

**Diagnóstico organizacional y  
situacional de 10  
organizaciones LGBTI en 6  
provincias de Ecuador**





# Índice

**Fundación Sendas: Servicios para un Desarrollo Alternativo del Sur**  
Sendas. Guayas 6-130 y Azuay. Telf.: 593 72882456. [www.sendas.org.ec](http://www.sendas.org.ec)

**Proyecto Adelante con la Diversidad Sexual: cambio e innovación social para el ejercicio pleno de los derechos LGBTI**

Elaborado por:  
**Carmen Ortiz**  
Revisión técnica final:  
**María Isabel Cordero**  
Edición:  
**Alexandra Vásquez**

Compiladores de información:  
**Mary Cabrera**  
**María Isabel Cordero**  
**Carmen Ortiz**

Diseño y diagramación:  
**Carlos Sánchez**

Cuenca-Ecuador  
Octubre de 2017

Índice de contenidos	3
Índice de tablas	5
Lista de acrónimos	6
Resumen ejecutivo	8
Introducción	10
Contextualización	12
Objetivos del diagnóstico	14
Metodología	15
Organizaciones participantes	15
Información de las organizaciones participantes	15
Origen, tamaño y naturaleza de la organización.	19
Directiva, espacios de gestión y relaciones internas.	21
Gestión organizativa, programática y financiera	23
Gestión organizativa	23
Planificación	23
Objetivos	29
Líneas de acción	29
Gestión financiera presupuestaria	31
Sistema contable	32
Transparencia, rendición de cuentas.	33
Gestión tecno-política	33

## Índice de tablas

Evaluación	36
Debilidades y necesidades de fortalecimiento	38
Debilidades	38
Capacidades para asumir y responder a compromisos	43
Gestión de proyectos	44
Capacidades, destrezas y profesionalización en el enfoque de género	50
Alianzas e intercambios	51
Redes o colectivos a los que se pertenecen las organizaciones	51
Intercambios de conocimientos, estrategias o metodologías	53
Estrategias de comunicación	56
Programático	58
Impulso de la igualdad de oportunidades	58
Impulso de los derechos LGBTI	58
Análisis de relaciones con otros colectivos y aliados	65
Organizaciones o instituciones con las que mantiene relaciones o alianzas.	65
Organizaciones o instancias con quienes han tenido tensiones, discrepancias y conflictos y sus causas.	68
Aportes al proyecto adelante con la diversidad sexual.	69
Demanda y necesidades de apoyo.	71
Conclusiones	72
Bibliografía	76

Cuadro 1: Información General	16
Cuadro 2: Información digital	17
Cuadro 3 Origen, tamaño y naturaleza de la organización	19
Cuadro 4 Organización y Estructura	21
Cuadro 5 Planificación y gestión	23
Cuadro 6 Finanzas y presupuestos	31
Cuadro 7 Gestión técnica	33
Cuadro 8 Presiones y conflictos	38
Cuadro 9 Necesidades de fortalecimiento	41
Cuadro 10 Capacidades y compromisos	43
Cuadro 11 Actividades	44
Cuadro 12 Capacidades, destrezas.	50
Cuadro 13 Pertenencia a colectivos y redes	51
Cuadro 14 Intercambios, conocimientos	53
Cuadro 15 Cuadro Comunicación	56
Cuadro 16 Igualdad de oportunidades	58
Cuadro 17 Impulso de los derechos LGBTI	61
Cuadro 18 Alianzas	65
Cuadro 19 Conflictos y discrepancias	67
Cuadro 20 Aportes para el proyecto	68
Cuadro 21 Necesidades de apoyo	70

## LISTA DE ACRÓNIMOS

CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW
COIP	Código Integral Penal
DDHH	Derechos Humanos
DS	Derechos Sexuales
DR	Derechos Reproductivos
FUTPEN	Fundación Transgéneros Peninsular
GLBTI	Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transgénero, Transexuales, Travestis e. Intersex
ILGA	Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex
LGBTI	Lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales
OEML	Organización Ecuatoriana de Mujeres Lesbianas
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
TICS	Tecnologías de la Información y Comunicación
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana



# Resumen ejecutivo

El presente estudio se desarrolló en el marco del proyecto “Adelante con la diversidad sexual: Cambio e innovación social para el ejercicio pleno de los derechos LGBTI”. El diagnóstico marca el punto de partida de un proceso de reconocimiento y fortalecimiento de organizaciones LGTBI en Ecuador.

Participaron en el diagnóstico diez organizaciones del país pertenecientes a seis provincias: Azuay, Guayas, Pichincha, Manabí y Tungurahua. Estas organizaciones responden a diferentes dinámicas y diferentes experiencias en cuanto a su tiempo de funcionamiento, variando entre uno y quince años.

El diagnóstico permitió profundizar en temas como el origen, tamaño y naturaleza de las organizaciones; dinámicas administrativas y financieras; gestión técnica y política; debilidades y necesidades, capacidades frente al Enfoque de Género; alianzas e intercambios; estrategia de comunicación; alianzas con otros colectivos; aportes al proyecto y demandas para su fortalecimiento.

Como principales resultados del diagnóstico se evidenció que la composición de las organizaciones es de identidades múltiples y de diferentes edades, así como diverso número de participantes (desde cinco a cincuenta integrantes). La minoría de estas organizaciones posee reconocimiento jurídico, pero todas cuentan con una directiva estructurada y con experiencias de alianzas e incidencia en políticas públicas.

De otro lado se evidencia que estas organizaciones surgieron en torno de la defensa de derechos frente a actos de discriminación y, también por la necesidad de posicionamiento público de los Derechos LGBTI. Se ha constatado en general en las diez organizaciones relaciones armónicas y de confianza entre sus miembros.

La mayoría de organizaciones a pesar de que cuentan con objetivos claros, a partir de los cuales estructuran sus acciones, no disponen de una planificación estratégica ni de una estrategia de comunicación. Sus fuentes de financiamiento son mínimas y tienen una amplia variedad de fuentes que van desde actividades y aportes de sus integrantes, hasta financiamiento de instancias públicas y privadas, nacionales e internacionales.

