	Homofobia	Aprender	Falta de respeto
Fortaleza	Discriminación	Coherencia	Regionalismo
Libertad	Engaño	Construir unidad	Miramientos
Ser uno mismo	Pérdida de tiempo	Entendimiento	No tener un mismo idioma
Disfrutar de la vida	Egoísmo	Trabajar sin rechazos	No escuchar
Demstrar su orientación sexual	Manipulación	Expresar lo que se quiere	Pelear entre colectivos
Alegría	Violación de derechos humanos	No quedarse atrás	Abuso de poder
Dibujar	Abuso sexual a menores	Aplicar todo lo aprendido en su región	Autoritarismo
Fidelidad	Desigualdad	Equidad	Decepción de cualquiera de los colectivos
Triunfo		Compromiso	Discriminación
Difundir luz		Comprensión	Difamación
Dios		Igualdad	Desunión
Paciencia		Socializar (conocer gente nueva)	Rivalidad entre colectivos
Sabiduría			COVID 19
Conocimiento			
Lealtad			
Salud			
Arte			
Amistad			
Amor hacia cualquier ser			
Honestidad			



Con relación a los resultados sistematizados en la tabla precedente, es importante poner en relieve que, la mayor riqueza y diversidad de valores humanos expresados por los participantes, se evidencian en la primera columna, la cual describe los valores más apreciados en la vida de las personas que participaron de manera presencial. Este dato denota fortaleza en los valores éticos de los asistentes, actitud positiva y riqueza humana.

En la segunda columna, se hicieron recurrentes algunos antivalores como son: la injusticia, violencia, hipocresía, mentira y deslealtad, los cuales se convierten en indicadores que no deben pasar desapercibidos, porque alertan sobre aspectos negativos deterioran las relaciones humanas y no son tolerados por varios miembros de la comunidad TLGB.

Por su parte, en la tabla se advierten las expectativas que la mayoría de los participantes esperaban lograr como resultados del Congreso Nacional del Colectivo (unidad, respeto, solidaridad), y también de aquellos aspectos que se deberían evitar para llegar a buen término (hipocresía, manipulación, envidia, regionalismo, peleas). Estos aspectos, fueron tomados en cuenta en todo momento por los facilitadores del Congreso, para que las actividades se desarrollen en un clima de diálogo comunitario sincero, evitando en todo momento que se desvíen los objetivos trazados o, por algún motivo, se pierda la actitud y comportamiento de respeto entre los participantes.

4. PROBLEMAS IDENTIFICADOS POR EL COLECTIVO Y SUS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Mediante la organización de grupos en los cuales interactuaron todos los participantes, se activó un trabajo orientado al análisis crítico de la situación actual del Colectivo TLGB con relación a los Derechos Humanos, su vulneración y, en contraposición, el planteamiento de alternativas de solución a las principales dificultades detectadas. Para orientar el trabajo de los grupos, se sugirieron algunas ideas fuerza como detonantes orientados a motivar el trabajo de reflexión, análisis y propuesta. Las ideas fuerza fueron las siguientes:

- Derecho a la vida, a la integridad física, a la salud a la educación.
- Prejuicios en los medios de comunicación.
- Libertad de género, niños niñas adolescentes.
- Crímenes de transfobia y de homofobia.
- Imaginarios sociales.
- Respeto a la libertad de religión.

- Dignidad y libertad.
- Derechos y oportunidades laborales.
- Educación y sexualidad, sin doctrina.

Los aspectos más destacados del análisis y propuesta correspondiente a cada uno de los grupos que trabajaron en esta actividad, se reflejan en los siguientes cuadros:

Grupo 1

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	SOLUCIONES PLANTEADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Información inadecuada en instituciones educativas sobre temas relacionados con orientaciones sexuales e identidades de género TLGB. - A pesar de que existe la normativa, ésta todavía no es conocida y mucho menos aplicada en las unidades educativas, y en muchos casos se debe al desconocimiento del tema por parte de los profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de sensibilización sobre temáticas TLGB con sectores docentes, en coordinación con direcciones distritales. - Dar cumplimiento estricto a la malla curricular en los contenidos pedagógicos sobre temática TLGB. - Recordar en las unidades educativas las fechas conmemorativa sobre los derechos TLGB.
<ul style="list-style-type: none"> - Negligencia por parte del equipo multidisciplinario municipal. - Los funcionarios públicos municipales solamente esperan que las demandas lleguen a sus oficinas y no se ocupan de hacer un trabajo preventivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a los funcionarios públicos en la temática, no sólo para que realicen una mejor atención de los casos que se les presentan, sino también para que hagan ejercicio de sus responsabilidades preventivas.
<ul style="list-style-type: none"> - Educación adoctrinada con influencia de la Iglesia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dar cumplimiento a una educación laica, como lo determina la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.



Grupo 2

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	SOLUCIONES PLANTEADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Desempleo en la población TLGB. No solamente debido a la orientación sexual, sino también ahora se ha sumado el problema de la pandemia que ha dejado a muchas personas sin empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Red de empleabilidad en emprendimientos, por ejemplo, comprando productos o materia prima directamente de emprendedores, para generar circuitos de producción, en la que haya apoyo mutuo entre emprendedores/as.
<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación por orientación sexual y de género en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Charlas de sensibilización a autoridades municipales y gubernamentales, porque ellos son quienes generan los programas de empleo.

<ul style="list-style-type: none"> - Explotación laboral y acoso laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigir el respeto enmarcado en la Ley del Trabajo, con capacitación para que los y las integrantes del Colectivo tengan pleno conocimiento de las normas y puedan exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.
<ul style="list-style-type: none"> - Educación y sexualidad sin doctrina: La información es inadecuada y simplista porque sólo se pone en relieve el aspecto biológico del tema, sin considerar su integridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios de diálogo de la comunidad hacia la misma comunidad, porque a menudo la información que reciben los jóvenes por parte de sus maestros o incluso sus familiares, sólo los confunde más. Por ello es la misma comunidad la que debe orientarles.
<ul style="list-style-type: none"> - Crímenes de homofobia y transfobia: - Dentro de la comunidad, hay crímenes que no están siendo visibilizados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se deben visibilizar los problemas, no romantizar las relaciones, sobre todo las relaciones lésbicas, para que la sociedad y las autoridades dejen de tomar las situaciones de violencia simplemente como una "pelea de amigas" y se tomen acciones correctas en el marco de las leyes.