Existe un importante uso de las TICs tanto para actividades de convocatoria y comunicación interna, como de posicionamiento público

Las necesidades de fortalecimiento identificadas están dirigidas a mejorar las destrezas organizacionales, las capacidades de sus integrantes para elaborar y gestionar proyectos, levantar fondos, aprender nuevas metodologías de trabajo, asistir a sus pares en temas enfocados a su proceso de aceptación y orientación. La formación de nuevos liderazgos y vocerías una necesidad emergente, así como la alternabilidad y el posicionamiento público como sujetos de derechos

Como fortalezas se puede señalar que estas organizaciones son referentes en el conocimiento y manejo de temas de derechos humanos, salud, prevención de VIH, sensibilización y construcción de agendas comunes, lo que aporta significativamente al proyecto “Adelante con la diversidad sexual”.

# Introducción

El proyecto “Adelante con la diversidad sexual: Cambio e innovación social para el ejercicio pleno de los derechos LGBTI” tiene como objetivo central: Incrementar la protección y respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI en la Región Andina, particularmente en Bolivia, Perú y Ecuador.

Entre los resultados del proyecto, se espera: mejorar la situación de las Organizaciones LGBTI, las cuales se vean fortalecidas y mantengan alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil, como base para la defensa de sus derechos y la visibilización de la discriminación que experimentan.

En este sentido, el punto de partida del proceso de fortalecimiento es el reconocimiento de las condiciones existentes en las organizaciones LGTBI en Ecuador, de manera particular desde la indagación con 10 organizaciones LGBTI del país, con un criterio de su actuación territorial. Para ello se aspira identificar de manera profunda la realidad interna de organizaciones de distintos puntos geográficos del país. Es importante señalar que, algunas de estas organizaciones estaban identificadas desde la formulación del proyecto y otras se integraron desde el inicio de la intervención.

Las organizaciones que aportaron como informantes claves en la elaboración del presente diagnóstico son: Causana, OEML, Equidad, Verde Equilibrante, Silueta Cuenca, Mujer&Mujer, FUTPEN, Manabí Diverso, Nueva Esperanza, Las Raras. Sus respuestas a un formato de entrevista permitieron conocer datos de identificación de la organización, su estructura, sus mecanismos de funcionamiento, sus acciones, sus formas de comunicación, sus relaciones, aportes y demandas al proyecto Adelante con la Diversidad Sexual.

La información se levantó en el periodo comprendido entre marzo-mayo del 2016, un momento que estuvo marcado por la Aprobación de la Ley de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, en el país. Dicha normativa reconoce como hecho y acto relativo al estado civil de las personas los cambios de género y nombre; y que en el Título sobre la Cédula de Identidad artículo 94 establece: “La captura de la fotografía para la cédula de identidad se realizará respetando la identidad de género y los orígenes étnicos de los ciudadanos, conforme al mandato constitucional y acorde con las normas técnicas internacionales establecidas para la identidad personal, las mismas que constarán en el Reglamento de la presente Ley. Voluntariamente, al cumplir la mayoría de edad y por una sola vez, la persona por autodeterminación podrá sustituir el campo sexo por el de género que puede ser: masculino o femenino. El acto se realizará en presencia de dos testigos que acrediten una autodeterminación contraria al sexo del solicitante y por al menos dos años, de acuerdo con

los requisitos que para el efecto se determinen en esta Ley y su reglamento. Este cambio no afectará los datos del registro personal único de la persona relativos al sexo. De darse esta situación, el peticionario podrá solicitar el cambio en los nombres a causa de la sustitución del campo sexo por el de género”

Este logro ha concretado una reivindicación importante del movimiento GLBTI en el país; sin embargo no satisface plenamente al movimiento por no haberse logrado todo lo planteado. Adicionalmente, actores de este movimiento reconocen que el proceso fue largo y complejo, con estrategias de negociación y acciones de activismo que dejaron importantes lecciones para la experiencia de incidencia en el ámbito nacional, impulsada desde el movimiento GLBTI en particular y por otros actores y movimientos en general.

Luego de una breve contextualización sobre el tema GLBTI en el Ecuador; la exposición de los objetivos del diagnóstico y la metodología utilizada; la información obtenida se articula, a lo largo del documento, en los siguientes ejes temáticos:

i) Origen, tamaño y naturaleza de la organización; ii) directiva, espacios de gestión y relaciones internas; iii) gestión organizativa, programática y financiera; iv) gestión financiera presupuestaria; v) gestión tecno-política; vi) debilidades y necesidades de fortalecimiento; vii) gestión de proyectos; viii) capacidades, destrezas y profesionalización en el enfoque de género; ix) alianzas e intercambios; x) estrategia de comunicación; xi) aspectos programáticos; xii) análisis de relaciones con otros colectivos y aliados; xiii) aportes al proyecto “Adelante con la diversidad sexual”; xiv) demandas y necesidades de apoyo.

Finalmente se presenta las conclusiones del estudio y la bibliografía.

Los resultados expuestos constituyen un punto de partida importante para las acciones de fortalecimiento sociorganizativo fundamentalmente desde una dinámica de pares, que permita reconocimiento mutuo, alianzas y apoyos entre las diversas organizaciones y sus procesos.

# Contextualización

El ejercicio de los derechos humanos y en particular el de los derechos sexuales y derechos reproductivos (DS-DR), tiene en las normas internacionales y nacionales el marco para su reconocimiento y garantía. En el caso de Ecuador, desde el siglo anterior, se ha suscrito importantes tratados y acuerdos internacionales sobre derechos humanos y sobre DS y DR, los mismos que aportan en la tarea estatal de garantía y protección de los derechos de actores sociales históricamente excluidos y discriminados.

Entre estos instrumentos se encuentran: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (CEDAW, 1979- 1981) y su Protocolo Facultativo (1999), la Conferencia de la Plataforma de Beijing en 1995. Por su parte, los Principios de Yogyakarta adoptados en el año 2006 detallan cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, y recomienda la aplicación de la no discriminación por orientación sexual e identidad de género a los Estados.

En Ecuador, los procesos de reivindicación de derechos, en especial los derechos sexuales y derechos reproductivos se han nutrido de las iniciativas, propuestas y exigibilidad de actores sociales, entre los que se incluyen las organizaciones LGBTI, que desde diversas experiencias han confluído en momentos de definición de la actual Constitución (2008) y las leyes relacionadas con diferentes temas de su agenda.

En nuestro país, recién en el año 1997 se despenalizó la homosexualidad y aun cuando la Constitución actual reconoce la Orientación Sexual como una categoría expresamente protegida contra la discriminación o, el Código Penal sanciona los delitos de odio por orientación o identidad sexual (COIP art. Q76, art. 177), esta experiencia continúa siendo una realidad cotidiana para la población LGBTI, cuyos integrantes se ven limitados para ejercer derechos fundamentales como la salud, la educación, el derecho a la familia, al trabajo a la movilidad, entre otros.

Según el Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador, realizado por el INEC (2013), del total de la población LGBTI entrevistada, el 70,9% reportó que vivieron alguna experiencia en su entorno familiar de los cuales el 72,1% sufrió algún tipo de experiencia de control, el 74,1% experimentó algún tipo de imposición, el 65,9% sufrió algún tipo de rechazo y el 61,4% de violencia en el entorno familiar. De otro lado, el 27,3% señaló haber experimentado actos de violencia, de los cuales, el 94,1% manifestó haber sufrido gritos, insultos, amenazas y burlas; y un 45,8% ha sido detenido de forma arbitraria.

El Informe sobre la situación de los derechos humanos de las poblaciones LGBTI Ecuador (2015) señala que: “La discriminación por identidad de género y orientación sexual en Ecuador es un fenómeno social de carácter histórico y estructural”. Según este informe, la población LGBTI que sufre de discriminación en espacios privados es de 50.5% y en públicos en un 55.8%.

La Constitución del Ecuador en su Capítulo VI sobre los Derechos de Libertad, Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas: Numeral 9: El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.

El Art. 11 numeral 2 de la Constitución señala: Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Por otro lado, el Art. 83, numeral 14 expresa como uno de los deberes y responsabilidades de los ecuatorianos: Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.

Así mismo el Plan Nacional de Buen Vivir impulsa la transformación de patrones socioculturales, xenofóbicos, racistas, sexistas y homofóbicos, que promuevan la convivencia pacífica, evidenciando la importancia que tiene esta situación para una comprensión integral del buen vivir.



## Objetivos del diagnóstico

La presente investigación plantea como objetivo general el siguiente:

Identificar las debilidades y fortalezas de organizaciones LGBTI del país y delinear estrategias para apoyar su fortalecimiento, empoderamiento y visibilización como actores claves de incidencia y construcción de políticas públicas.

Sus objetivos específicos son:

1. Conocer a profundidad las condiciones en las que se encuentran las organizaciones LGBTI contrapartes del proyecto
2. Reflexionar con las organizaciones LGBTI contrapartes del proyecto su situación organizacional y definir conjuntamente líneas a seguir
3. Impulsar acciones de fortalecimiento organizacional que respondan a necesidades e intereses de las organizaciones LGBTI, pero también hacia la incidencia de políticas públicas locales a favor de los derechos LGBTI.

Pese a los avances en materia jurídica, la realidad local y nacional en DSDR continuamente ubica nuevos retos de exigibilidad, participación, articulación y control social para las organizaciones del movimiento GLBTI, que requieren de la construcción de mecanismos de exigencia para que se cumpla lo establecido en la Constitución, y las leyes.

## Metodología

Una de las líneas más importantes para el proyecto “Adelante con la Diversidad Sexual” es conocer el punto de partida de las organizaciones LGBTI contraparte, su realidad, sus dinámicas, relacionamientos, necesidades, luchas y vivencias.

Para alcanzar este conocimiento, se realizó un diagnóstico organizacional, el cual tiene como línea metodológica un ejercicio de investigación-acción, a partir de la cual se generó un ejercicio de reconstrucción de la situación actual de las organizaciones hacia la construcción de un plan de fortalecimiento.

Para el levantamiento de información se propició un proceso participativo, en donde se aplicó una herramienta de diagnóstico construida con las organizaciones ejecutoras del proyecto Adelante con la Diversidad, la cual fue validada con anticipación.

La técnica de levantamiento de información se desarrolló a través de grupos focales realizados con 10 organizaciones LGBTI contrapartes del proyecto en 6 provincias del país: Azuay, Guayas, Pichincha, Manabí y Tungurahua.

A través de la herramienta construida se abordaron diferentes aspectos de la vida organizacional, sus resultados fueron sistematizados, compilados y analizados sistemáticamente en el presente informe que pretende ser una guía de trabajo para posicionar a las organizaciones LGBTI del país, su activismo y su lucha por el respeto de sus derechos.

Con la identificación de sus necesidades, fortalezas y debilidades se definieron planes de fortalecimiento organizacional y posicionamiento, con una mirada técnica y política. Dichos planes se encuentran en fase de implementación, en el marco del proyecto y se podrá contar con sus resultados hasta mayo del 2018.

## Organizaciones participantes

### INFORMACION DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

En este punto se capitaliza y registra la información de las organizaciones, sus direcciones y representantes, como insumo clave para propiciar la comunicación entre las organizaciones de cada país y entre aquellas vinculadas a la acción de Bolivia y Perú.

**Cuadro 1: Información General**

No.	Organización	Provincia y ciudad	Representante	Dirección	Teléfono
1	Verde Equilibrante	Azuay-Cuenca	Jorge Betancourt	Bolívar 14-36	0995915522
2	Silueta Cuenca	Azuay-Cuenca	Gerard Brito. Wilmer Gonzalez	Bolívar y Vargas Machuca. Gobierno Provincial del Azuay	
3	OEML Organización Ecuatoriana de Mujeres Lesbianas	Pichincha-Quito	Sandra Álvarez Monsalve	Jorge Juan N31-172 y Mariana de Jesús, Quito – Ecuador	593-2 2239 744 / 593 9858 777 24
4	FUTPEN Fundación Transgéneros Peninsular	Santa Elena – Salinas	Mabel García	Ciudadela Vinicio yagual, manzana 27 lote 15-16 Av. 44 y calle 57 (sector santa rosa)	Tel. 042902403
5	Equidad	Pichincha - Quito	Efrain Soria	Baquerizo Moreno E 7-86 y Diego de Almagro piso 3	593 2 2544337 ext. 103
6	Causana	Pichincha - Quito	Karen Barba	Cordero E1-07 y Av. 10 de Agosto	Tel:02 2542409
7	Mujer y Mujer	Guayas - Guayaquil	Lía Burbano	Guayaquil, Francisco Segura e/ la 33 y la 34	(04)2662714
8	Manabí Diverso	Portoviejo - Manabí	Adrián Arequipa		0986801404
9	Colectivo LAS RARAS	Azuay - Cuenca	Vanesa Morocho	Orquídeas, Manzana Y, Casa 10	Tel.: 898468, 09969031770
10	Nueva Esperanza-Organización Trans	Tungurahua - Ambato	Wendy Morales	Calle 13 de abril y escalinatas Chimborazo.	09988076960

Elaboración: Sendas, 2017.