Grupo 3

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	SOLUCIONES PLANTEADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Prejuicios evidentes en el manejo de información que muestran los medios de comunicación. - Los medios no saben manejar correctamente los términos relacionados con la temática TLGB y generalmente están en una constante práctica amarillista, por lo que cometen actos de discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de capacitación y sensibilización a los diferentes medios de comunicación. - Se debe difundir con más efectividad los materiales que ya se han producido respecto de esta temática, por ejemplo, el uso del folleto "comunicar para vivir en diversidad", o el "Manual de zona segura". - Se puede hacer convenios escritos con los medios de comunicación para que se comprometan a usar correctamente los términos y abordar de manera objetiva la información.
<ul style="list-style-type: none"> - Sobre los derechos y oportunidades laborales, específicamente en el caso del trabajo sexual, un gran problema es la existencia de clientes homofóbicos y transfóbicos. - El temor a las represalias de estas personas, obliga a los y las integrantes de la comunidad TLGB a camuflarse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios con el Ministerio de Trabajo, para que apoyen en la búsqueda de trabajo, así muchas compañeras trans, podrán ejercer otras actividades y dejar el trabajo sexual. - Impulsar microempresas, con capital semilla. - Buscar convenios con entidades formativas y procurar becas universitarias y técnicas para beneficio del sector.
<ul style="list-style-type: none"> - En el caso de los crímenes de transfobia y homofobia, un gran problema es la discriminación por parte de instituciones públicas y privadas. - En muchos casos de feminicidio, no se hace valer la identidad de género, la Ley 348 no tiene cobertura para el sector. Un asesinato no es considerado feminicidio, solo porque la víctima tiene genitales masculinos y en ese momento el seguimiento del caso se prolonga porque ni las autoridades definen qué instancia debe hacerse cargo de la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar en la modificación de los protocolos de atención en las instancias policíacas. - Solicitar el cumplimiento de las normas en toda instancia, incluyendo a los partidos políticos que tergiversan los términos y/o que incitan a la violencia.



Grupo 4

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	SOLUCIONES PLANTEADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad del sector, al trabajo en general, puesto que hay personas que son destituidas únicamente por su orientación sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formular un Proyecto de Ley que promueva la inclusión laboral de la población TLGB, para asegurar su permanencia en el trabajo, sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género.
<ul style="list-style-type: none"> - La homofobia interiorizada entre los miembros de la comunidad TLGB: - Los códigos internos de comunicación (palabras comunes entre el colectivo) a veces son utilizados con la verdadera intención de discriminar dentro del mismo Colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dentro del Colectivo se debe buscar sensibilización de los pares para identificar al interior, las personas causantes de estos conflictos y eliminar progresivamente actitudes y acciones de discriminación y daño entre los miembros de nuestra comunidad.

- Ineficiencia en el sistema de salud con relación a la debida atención con nuestro sector.

- Buscar maneras de sensibilizar a la ciudadanía, desde espacios propios y también desde las capacidades profesionales y laborales que tienen los integrantes del Colectivo, para incidir en la mejora de los sistemas de salud, educación y otros.

- La ambición es llegar a las instituciones públicas para atender principalmente a PVVs y población de la tercera edad.

- Buscar estrategias de apoyo y alianzas con otros Colectivos y otras instituciones para mejorar la atención del sector en salud.

- Se debe reorganizar el Estatuto del Colectivo, para conseguir alianzas interinstitucionales y estratégicas con instituciones como el CDC, alcaldías, etc.

- En los medios de comunicación, sigue primando el sensacionalismo.

- Es necesario consolidar el proyecto "Con mi sexualidad no te metas".



Grupo 5

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	SOLUCIONES PLANTEADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Hay muchos estigmas sociales asociados con la población TLGB. 	<ul style="list-style-type: none"> - Retomar, en la mayor cantidad de instituciones posibles, los contenidos del taller "Zona Segura". Entre ellas priorizar la incidencia en las escuelas.
<ul style="list-style-type: none"> - Diversidades y pandemia. - Una de las grandes dificultades que se tuvo que afrontar fue la falta de recursos y por tanto, de alimentos para el sostén básico de los y las integrantes del Colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instalar comedores populares y buscar la sostenibilidad, por ejemplo, vendiendo comida a costo mínimo que cubra la compra de insumos.
<ul style="list-style-type: none"> - Escases de liderazgos departamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Crear la escuela de liderazgo, pero esta vez para todas las diversidades sexuales.



Grupo 6

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	SOLUCIONES PLANTEADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Una debilidad al interior del Colectivo es el tema de las autonomías, específicamente el caso de "Juventudes". - Parecería ser una instancia dividida del Colectivo, no hay coordinación, hay falta de comunicación. - No se cumplen los estatutos internos, y éstos deben ser respetados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reorientar la cartera de juventudes al interior de la Directiva Nacional del Colectivo, mejorando los mecanismos de coordinación para beneficio y fortalecimiento de todas las instancias departamentales.
<ul style="list-style-type: none"> - Deslealtad al Colectivo con el activismo. "Cuando se trata de poner el cuerpo en la calle, hay ausentismo". - Existen muchas personas que se sirven del Colectivo, para beneficios propios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el compromiso con el Colectivo, lo cual está ligado con el cumplimiento de los estatutos y reglamentos en un marco de lealtad con el Colectivo.
<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación y marginación al interior del Colectivo. - Por ejemplo, hay personas que cuando tienen un cargo de representación, trabajan únicamente por su propio Colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay que dejar de etiquetar a las personas, porque se incurre en el mismo error que se critica y se reclama a la sociedad y a las instituciones.



5. REFLEXIONES DEL COLECTIVO ACERCA DE LAS ACTITUDES DE SOLIDARIDAD

De acuerdo con la planificación didáctica prevista para el Congreso, se contó con la presencia de dos actores cochabambinos, quienes pusieron en escena para todos los participantes, una obra breve contada y actuada, la cual estuvo relacionada con un cuento tradicional africano que, en su contenido primordial, abordó la temática de la violencia en escalada y la manera en la cual la mayoría prefiere no inmiscuirse en problemas ajenos o ayudar a otros para que puedan solucionar conflictos que, en un inicio, parecen insignificantes, pero que al complejizarse pueden llegar a extremos inesperados.