La mayoría de las organizaciones operan en espacios domésticos o comerciales, (casas o locales comerciales) pertenecientes a sus líderes. Estos sitios son considerados como espacios de confianza y seguridad, dado que muchos de sus miembros están en el proceso de reconocer su identidad y no evidenciarse en espacios públicos.

Son espacios conocidos, seguros, convocantes, fraternos, amigables, ofrecen cercanía, respuesta a sus inquietudes y temores, promueven la integración y organización de las personas de la diversidad sexual y brindan oportunidades de libre expresión de la orientación sexual, fortaleciendo lazos de amistad y hasta generando espacios de auto apoyo.

A los temas de confidencialidad y seguridad, se suman aspectos económicos, entre ellos, la imposibilidad de pagar un arriendo. Los rubros de arrendamiento son elevados y no todas las organizaciones cuentan con recursos para ello. De las 10 organizaciones consultadas, únicamente tres disponen de oficinas alquiladas, puesto que cuentan con los recursos para cubrir este rubro.

La mayoría de las organizaciones tienen una dirección y teléfono institucional, las otras tienen como referencia los números celulares de sus líderes. Adicional a la dirección fija, las organizaciones tienen dirección electrónica y presencia en redes sociales con el siguiente detalle:

**Cuadro 2: Información digital**

Organización	Correo electrónico	Página web	Facebook	Twitter	Otro
Verde Equilibrante	<a href="mailto:verdeequilibrante@hotmail.com">verdeequilibrante@hotmail.com</a>	<a href="http://www.verdeequilibrante/avis">www.verdeequilibrante/avis</a>	verde equilibrante fan page	@Equilibrante	youtube verde equilibrante
Silueta Cuenca	<a href="mailto:siluetacuenca@hotmail.com">siluetacuenca@hotmail.com</a>				wordpress: siluetacuenca
OEML	oeml170316@gmail.com oeml@hotmail.com			@SandraOeml	
MUJER A MUJER	<a href="mailto:mujerymujerc@gmail.com">mujerymujerc@gmail.com</a>	<a href="http://www.mujerymujer.org">www.mujerymujer.org</a>	Mujer y Mujer EC	@Mujer y Mujer EC	
FUTPEN	<a href="mailto:fut_pen@hotmail.com">fut_pen@hotmail.com</a>		Fundación Transgenero Peninsulares	@fut_pen	
EQUIDAD	<a href="mailto:esorria@equidadecuador.org">esorria@equidadecuador.org</a>	<a href="http://www.equidadecuador.org">www.equidadecuador.org</a>	Fundación Ecuatoriana Equidad	@FEquidad	
CAUSANA	<a href="mailto:fcausana@gmail.com">fcausana@gmail.com</a>	<a href="http://desafiandomitos.blogspot.com">http://desafiandomitos.blogspot.com</a>	<a href="http://www.facebook.com/fcausana/">www.facebook.com/fcausana/</a>		
MANABI DIVERSO	<a href="mailto:manabidiverso.1@gmail.com">manabidiverso.1@gmail.com</a>		manabi diverso		
COLECTIVO LAS RARAS	<a href="mailto:yanessanc@hotmail.com">yanessanc@hotmail.com</a>		Colectivo Las Raras		
NUEVA ESPERANZA	<a href="mailto:taniaruby12@hotmail.com">taniaruby12@hotmail.com</a>				

Elaboración: Sendas, 2017.



## ORIGEN, TAMAÑO Y NATURALEZA DE LA ORGANIZACIÓN.

Cuadro 3 Origen, tamaño y naturaleza de la organización

Organización	Tipo Organización	Número de integrantes	Identidad	Edad promedio	Tiempo de vida	Personería
Verde Equilibrante	Organización de base comunitaria y de hecho.	12	LGTI	22-38 años	4 años	Natural
Silueta Cuenca	Organización que trabaja en diversidad, no solo en temas GLBTI, nos vinculamos en temas de mujeres diversas, no todos los voluntarios somos LGBTI	15	10 hombres, 2 mujeres, 3 trans femininas. No preguntamos identidad sexo-genérica, orientación sexual, se respeta identidad, libertad y autonomía del cuerpo	18 - 45 años	5 años como Silueta X 6 meses como Silueta Cuenca	Natural
OEML	Organización de base comunitaria (OBC)	Organización abierta. Directorio integrado por 5 mujeres.	Mayoritariamente mujeres lesbianas, trabajo con transgénero masculinos y mujeres bisexuales.	23-40 años	13 años	Jurídica
MUJER Y MUJER	Organización Social sin fines de lucro	50 (entre fundadoras, activas y voluntarixs)	MUJER & MUJER principalmente es integrada por personas que se autodefinen como mujeres lesbianas, bisexuales y hombres transmasculinos, también por personas que no se definen con ningún género y en menor número por hombres gays.	18 a 50 años	3 años	Jurídica
FUTPEN	Organización no gubernamental	50	Personas, Gay, bisexuales, transgéneros.	19 a 55 años	13 años 7 años como jurídica	Jurídica
EQUIDAD	Organización no gubernamental	9 socios, 16 empleados	4 mujeres 11 hombres 2 lesbianas 11 gays 2 heterosexuales mujeres	18 a 29 años 14 años	15 años	Jurídica
CAUSANA	Organización no gubernamental	8	5 lesbianas 1 trans 2 gays	29 – 49 años	15 años	Jurídica
MANABI DIVERSO	Organización de base	15 personas	Todas las identidades sexuales	16 – 30 años		Natural
COLECTIVO LAS RARAS	Organización de base	12 personas	Lésbica	21 -27 años	3 años	Natural
NUEVA ESPERANZA	Organización de base comunitaria	20 personas	Gays Trans femininas Mujeres heterosexuales	22-45 años	8 años	Jurídica

Elaboración: Sendas, 2017.

Según las opiniones de representantes de los diez colectivos que participaron en la investigación, las organizaciones de la comunidad LGTBI miran las redes sociales como un mecanismo clave para la comunicación entre sus miembros y con las organizaciones pares. En este contexto el uso de las Tics es de vital importancia y juega un papel trascendental para la convocatoria, la incidencia política y el posicionamiento público.

Hay que señalar que cuatro de las diez organizaciones informantes tienen una página web como una herramienta de difusión y promoción institucional, seis de ellas cuentan con una cuenta de Facebook y cinco tienen una cuenta de Twitter, a través de la cual crean tendencia e incidencia de coyuntura y posicionan temas referentes a los derechos LGTBI.