La dinámica de "cuenta cuentos", motivó la reflexión respecto de la unidad del Colectivo, de la superación de sus diferencias internas y sobre todo de la manera en que se pueden afrontar las dificultades, por muy pequeñas que parezcan.

En ese sentido, el grupo activó un nivel de reflexión muy profundo sobre la temática del cuento y manifestó criterios y puntos de vista al respecto, por lo que se consideró muy importante resaltar algunas de sus impresiones:

- Cuando el problema es pequeño nadie se quiere meter, esto debe ser superado.
- A menudo falta empatía, es más fácil hacerse de la "vista gorda".
- Cuando los problemas de otros no nos afectan directamente, no les hacemos caso.
- Un problema, aunque sea pequeño necesita una gran solución.
- Casi siempre asumimos el rol de los animales que protagonizan el cuento, o sea vemos sólo lo que está en la perspectiva propia, por ejemplo, pensar que algo que pase en un Departamento, no afecta al resto, y eso es una debilidad. Hay que practicar la empatía, más aún, siendo líderes. Los problemas de los demás son nuestros problemas.
- El personaje del cuento que es un perro, en realidad es un líder, un idealista que intenta resolver el problema, aunque sea pequeño. Pero, aun así, no podemos resolver las cosas solos, necesitamos de las bases, de las mesas directivas. En otros casos también sucede que no sabemos pedir ayuda.
- A veces pensamos que el enemigo está entre nosotros y no vemos más allá, los problemas más grandes, y así solamente nos debilitamos. Por eso, muchos de nuestros Colectivos están débiles.



- No se trata solo de tolerancia, sino de convivencia.
- Lo más importante es la unidad, la solidaridad que debe existir entre todos. Para prevenir el dolor que se pueda causar a la comunidad.

6. PROBLEMAS Y SOLUCIONES PROPUESTAS POR CADA COLECTIVO

A continuación, se describen los resultados de la actividad grupal que realizó cada uno de los Colectivos Departamentales que asistieron al Congreso, en la cual se identificaron los principales problemas y dificultades regionales y se plantearon alternativas de solución a los mismos.

Colectivo Departamental La Paz

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> - En el acceso a servicios de salud, existe estigmatización hacia nuestro sector. Y, tanto en estos servicios como en otros ámbitos profesionales hay escasa presencia de la población Trans o lésbica. En consecuencia, no existe un referente claro sobre dónde recurrir para buscar orientación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento a la población TLGB para orientarle sobre los derechos que puede demandar. - Al mismo tiempo, es necesario potenciar a las personas que tienen perfil alto en actividades públicas y que han gestionado diferentes demandas, para darles el lugar que merecen.
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comunicación con la Secretaría de adultos mayores y juventudes. - No hay un liderazgo visible de juventudes en el Colectivo; los jóvenes no coordinan sus actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar juventudes y adultos mayores al Colectivo, porque se percibe que mantienen acciones muy aisladas. - La autonomía de ambos grupos, debe ser reanalizada.
<ul style="list-style-type: none"> - Abuso de poder por parte de autoridades públicas, policía, etc. - Hay extorsión, por actos que no son delitos. Hay abuso de poder de las autoridades sólo por el hecho de ser gay o trans. - Por ejemplo, el hecho de que la policía, en afán de amedrentarnos suele pedir el carnet de sanidad a las personas que trabajan en la calle, cuando la atribución de este seguimiento es solamente del SEDES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de sensibilización, información y actualización a estos sectores.



¡ SER
DIFERENTE
ES ALGO
COMÚN !!!

A Brillar mis
FEMINOSAS

LA DIFERENCIA
ESTÁ EN SER DIFERENTE



La Paz 2021

VERE...

ME ELIJO
POR E...
DE CUI...
PR...

EL AMOR
SIEMPRE
TE DA VIDA
K... A...

Fabulos
Dichos
de la vida

NO
CUENTES LOS DIAS
HAS QUE LOS DIAS CUENTEN

Se libre de Amas
a quien quieras y
Siempre Ocasional
de ser quien Eres.
por siempre...

Somos
Leas Hijos amados
Leas de Dios
de ser



AMAR NOS HACE
DIFERENTE NUESTROS
DERECHOS NOS HACE
IGUALES

Me permito
Volar por que
el viento golpea
mi rostro
y habte mis
ALAS

Militrocto
CBBA 15/6/21

Libertad
ador tu dulzura
TIGB 15/6/21
CBBA 15/6/21

S.Y M

EP. O NO
SER

ENCIMA
ALQUIER
EJUICIO



BENI

Soy quien decido y
quero ser.
by Jessie

Ser Bisexual no significa
Indecisa Significa Perreo
Para las nenas
Perreo Para nenes
by Libertad

Somos Poderosos por que
tenemos Sobrevivido
en el tiempo *Dr. Antoni Rosin
Santa Ana.*

iii EL
UNA HIJA QUE
NO PORQUE TENGAS
UNA DIVERSA TENGAS
DEJA DE SER TU HIJA!!!
"ADRIANA CABRERA"



LESBIANA, GAYS,
TRANSEXUALES TIENEN
ALGO EN COMÚN
SON PERSONAS!!

JAMASES!!
RUPA

Born
This
Way

una vive
de Libertad



Esperanza dile
a dulce que la
espero con Libertad
Mildrocio
2019/04/21
EL ALTO

NO Existe
Acto de Libertad
Mas grande que DARTE
PERMISO a mi MISMO
de SER quien Soy!!!

SOMOS
Lo que dejamos
en el Corazon de
LAS PERSONAS
Alzabi!!
supe

SIM corean
para quien AMAR
cuando lo hacen DE
LIBERTAD A MI AMAR
LIBERTAD *supe*

Colectivo Departamental Oruro

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none">- Discriminación y exclusión laboral.- Más allá del cliché de que todos los integrantes del Colectivo somos diseñadores, peluqueros o estilistas, hay profesionales de otras ramas técnicas y/o profesionales que sufren discriminación por el hecho de ser parte de este Colectivo.- El problema se agrava en el caso de las personas trans, pues son la cara de esta comunidad, y por ello se coarta mucho más el derecho al trabajo. Debido a esa situación las personas trans optan por la práctica de la prostitución.	<ul style="list-style-type: none">- Fortalecimiento de nuestra autoestima como Colectivo, seguros de tener capacidades que nos hacen mejores en muchos ámbitos laborales.- Se tiene que planificar estrategias para la sensibilización, capacitación y actualización de las distintas autoridades gubernamentales y municipales.
<ul style="list-style-type: none">- Crisis de vivienda.- La pandemia ha dejado a muchos integrantes del Colectivo sin ingresos, por lo tanto, sin vivienda y sin alimentación.	<ul style="list-style-type: none">- En Oruro se ha logrado la promulgación de Ley Municipal 078, a través de la cual se creó el Consejo de Diversidades Sexuales y de Género. Por medio de este Consejo se busca conseguir la habilitación de viviendas temporales.- Aun así, todavía es necesario seguir procurando incidencia política en gobernaciones y municipios para la creación de albergues, para mejorar el acceso a la salud, justicia y vivienda del sector.



<ul style="list-style-type: none"> - Violencia intersexual. - También agudizada en el tiempo de pandemia. Porque existen casos en los que, para acceder a una atención de salud, en algunos centros médicos están exigiendo la prueba PCR. - Por otro lado, el CDVIR tiene procedimientos muy lentos, que hacen que la atención médica sea deficiente. - Los centros comunitarios solo están atendiendo pruebas rápidas y sífilis, pero el resto de las necesidades médicas no son atendidas o hay procesos burocráticos, complejos y demandan de los pacientes mucho tiempo, que en ocasiones incide en la falta de respeto a la confidencialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descentralizar a CDVIR, para que tenga componentes y métodos de atención específicos para la población TLGB. - Demandar la atención ginecológica para las "chicas Les", esa es una meta a corto plazo del Colectivo, debido a que actualmente solo hay atención para la población gay y trans. - Se debe exigir el cumplimiento de la Ley 3729 para la prevención del VIH-SIDA, de protección de los derechos humanos y asistencia integral multidisciplinaria para las personas que viven con esta enfermedad.
<ul style="list-style-type: none"> - No existe aplicación de la normativa legal en casos de violencia, al interior de las parejas TLGB. - Se les priva del acceso hacia la atención psicológica y manejo preventivo de aquellas situaciones que pueden terminar en situaciones de violencia extrema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demandar el cumplimiento de las Leyes. - Es también urgente, incluir al colectivo a las compañeras trans y Les.

Colectivo Departamental Cochabamba

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de liderazgo, sobre todo en los integrantes del Colectivo que forman parte de los grupos juveniles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir convocando a nuevos integrantes, para dar mayor posibilidad de liderazgos nuevos.
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de integración entre los Colectivos Departamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar agendas comunes entre todas las poblaciones, a nivel Departamental. Para ello también es importante la implementación de estrategias de convocatoria.

<ul style="list-style-type: none"> - Falta de atención integral en salud. - Particularmente por la emergencia sanitaria provocada por el COVID 19, se ha dejado de lado la atención de otras patologías. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe incidir en la descentralización del área de salud, para que todos los centros de salud puedan realizar otros tipos de pruebas y no solamente de COVID. Particularmente, por la emergencia de la pandemia, se ha dejado de lado la atención de otras patologías.
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de enfoque y también de acciones políticas que fortalezcan el sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar agendas políticas con las nuevas autoridades regionales, sobre la base de las necesidades primordiales del sector.

Colectivo Departamental Chuquisaca

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de apoyo de las autoridades de turno, a nivel gubernamental y municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Como nuevo Directorio del Colectivo, es urgente recuperar espacios de acción y alianzas estratégicas.
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de participación y compromiso por parte de la población TLGB. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la participación de todas las diversidades, mediante estrategias de motivación y visibilización. - Es necesario capacitar a los nuevos miembros, sobre todo a los jóvenes que recién se están sumando al Colectivo. También es necesario reflexionar con ellos sobre la importancia de su participación en las acciones reivindicatorias.
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de espacios físicos para programar e implementar reuniones donde se pueda proyectar iniciativas en pro del Colectivo. - A esos se suma, el hecho de que las gestiones para buscar espacios esporádicos que sirvan para realizar reuniones de trabajo, son siempre de intercambio en lugar de colaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar el acceso a espacios físicos, destinados al trabajo participativo de los miembros pertenecientes al Colectivo Departamental.



<ul style="list-style-type: none"> - Falta de organización de la mesa directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - La actual Presidenta del Colectivo del Departamento evidencia su desinterés por mucho ausentismo y falta de compromiso. Por el motivo expuesto, la Asamblea del Congreso, decidió por mayoría simple, emitir una severa llamada de atención hacia ella, con el compromiso de convocarla y redefinir su situación en el Colectivo. Por su parte, las personas que asistieron al Congreso, en calidad de representantes del Departamento, manifestaron su completa disposición por seguir trabajando en bien del Colectivo.
<ul style="list-style-type: none"> - Monopolización de pruebas VIH/Sida por parte de "Igualdad", institución que, desde la mirada del Colectivo, está realizando esta labor solo con afán de cumplir metas por interés salarial. - Además, se dijo que la aplicación de dichas pruebas no es equitativa, ya que por ejemplo se exime de las pruebas a las personas lesbianas o bi sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer las gestiones correspondientes, no sólo con autoridades, sino también con las instituciones que brindan el financiamiento a "Igualdad", para que se supervise el trabajo de dicha institución.
<ul style="list-style-type: none"> - Acefalia en el Colectivo del cargo de representación de adultos mayores. En consecuencia, falta de actividades planificadas para atender esta población. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se solicita a la encargada nacional de tercera edad del Colectivo, que remita algún contacto en el Departamento de Chuquisaca, para cubrir esta cartera.
<ul style="list-style-type: none"> - Reorganización de personas trans en Chuquisaca 	<ul style="list-style-type: none"> - Renovar lazos de amistad y compromiso con el sector, porque están dispersos en pequeños grupos y no logran hacer gestiones importantes para el Colectivo.