Todas las organizaciones establecen el correo electrónico como el principal insumo para intercambio de información. Esta herramienta tecnológica es importante, al momento de mantener contacto directo con los miembros de las organizaciones y permite crear una base de datos que agilite la comunicación.

La mayoría de las organizaciones son multi-identitarias, en su interior se articulan personas de todas las identidades sexuales, lo que enriquece a la organización, pero al mismo tiempo siente la presión de responder a cada una de sus necesidades y realidades, situación que no es de fácil manejo.

Se observa una vinculación fuerte de las mujeres lesbianas y de la población trans, en menos proporción los bisexuales, pansexuales y gays, pero esto responde a la intención del proyecto en Ecuador de trabajar con organizaciones con menos oportunidades en el país.

Seis de las organizaciones consultadas tienen personería jurídica, las cuatro son de base y con personería natural. Las organizaciones jurídicas son las más antiguas, tienen hasta 15 años de antigüedad; la personería jurídica responde a la necesidad de auto sostenerse a través de elaboración de proyectos y búsqueda de financiamiento para mantenerse en el tiempo.

El número de miembros de las organizaciones que son parte de este diagnóstico varía desde cinco hasta cincuenta integrantes activos, lo que abre la incógnita de saber el por qué no llama la atención la organización y prefiere una actoría "independiente", evidencia también las dificultades de organización social y fortalecimiento de la participación de este sector poblacional, y por ende del ejercicio de derechos y ciudadanía.

De ahí la necesidad de fortalecer en las organizaciones la comprensión de qué es una organización de base comunitaria, una de hecho, un colectivo o un núcleo y grupo de amigos.

La edad de las y los miembros de las organizaciones es relativamente joven, pero también acogen a personas adultas de más de cincuenta años que son quienes dinamizan estas organizaciones. Su experiencia y lucha por los derechos les mantienen como directivos de las mismas y como referentes de trabajo.

El origen de las organizaciones es diverso y entre sus motivaciones se identificaron las siguientes:

- Necesidad de organizarse.
- Reconocer que en Cuenca surge la despenalización de la homosexualidad y no se puede olvidar este hecho.
- Para defender los derechos GLBTI.
- Atender la necesidad específica de atención en salud.
- Sensibilizar a instituciones públicas para atención inclusiva.
- Incidir en políticas públicas.
- Necesidad de hacer un trabajo de campo, vinculado con las personas en sus lugares de trabajo diario.
- Tratar los temas Trans de manera pública y posicionarlos.
- Con el fin de evitar que se repitan actos de discriminación y erradicar la lesbofobia.
- Desde el desafío por la visibilidad social y política de las mujeres lesbianas, su empoderamiento y organización comunitaria, por la necesidad vital de un espacio seguro donde compartir experiencias, silencios, orgullos y resistencias.

- Promoción y defensa de los derechos humanos LGBTI.
- Trabajo preventivo en VIH/Sida a favor de la población TGLB.
- Iniciativa de hombres gay que se juntaron para poder apoyar a la comunidad en espacial para la atención de las personas infectadas por el VIH a finales del siglo pasado.
- Como espacios de encuentro para discusión, acción y trabajo para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres LGBTI.
- Proceso de formación en Desarrollo Humano de un grupo de personas LGBT, quienes fomentan la creación de espacios de encuentro para discusión, acción y trabajo para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres LGBTI.
- Atención de la línea de apoyo y fortalecimiento del activismo lésbico desde una perspectiva feminista.
- Surge por hacer algo diferente, para socializar, eliminar espacios de conflictos, peleas, drogas, cuiting por no aceptar su orientación sexual, etc.
- Como una forma de exigir a las autoridades un sitio de trabajo para la población Trans.

Las motivaciones más fuertes para la creación de las organizaciones informantes están alrededor de la defensa y posicionamiento público de los Derechos LGBTI como derechos humanos, surgen como respuesta a la vulneración de derechos o actos de discriminación; a las necesidades de atención integral de salud, educación, empleo y fortalecimiento de la vocería LGBTI, pero también como una voz de protesta ante una sociedad discriminadora y la urgente necesidad de transformarla social y culturalmente.

Pero también como una forma de conservar un sitio de trabajo, de respeto a un espacio ganado, a un territorio que representa su posicionamiento, su vida y su espacio laboral; de decir "estamos aquí y no nos mueven" y eso solo se logra con una organización fuerte y con voz propia.

## DIRECTIVA, ESPACIOS DE GESTIÓN Y RELACIONES INTERNAS.

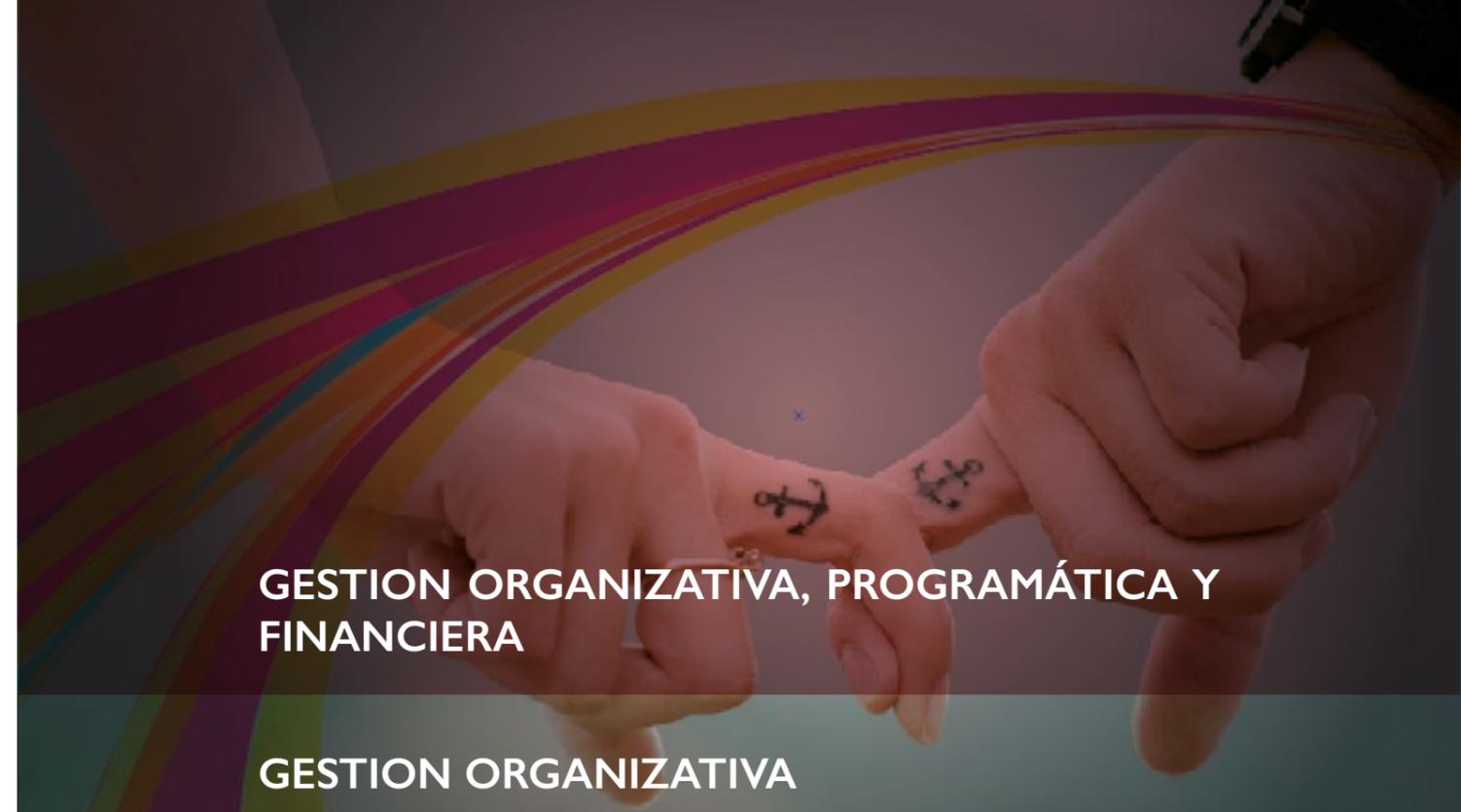
### Organización para la conducción y toma de decisiones

Cuadro 4 Organización y Estructura

Organización	Estructura y espacios de representación	Representante	Tiempo de permanencia	Edad	Comentario
Verde Equilibrante	Coordinación general Comisión salud Sexual y Reproductiva Comisión Arte cultura y diversidad.	Jorge Betancourt	4 años	29	No tenemos jerarquías buscamos una gestión horizontal
Silueta Cuenca	Coordinador Sub coordinadora Técnica en Consejería Coordinadores temáticos Social Capacitación	Gerald Brito	5 años	40	
		Hilda Chacha	3 años	45	
		Pablo Mercado Juan José Cordero	2 años 2 años	27 25	

OEML	Presidenta	Andrea Andino A.	1 año	36	La Asamblea General es la máxima instancia de decisión.
	Vicepresidenta	Rocío cerón	1 año	46	
	Tesorera	Sandra Alvarez	1 año	48	
	Secretaria	Catherine Cordovilla	1 año	19	
	Dirección ejecutiva Vocera oficial	Mariana Sandoval Sandra Alvarez	1 año 13 años	52 48	
Mujer y Mujer	Presidenta	Jessica Agila	2 años 4 meses	31	
	Vicepresidenta	Judith Gustavo Jahayra		32	
	Tesorera	Arreaga	2 años 4 meses	28	
	Secretaria	Rosa Buri Olvera Regina		65	
	Vocal principal	Mosquera	2 años 4 meses	43	
	Coord. Juventudes Directora Ejecutiva	Dennys Duque Lía Burbano	meses 2 años 4 meses	22 47	
FUTPEN	Directora	Mabel García	4 años	51	
	Fortalecimiento comunitario	Javier Gonzalez	4 años	50	
	Salud	Alejandra Pivaque	4 años	32	
	Socio cultural y jurídica	Mabel García	4 años	51	
Equidad	Presidente	Alex Esparza	1 año	41	
	Vicepresidente	Luis Galarza	1 año	40	
	Tesorero	Efraín Soria	1 año	47	
	Dirección Ejecutiva	Efraín Soria	5 años	47	
Causana	Presidente	Ana Barragán	4 años	35	
	Tesorero	Jorge Medranda	4 años	49	
	Secretaria	Mayra Buenaño	4 años	29	
	Dirección Ejecutiva	Karen Barba			
MANABI DIVERSO	Presidente	Adrián Arequipa	6 meses	30	
	Secretaria Comisiones	Kerly Arias	6 meses	25	
COLECTIVO LAS RARAS	Coordinadora general	Vanesa Morocho		27	Hay una buena relación entre Vanesa y Cristina, que son quienes más asumen la coordinación del grupo, es un ejercicio espontaneo, de compartir tiempos, intereses, buena comunicación, no hemos tenido conflictos
	Coordinadoras temáticas	Crsitina León Mary Orellana Dayana Pinto		21	
	Comunicación				
	Secretaría				
NUEVA ESPERANZA	Presidenta	Wendy Morales	5 años	45	Todas somos Trabajadoras sexuales Trans femeninas
	Vicepresidenta	Jessica Martínez	2 años	33	
	Secretaria	Tannia Benalcazar	4 años	38	
	Vocal 1	María José Sandú	2 años	24	
	Vocal 2	Pamela CabezaS	2 años	26	

Elaboración: Sendas, 2017.



## GESTION ORGANIZATIVA, PROGRAMÁTICA Y FINANCIERA

### GESTION ORGANIZATIVA

#### Planificación

Cuadro 5 Planificación y gestión

Organización	PE	PO	PP	Objetivos	Líneas de acción
Verde Equilibrante	no	No	No	Incidir en políticas públicas inclusivas Derechos humanos GLBTI Salud integral GLBTI	-Capacitación en derechos a población GLBTI incluye hetero aliados -Fechas clave como el día del orgullo, día contra la homofobia y transfobia, día de la no violencia, respuesta al VIH -Festival del cine de la diferencia -Talleres de información en la cátedra de salud sexual y reproductiva en medicina y en la universidad a estudiantes en las carreras de derecho y género, psicología. -Reuniones con la población trans de la 9 de octubre, peluquerías y trabajo sexual sobre derechos y salud sexual y reproductiva. -Reuniones en la red de salud sexual y la red GLBTI de Cuenca, y la representación en el consejo cantonal de derechos. -Sensibilización a funcionarios del MSP en el hospital inclusivo en el Centro Carlos Elizalde -Participación en la ordenanza en DSR cantonal y provincial -Ejecución de proyectos del plan quinquenal de la red de DSR