Colectivo Departamental Tarija

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none">- Falta de compromiso y constancia de las personas que son parte del Colectivo Departamental.	<ul style="list-style-type: none">- Socializar el Reglamento Interno para que los nuevos miembros tengan claridad en los objetivos, conozcan e interioricen las normas y reglas del Colectivo.- Generar actitud de compromiso, implementando reuniones mensuales bien organizadas, que muestren consecuencia por lograr metas compartidas.- Promover el activismo al interior del grupo, convocando a nuevos miembros.
<ul style="list-style-type: none">- Inclusión parcial en otros movimientos TLGB.- Hay muchas invitaciones dirigidas a los miembros del Colectivo para ser parte de otras actividades ligadas al sector, pero no hay opción de ser líderes de otros grupos, o de incluir las demandas del Colectivo TLGB en espacios públicos o de otras instituciones.	<ul style="list-style-type: none">- Talleres de oratoria para poder manifestar las necesidades del grupo en cualquier espacio público y, para ser convincentes al momento de demandar mayor visibilidad del sector, en otras agrupaciones.
<ul style="list-style-type: none">- No existe representación que trabaje por gente de la tercera edad, dentro del Colectivo.	<ul style="list-style-type: none">- Motivar la inclusión de personas de la tercera edad, en el Colectivo..
<ul style="list-style-type: none">- Vulnerabilidad de las madres lesbianas, bi, no binaria, etc.- Los padres suelen ser acosadores y con constantes amenazas de exclusividad en la tutela de los niños y niñas.- El amparo legal no es contundente para hacer prevalecer los derechos de la población TLGB.	<ul style="list-style-type: none">- Promover la apertura de una Secretaría de Familia, conformada por equipos multidisciplinarios, con trabajadores sociales, psicólogos, abogados, etc. Que trabajen en pro de los derechos de la población del sector.
<ul style="list-style-type: none">- Poca visibilización de la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. A medida que pasa el tiempo, se van actualizando los términos, las denominaciones y las diversidades.	<ul style="list-style-type: none">- Actualizar los términos y socializarlos en la ciudadanía, no sólo dentro del Colectivo, sino con el conjunto de la sociedad.

Colectivo Departamental Beni

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none">- En el tema de salud, existe coordinación entre el Colectivo con el CDVIR, pero el personal no conoce los métodos adecuados de tratar a la población TLGB, ni de implementar acciones de prevención. Para muchos, la temática sigue siendo tabú.	<ul style="list-style-type: none">- Es necesario desarrollar estrategias para promover la capacitación del personal, para que trabajen de manera adecuada con las personas que tienen orientación sexual diferente.
<ul style="list-style-type: none">- En el área de educación, falta capacitación en las temáticas que conciernen al Colectivo, incluso al interior del mismo. Los nuevos líderes aun necesitan conocer las especificidades de la diversidad y la normativa al respecto.	<ul style="list-style-type: none">- Diseñar e implementar módulos de capacitación sobre normativa legal y otras temáticas relacionadas con la diversidad de orientación sexual y la identidad de género.
<ul style="list-style-type: none">- La Pandemia ha agudizado los problemas económicos del sector y sobre todo el acceso a una alimentación digna.	<ul style="list-style-type: none">- Concretar el proyecto del comedor popular para garantizar alimentación adecuada que atienda a la población TLGB.
<ul style="list-style-type: none">- Inclusión laboral, sin discriminación y con oportunidades equitativas para el sector.	<ul style="list-style-type: none">- Trabajar en la consolidación de una normativa para la inclusión laboral de las personas TLGB.- Posteriormente, la normativa aprobada, debe ser socializada en la ciudadanía y fortalecida con el apoyo de instituciones/empresas como BOA, ENTEL, etc.

Colectivo Departamental Potosí

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none">- Desorganización al interior del Colectivo Potosí. A la fecha, no hay elección de mesa directiva.	<ul style="list-style-type: none">- Priorizar la conformación democrática de una nueva mesa directiva, con la participación genuina de representantes pertenecientes a todos los grupos del sector que existen en Potosí.

<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de informes y desarrollo de actividades, en su plenitud. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento estricto, por parte de la Directiva del Colectivo Nacional, para ayudar a encaminar y reactivar el Colectivo Departamental y también para identificar nuevos líderes que promuevan acciones en beneficio del sector.
<ul style="list-style-type: none"> - Mala atención del personal de CDVIR a los miembros de la comunidad. - Hay mucha ignorancia respecto de las necesidades y del trato que se debe dar a los miembros del Colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de módulos de capacitación para el personal de salud sobre temas fundamentales relacionados con las necesidades del Colectivo.

Colectivo Municipal El Alto

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Luchas de poder entre las distintas agrupaciones. Los liderazgos trabajan por intereses sectoriales de sus agrupaciones, en desmedro del resto. - El problema de falta de unidad entre agrupaciones, provoca la falta de metas compartidas y representatividad de la comunidad TLGB. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del Parlamento Ciudadano de Diversidades Sexuales, conformado por personas que demuestren al menos 3 años de activismo y que cuenten con el aval de 3 agrupaciones TLGB. - Además se deben conformar Consejos por cada diversidad, para gestionar equitativamente las demandas.
<ul style="list-style-type: none"> - Protagonismo, rivalidad en los liderazgos. Los representantes aparecen solo coyunturalmente en el marco de la conveniencia por los proyectos y esto provoca fuertes rivalidades, actos de agresión y calumnias internas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Firma de actas de conciliación, de no agresión y garantías personales mutuas entre los/las integrantes del Colectivo. Estas actas se deben firmar en un principio, al momento de conformar el Colectivo, con la firma de todos los miembros, para garantizar que las actividades se realicen en el marco del respeto y la armonía.



<ul style="list-style-type: none"> - La pandemia ha evidenciado casos de violencia al interior de las familias. Por ejemplo, parejas varones que hostigan a sus parejas por ser lesbianas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar equipos de trabajo y apoyo con profesionales que son amistades y contactos próximos, para formar comités de actividades, para que apadrinen a personas o actividades de lucha y reivindicación por los derechos de las personas. - Dentro de estas actividades se debe contemplar a la población TLGB que aún está en el "closet".
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de recursos económicos. No hay proyectos porque no existe capital semilla para emprender. 	<ul style="list-style-type: none"> - Buscar autogestión, por ejemplo para sostener comedores populares u otras iniciativas de apoyo al sector.
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de un espacio físico para funcionar como institución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar espacios en los que se pueda convocar a integrantes del Colectivo, los cuales puedan contar con un espacio de participación y trabajo en pro de emprendimientos que sean de beneficio de la comunidad TLGB.
<ul style="list-style-type: none"> - Escasa disponibilidad de tiempo para el activismo por parte de los/las integrantes del grupo, ya sea por falta de compromiso de personas afiliadas o por sus ocupaciones familiares e incluso laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación de comités internos, de acuerdo a las experticias y afinidad de los/las integrantes del colectivo, que aporten con su trabajo en las áreas de salud, educación, legalidad, cultura, comunicación, entre otras.