Silueta Cuenca	no	Si	No	<p>Observatorio de derechos LGBTI</p> <p>Capacitación y sensibilización de temas LGBTI sobre todo en la academia.</p> <p>Servir como centro de investigación, con 16 practicantes de 4 cuatro universidades, vinculación con la colectividad con la Escuela de Género. Los practicantes nos dejan productos útiles para la organización</p>	<p>-Capacitación, sensibilización, incidencia política, investigación, acompañamiento a trabajadoras sexuales trans y masculinos en acceso a la justicia, campañas en prevención de VIH, ruptura de estereotipos de género en espacios de capacitación comunitarios ahí se introduce el tema de diversidades sexuales y temas LGBTI.</p> <p>-Alianzas con diferentes organizaciones, sobre todo para la gestión de servicios como psicológicos y legales gratuitos para la comunidad.</p> <p>-Apoyo en trabajo social a la comunidad.</p> <p>-Auto apoyo en el grupo.</p>
OEML	Si	No	No	<p>Sensibilizar y capacitar a la sociedad en general, en temas vinculados con el lesbianismo especialmente pero con la diversidad sexo genérica en general, a través de brindar información real, basada en estudios y en productos comunicacionales.</p> <p>Contribuir en la erradicación de la discriminación y exclusión de mujeres no heterosexuales, en Quito y en Ecuador en general</p>	<p>-Estudios que dan cuenta de las condiciones de vida de mujeres lesbianas y de personas LGBTI en general.</p> <p>-Incidencia política a través de conferencias, talleres de capacitación en derechos "sexo-genéricos", presencia en medios de comunicación (visibilidad total)</p> <p>-Elaboración de productos comunicacionales como la revista "Existencias Lesbianas", pionera en el tema de lesbofeminismo e Ecuador. La realizamos cada vez que conseguimos el suficiente financiamiento.</p> <p>-Alianzas estratégicas con entidades privadas y públicas, para sensibilizar en derecho humanos, especialmente LGBTI.</p> <p>-Formamos parte de espacios de reivindicaciones feministas.</p> <p>-Coordinación de espacios de construcción colectiva de Agendas LGBTI, a nivel de país.</p>

Mujer y Mujer	Si	Si	Si	<p>Velar por la promoción, defensa, vigilancia y exigibilidad de los derechos humanos de las Personas LGBTI con énfasis de las Mujeres y Jóvenes.</p> <p>Crear y/o articular espacios de alianza, organización y coordinación con los diferentes grupos organizados LGBTI y otros actores sociales.</p> <p>Desarrollar programas, acciones y proyectos artísticos-culturales que potencien la visibilidad de las Personas LGBTI.</p> <p>Ofrecer servicios de capacitación, investigación y consultorías en temas de derechos, salud sexual y salud reproductiva, género, diversidad, entre otros.</p>	<p>-Promoción, Defensa, Vigilancia y Exigibilidad de los Derechos Humanos.</p> <p>-Fortalecimiento de la Participación Ciudadana e Incidencia Política.</p> <p>-Visibilidad y Empoderamiento de las Poblaciones LGBTI.</p> <p>-Promoción de la Cultura LGBTI y Gestión de Conocimientos.</p> <p>-Promoción de Espacios Seguros de Socialización y Construcción Colectiva Comunitaria.</p> <p>-Fortalecimiento Institucional de MUJER &amp; MUJER como una OSC.</p>
FUTPEN	no	No	No	<p>Promover la información, educación y comunicación en la población TGLB de la provincia de Santa Elena, de los DDHH y Constitucionales mediante creación de espacios favorables, la capacitación y fortalecimiento de la identidad de géneros y autoestima para la exigibilidad de los DDHH y la prevención de las ITS y VIH/ SIDA</p>	<p>-Educar a la población trans en defensa de sus derechos humanos y prevención del VIH/sida</p> <p>-Sensibilizar a los tomadores de decisiones sobre la problemática TGLBI</p> <p>-Incidir en las políticas públicas en los gobiernos nacional</p>

Equidad	Si	Si	Si	Promoción de los derechos humanos de las poblaciones LGBTI Promoción de la salud sexual masculina prevención del VIH en los hombres gay y otros hombres que tienen sexo con hombres	-Incidencia política -Prestación de servicios -Investigación y generación de información -Movilización comunitaria -Asistencia técnica -Fortalecimiento institucional -Participación ciudadana -Generación de recursos
Causana	Si	Si	Si	Con un enfoque feminista, promocionar la defensa de los Derechos Humanos en general y específicamente de los Derechos de la población de la diversidad sexo-genérica; incidir en la generación de políticas en los campos de salud sexual y reproductiva, justicia, educación y laboral fomentando ciudadanía libre y democracias plurales.	-Denuncia pública, visibilizarían y demanda de derechos. -Incidencia en la construcción y/o cambio de leyes y reglamentos. -Presión al Estado para la sanción y reparación de casos de encierro, que cree antecedentes de justicia en este campo. -Proceso de trabajo directo y fortalecimiento con población LGBTI en todas las zonas del país. -Potenciar espacios de diálogo con organizaciones de carácter ciudadano con el fin de revertir las condiciones de dominación desde el aparato estatal y cuestionar el modelo de desarrollo impuesto con fines infertilizadores.
Manabí Diverso	No	No	No		-Campaña de sensibilización -Proceso formativo grupos juveniles Derechos LGBTI. Sexualidad, embarazo, sensibilización VIH -Prevención de ITS y VIH -Voluntariado en el terremoto -Territorios a los que llegan con su trabajo: Portoviejo, Charapotó, Flavio Alfaro, Pedernales, Mamy, Puerto López, Paragua, Zozote -Incidencia de igualdad en derechos LGBTI y de otros colectivos como por ejemplo los baños unisex
Colectivo LGBTI Las Raras	No	No	No	No contestan	-No contestan

Nueva Esperanza	No	No	No	Defender el espacio para el trabajo. Visibilizar a la organización en la localidad.	-Agasajo Navideño -Agasajo por el día de las madres -Elección de la reina trans de la asociación -Colada Morada
-----------------	----	----	----	--	--

Elaboración: Sendas, 2017.

Cuatro organizaciones cuentan con una planificación estratégica y planificación operativa, en tanto que seis organizaciones no han construido una planificación estratégica y planificación operativa.

Tres organizaciones cuentan con una planificación presupuestaria, las restantes organizaciones tienen una planificación por actividades y de acuerdo con la coyuntura territorial.

Las planificaciones estratégicas realizadas por las cuatro organizaciones (ver cuadro) tienen objetivos, resultados, indicadores y líneas estratégicas ajustadas a las expectativas de las organizaciones y recomendaciones técnicas, todas aseguran que la planificación fue una guía importante para su trabajo.