Colectivo Departamental Santa Cruz

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Reconfiguración de la mesa directiva, para reactivar el Colectivo del Departamento, en pro de las necesidades del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Llamar, lo antes posible a todos los representantes del sector, para realizar elecciones departamentales destinadas a la conformación del Colectivo.
<ul style="list-style-type: none"> - Los sistemas de salud y de educación están fallando en la atención al Colectivo. Por ejemplo, las unidades educativas no cumplen la normativa sobre la educación en derechos sexuales y diversidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aun así, el logro de resultados, depende mucho de las gestiones que pueda hacer el Colectivo, como grupo orgánico.

7. RENDICIÓN DE CUENTAS POR CADA COLECTIVO DEPARTAMENTAL

En este punto, es importante denotar que, se llevó a cabo un proceso de rendición de cuentas, el cual estuvo facilitado por el Presidente del Colectivo TLGB. En dicho proceso, cada una de las delegaciones que representaron a sus Departamentos, expusieron los resultados provenientes de sus actividades durante la gestión pasada. Lo propio hizo el Colectivo Nacional, a través de la exposición que realizó dicho Presidente del Colectivo.

En esta actividad, los facilitadores solamente apoyaron en establecer orden entre los asistentes, para que su participación sea democrática y en el marco del respeto mutuo.

Todos los informes de gestión correspondiente a cada uno de los Colectivos Departamentales fueron entregados en formato impreso y en medio digital al Presidente del Colectivo.

Sin embargo, en resumen, desde la mirada externa y neutra de los facilitadores, se pudo advertir lo siguiente:

- Respecto de los informes regionales, cada Colectivo informó sobre las actividades realizadas durante el tiempo que están a la cabeza de cada agrupación y, en la mayoría de los casos, hubieron resultados positivos.
- Los informes tuvieron variaciones notorias, dando cuenta de la madurez institucional de cada Colectivo Departamental y del liderazgo de sus representantes. En algunos casos, las gestiones ya tienen un grado de incidencia en la gestión municipal, a través de la asignación de recursos, o de espacios para las actividades emprendidas por los Colectivos. En otros casos, las acciones todavía se han limitado a pequeñas actividades de recaudación de fondos, en momentos muy puntuales de su gestión como, por ejemplo, la celebración de las fechas conmemorativas del Colectivo TLGB en los meses de mayo y junio.
- Una característica común a varios Colectivos, ha sido el corto tiempo de ejercicio de sus mesas directivas y la crisis sanitario provocada por la pandemia, lo cual también ha incidido en la cantidad y calidad de las actividades realizadas.
- Es importante denotar que la delegación de Pando no asistió, puesto que, según la información que se pudo recabar, dicho Colectivo no está organizado y por tanto, no realiza actividades ni tiene representantes activos en la actualidad.

- En el caso de los Colectivos de Chuquisaca y Potosí, se advirtió que sus presidentes regionales no están trabajando de manera coordinada con los grupos de TLGB de la región y los resultados son mínimos, puesto que existen desacuerdos y falta de liderazgo.
- Por otro lado, el Directorio Nacional, también presentó su respectivo informe de gestión, dando cuenta de los financiamientos obtenidos, de los proyectos ejecutados y de las gestiones realizadas en el marco de la planificación e implementación de actividades. Sin embargo, también se destacó el trabajo realizado en el marco de la pandemia, con actividades que no estaban contempladas en la planificación de la gestión, pero que fueron una respuesta inmediata a la emergencia sanitaria.
- De igual manera, la Secretaría de Desarrollo humano, la de Juventudes y la de Adultos Mayores, brindaron sus respectivos informes sobre las actividades realizadas en la gestión, donde se advirtieron algunos problemas relacionados con la comprensión y alcance de las "autonomías", lo cual ha llevado a malos entendidos y desorden en la coordinación, lo cual fue identificado y, en opinión de los miembros de la Asamblea, es un problema que se puede rectificar.
- La Asamblea, por su parte, aprobó el informe del Directorio Nacional sin observaciones de fondo, no sin antes hacer algunas sugerencias procedimentales para las Secretarías de Juventudes y de la Tercera Edad. Estas sugerencias se concentraron básicamente en la diversificación del trabajo, hacia todos los grupos y hacia una mayor coordinación con los directorios de cada Colectivo Departamental.

Nota.- Es importante denotar que los miembros de la Directiva Nacional entregaron materiales impresos, rollers, poleras y hasta barbijos a cada participante y un juego de materiales a cada Colectivo Departamental, para que cuenten con recursos de difusión en cada una de sus regiones, aspecto digno de valorar ya que la calidad del contenido de los materiales, así como su presentación, es óptima.

8. ELECCIÓN DE LA NUEVA DIRECTIVA DEL COLECTIVO TLGB

De acuerdo con el Reglamento Interno del Colectivo, se procedió en primera instancia a la elección democrática de los miembros del Presidium, para que el mismo organice y lidere el proceso de elección de la Nueva Directiva Nacional del Colectivo TLGB.

Al respecto, dada la asimetría entre la cantidad de representantes de los Colectivos Departamentales que asistieron al Congreso, la elección se realizó a través de un solo voto por cada Colectivo Departamental, más el Colectivo Municipal de El Alto.

Se procedió a la postulación de candidatos y candidatas y a la votación por cada uno de los cargos de la Directiva Nacional. Sin embargo, la primera elección fue anulada por la Asamblea, debido a que los candidatos y candidatas no reunían los requisitos especificados en los estatutos del Colectivo.

Dada esa situación, y en un afán de motivar la continuidad de las acciones ya encaminadas por el Colectivo, el Presidium propuso a la Asamblea, reelegir al Directorio saliente y hacer una elección sólo de los cargos acéfalos (Vice presidencia y Secretaría general). La propuesta fue sometida a votación y aceptada por mayoría.

En ese sentido, bajo la aprobación de la Asamblea formada por los diversos Colectivos Departamentales del país, quienes consensuaron, mediante elección democrática y transparente, la elección de su nueva mesa directiva, la cual quedó conformada en el marco de la democracia, la transparencia y el consenso de todos quienes asistieron al Congreso.



ACTA DE ELECCION DE LA DIRECTIVA

COLECTIVO TLGB BOLIVIA

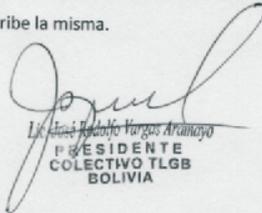
En fecha 17 de junio del 2021, la Asamblea del Colectivo TLGB se reunió en un Congreso Nacional con representantes pertenecientes a los diversos colectivos departamentales del país, (Cochabamba, Tarija, Sucre, Potosí, Beni, Santa Cruz, Oruro, La Paz y El Alto), quienes consensuaron, mediante elección democrática y transparente, la elección de su nueva mesa directiva, conformada por las siguientes personas:

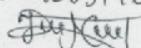
Presidente	Jose Rodolfo Vargas Aramayo
Vicepresidente	Daniela Jazmin Colquechambi Torrez
Secretario General	Naymath Katherine Mendez Vaca
Secretario de Desarrollo Humano	José William Montaña Ferrel
Secretario de juventudes	América Jenny Velasco Espinoza
Suplente Secretaria de Juventudes	Fátima Dayne Mendez Condori
Secretario del Adulto Mayor	Mildred Rocio Escobar Márquez
Secretaria de Incidencia Política	Carlos Felipe Parra Heredia

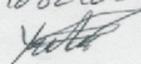
La elección de la nueva Directiva del Colectivo TLGB, en presencia del Delegado Departamental del Defensor del Pueblo es dada en la localidad de Vinto, del Departamento de Cochabamba.

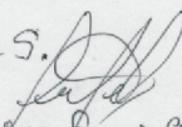
A continuación, se suscribe la misma.

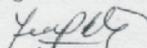
colectivo
tlgb
bolivia

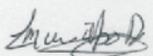

Lc. José Rodolfo Vargas Aramayo
PRESIDENTE
COLECTIVO TLGB
BOLIVIA

Julisa M^o Cuéllar Isita
C.I. 9263196


Juniel Acosta Capelo
10829058


MATS
Maridolbo Valenzuela S.
5598091


252901 P.M.
7592295 3



Lorenzo Mariobo Rojas,
C.I. 5604206 B.N.

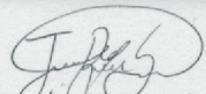
Rolando Pruned Cortez
C.I. 5609870

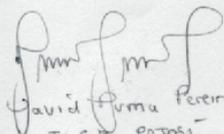

Jossie Mendosa Pinto
5609359
Colectivo DSA Beni


Marco Sgus
Colectivo DSG Cbba
Juventudes

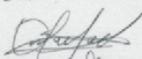

Saulo L. Rodriguez S.
5688169 CH

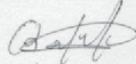

Alejandra
col. DSG obla
8788655 obla


Jorge Serrano
4266709 P.
Colectivo DSG

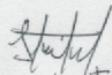

David Furmu Pereira
TLGB Potosi
C.I. 6591170 Pt.

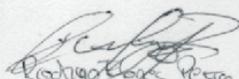

Shoselin Tilar Arriola
T2905212
TLGB Potosi

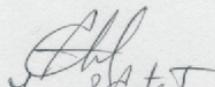

Christian Caligaya Chacker
C.I. 8508116
TLGB Potosi

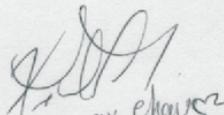

Rarta Rivaldi
6600597 Pt
TLGB Potosi

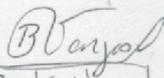

Vivian Menchaca
8503045 Pt
TLGB Potosi


Shoselin Flores M.
C.I. 8620311 Pt
Col. TLGB Potosi


Rodrigo Lopez Perea
7288235
Colectivo Guaro

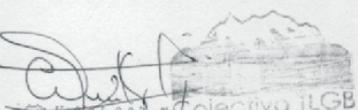

Manuel Cortez
4765315 LP
LA PAZ

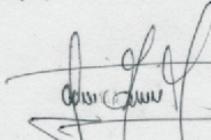

Xiomara Chavez
10082621
La Paz


Beatriz Vargas L.
3078742 OB
La Paz


Victoria Barza
8444601
LP PAZ


Esteban Bustamante S.
810360 LP
La Paz


Colectivo ILGB
del departamento
de La Paz
PRESIDENTE
Lic. Estefan S. Quinter Flores


Daniel Suarez
Guaro
253335


Gustavo Chavez
2521804 LP


Gustavo Chavez
13443153 LP

[Handwritten signature]

Frank Yordy Rodriguez Mendez
12408143

[Handwritten signature]

Romina Tena Apala Gracis
6733668 LP

[Handwritten signature]

Jonathan Alarcón Zegarra
12669900 LP

[Handwritten signature]

CI 2286610 LP
Mildred Escobar

[Handwritten signature]

Katty Pérez Szevedra
4854594 LP

[Handwritten signature]

Edith Hockado Kavallos
6192285 LP

[Handwritten signature]

Luis Fernando Pardo
10363568 Ch.

[Handwritten signature]

STEFANY Leiva Berto Chavez
CI 7714502 SCZ

[Handwritten signature]

CI 10099794
Mauricio José Loayza
Kasa

[Handwritten signature]

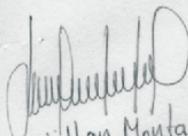
8365313 LP
ANADIR Rossi TOLA

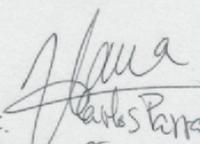
[Handwritten signature]

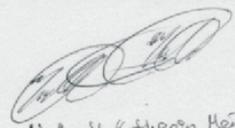
CI. 9930653 LP
Wilber Rosas Altamirano

[Handwritten signature]
América J. Velasco Espinoza
SECRETARIA DE JUVENTUDES
-directivo TLGB Bolivia

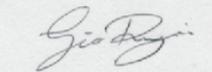


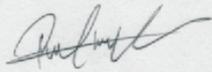

Willan Montano F.
C.I. 3886578 S.C.
Col. TLGB Nal.