Pese a la importancia de la planificación estratégica como una herramienta tecno-política, la mayoría de las organizaciones no la han construido, pues desconocen cómo hacerla, piensan que es muy costosa, y aquellas que la tienen, es resultado del trabajo de los equipos que son contratados como personal técnico por las organizaciones que disponen de recursos específicos para tal efecto. A pesar de no contar con una planificación estratégica si la ven necesaria para la toma de decisiones efectivas y proyectarse a futuro.

La planificación operativa como herramienta técnica la elaboran 4 organizaciones, mientras que el resto tiene una planificación de acciones que no la consideran operativa, según su información.

Solo tres organizaciones tienen una planificación presupuestaria, éstas organizaciones manejan recursos de la cooperación a través de ejecución de proyectos y propuestas por lo que esta es una herramienta técnica, administrativa- financiera imprescindible para la rendición de cuentas y justificación de recursos.

Todas las organizaciones coinciden que la planificación les permitirá ordenar, diseñar y evaluar sus acciones, definir los roles, responsabilidades y procedimientos para alcanzar los objetivos propuestos.

Esto evidencia la necesidad de formación en estos temas, con lo que se asegure el manejo de herramientas técnicas para el fortalecimiento sociorganizativo, administrativo de las organizaciones y sus integrantes. La planificación interna permitirá mejorar los procesos formales de seguimiento, rendición de cuentas y toma de decisiones, mitigando riesgos legales y financieros asociados al manejo de recursos.



## Objetivos

Como se observa en la tabla, la mayoría de las organizaciones han elaborado objetivos o resultados a obtener con las acciones que llevan a cabo. Lo hacen como parte de la planificación de espacios de activismo, de una planificación a corto tiempo para posicionar fechas claves en la población, promocionar y difundir los derechos LGBTI.

Todas las organizaciones han definido sus objetivos como un primer paso en su proyecto de fortalecimiento organizativo y como una ruta a seguir en la definición de su cancha de acción. Solo una organización no contesta esta pregunta.

Los objetivos en forma general se sintetizan en acciones tendientes a lograr:

- Fortalecerse como organizaciones.
- Posicionarse como referentes de opinión pública y tutores de derechos.
- Incidir en políticas públicas que mejoren sus condiciones de vida, su posicionamiento político en la coyuntura territorial y su reconocimiento como sujetos de derechos.
- Formación y capacitación de los y las integrantes.
- Promoción y sensibilización ciudadana frente al tema de derechos LGBTI.
- Contribuir a erradicar la violencia LGBTI y la discriminación.
- Visibilización y posicionamiento público.

Es importante señalar que los objetivos responden a necesidades y realidades en diferentes contextos y territorios y son muy afines entre las organizaciones consultadas, sin embargo cabe destacar que hay objetivos muy específicos como los de Nueva Esperanza que están dirigidos a defender su espacio de trabajo (trabajo sexual) y otros ligados a su naturaleza organizativa, derechos lésbicos como es el caso de OEML y, Mujer y Mujer.

Los objetivos propuestos se enmarcan en sus planes de acción y en las líneas de trabajo propuestas, son vistos como fuente de legitimidad de la organización y elemento clave para evaluar sus acciones, como colectivo y sus resultados.

## Líneas de acción

Las líneas de acción están relacionadas directamente con los objetivos, se implementan como estrategias, principalmente, para lograr un cambio de actitudes en la población respecto a la comunidad LGBTI, no es simple coincidencia que todas las organizaciones consultadas se planteen líneas de acción dirigidas a construir espacios amigables, sin discriminación, de respeto, de promoción de derechos y sensibilización.

El fortalecimiento de alianzas, potenciar espacios de diálogo y articulación de actores por los derechos LGBTI que permita la visibilización de sus acciones y de la diversidad sexual como un derecho humano y constitucional, es otra línea clara en el quehacer organizacional.

Una de las líneas fuertes de acción es la formación y capacitación interna de las organizaciones como una herramienta para el ejercicio y exigibilidad de derechos, para cualificar su vocería pública, continuamente las organizaciones ponen en marcha procesos formativos

y buscan apoyos para su financiamiento, su principal preocupación es el fortalecimiento de la autoestima de los integrantes de los diferentes colectivos, del reconocimiento de sus identidades y diversidades sexuales, su aceptación y plena vivencia.

La actoría técnica-política y la incidencia en la generación de políticas públicas en los campos de la salud sexual y reproductiva, justicia, educación y laboral fomentando ciudadanías libres y democracias plurales, es un eje importante del accionar de las organizaciones consultadas.

Es importante resaltar el trabajo de construcción de agendas locales, aunque aún no ha logrado unificar en una agenda nacional, todas coinciden en aspectos comunes que representan sus sueños rumbo a su empoderamiento y total respeto y visibilidad.

Las campañas, generación de conocimientos, investigación y diseño de productos educativos comunicacionales que aporten en la promoción de la Cultura LGBTI desde un enfoque de derechos, son líneas comunes de trabajo, que se han concretado en algunas publicaciones realizadas por ciertas organizaciones y en acciones de Presión al Estado para la sanción y reparación de casos de encierro o vulneración de derechos, que cree antecedentes de justicia en este campo.

El levantamiento de fondos, a pesar de ser una estrategia no muy explorada por más del 50% de las organizaciones consultadas, es una necesidad prioritaria para todas y en la que incursionan sin mayor conocimiento técnico y político de las entidades financieras, por lo que la producción de propuestas y proyectos es limitada.

El activismo como mecanismos de visibilización es común a todas las organizaciones. Las marchas, plantones, ferias, entre otras acciones son desarrolladas de forma constante y permanente. El uso del espacio público es una forma de posicionarse como actor local y una manera de ejercer la exigibilidad de derechos, por lo que han desarrollado destrezas comunicacionales y de gestión que les ha permitido la celebración de fechas claves en estos espacios.

Otra línea de acción que moviliza bastante esfuerzo de los colectivos Verde Equilibrante y Manabí Diverso es la obra social en fechas como Navidad, Día de la Madre, etc., que complementan sus acciones organizativas.

Se puede evidenciar que las líneas de acción se alinean y son coherentes con los objetivos propuestos, dan respuesta a las necesidades especificadas en los mismos y definen el accionar institucional de las organizaciones consultadas.

## GESTION FINANCIERA PRESUPUESTARIA

Cuadro 6 Finanzas y