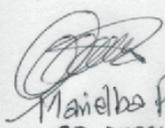

Janis Parra Mendez
Cs. 3099973dl


Naimath Katherine Mendez Vaca
C.I. 7320434
Col. TLGB Taraja

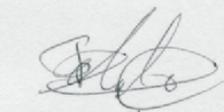
* 
Noelia Vera B.
C.I. 12946588
Col. TLGB Taraja


Karla Rojas
C.I. 8940226
Col. TLGB Tj.


Rinaldo Roman Candia
C.I. 7250980
Col. TLGB Taraja


Manielba Puerta R.
C.I. 7123014 Tj
Col. TLGB Tj


Maria Libertad Chirilla T.
C.I. 10675278
Colectivo TLGB Tj


F. Deyne Mendez C.
C.I. 7870377 cbbz
colectivo OSG Cbbz



9. DIRECTRICES DEL PLAN OPERATIVO DE GESTIÓN

Para la obtención de directrices, el facilitador desarrolló una actividad final colectiva, orientada a definir lineamientos generales del nuevo Plan de Gestión del Colectivo TLGB, y en consecuencia con las actividades que ya están encaminadas, para ello se hizo inicialmente una revisión de las metas trazadas en la gestión anterior para saber si se deben fortalecer, eliminar o reemplazar.

Los principales objetivos de dicha gestión estaban orientados al empoderamiento del Colectivo (normativa legal TLGB, salud, etc.), al fortalecimiento de juventudes y a la visibilidad del Colectivo.

En ese marco, se determinaron los principales lineamientos que debe seguir el Colectivo en la gestión 2021 - 2023. Al respecto se definió lo siguiente:



Con Relación al Empoderamiento

- Se debe seguir con la difusión de la normativa legal TLGB, en salud, educación, etc., pero al mismo tiempo se deben definir metodologías, estrategias y herramientas, para que la difusión y el cumplimiento sea sostenible en el tiempo.

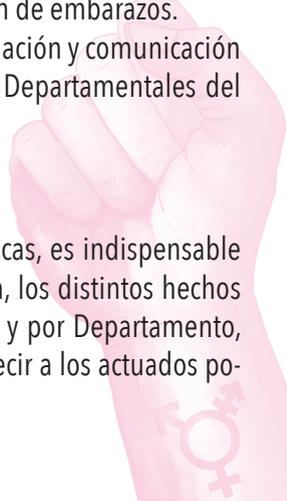
- Resulta necesario ampliar el espectro de empoderamiento del Colectivo hacia otras áreas como son: lo cultural, profesional, empleabilidad, artes, etc.
- Se debe considerar la gestión de políticas públicas, más que atender solamente a iniciativas relacionadas con la implementación de proyectos cortos o aislados. Las políticas perduran en el tiempo y se tenía una agenda política que los Colectivos Departamentales no cumplieron a cabalidad, por tanto, se debe aprender de los errores y mejorar las estrategias.
- Es necesario definir acciones integrales para el fortalecimiento de cada Colectivo, por ejemplo, con la elaboración y gestión de agendas políticas para cada región.
- Es necesario apoyar a los Colectivos que actualmente están debilitados (Potosí, Chuquisaca, Pando), en el caso de Potosí, de principio debe conformarse la mesa directiva, se deben identificar liderazgos nuevos y se debe reconfigurar los grupos, para refrescarlos y generar mayor dinámica.
- La misma situación se repite en Chuquisaca, quienes además pusieron de manifiesto la necesidad de generar nuevos liderazgos y de fortalecer la autoestima de los jóvenes que tienen interés de participar activamente con el Colectivo.
- En otros casos, como El Alto, las directrices que ya se establecieron en pasados encuentros, deben operativizarse. Al respecto será importante considerar que las políticas planteadas hace tiempo ya deben estar obsoletas, por lo que será necesario revisarlas y probablemente replantearlas.

Con Relación a la Secretaría de Juventudes

- La Secretaría de Juventudes, debe incorporar en sus prioridades el trabajar en proyectos de vida, y también considerar su trabajo en prevención de embarazos.
- Es necesario establecer mecanismos más efectivos de coordinación y comunicación entre la Secretaría, sus emprendimientos y los Presidentes Departamentales del Colectivo.

Con Relación a la Temática de Violencia

- Para encarar un trabajo serio contra la violencia y sus prácticas, es indispensable elaborar una base de datos que detalle de forma estadística, los distintos hechos de violencia que se van generando en el territorio nacional y por Departamento, con su respectivo seguimiento al proceso consecuente, es decir a los actuados policiales, jurídicos, etc.



- Son importantes las alianzas institucionales con las instancias que reciben las denuncias y que tienen archivos con información relacionada a estas estadísticas. Por ejemplo, la FELCC, FELCCV, Defensor del Pueblo, etc.
- Al interior del Colectivo se debe fomentar la denuncia, las parejas no asumen la violencia como tal, la han naturalizado, y se rehúsan a denunciar. Para ello deben establecerse mecanismos de apoyo desde el mismo Colectivo para con sus miembros.

Con Relación a los Medios de Comunicación

- Debe priorizarse la generación de estrategias para paliar la incidencia negativa que ejercen los distintos medios de comunicación en la ciudadanía, a fin de evitar tergiversaciones sobre la temática TLGB, el sensacionalismo desmedido, con la finalidad de hacer prevalecer el verdadero sentido de la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, así como el uso correcto uso de términos relacionados con la población TLGB.

No se tiene que olvidar o dejar pasar que, ya existe material producido por el Colectivo respecto a diferentes temáticas de la población TLGB, por ello dichos materiales deben ser difundidos con mayor efectividad. Todo depende de las estrategias de visibilización e interacción del Colectivo con la ciudadanía.

PALABRAS FINALES

Las experiencias inolvidables se vuelven historia, por ello, la oportunidad de asistir a un Congreso Nacional con la presencia de un grupo selecto de personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género las cuales, a su vez, representan a Colectivos TLGB pertenecientes a los Departamentos de nuestro país, se convierte en una vivencia histórica que forma parte de la lucha incesante de este sector por su reivindicación e igualdad de derechos, lo cual incida en la sensibilización de la ciudadanía en su conjunto, de la información relacionada con temáticas fundamentales de la población TLGB, el cual requiere difundirse entre la sociedad para un mejor posicionamiento del Colectivo, en todos el territorio nacional.

Con el apoyo de:

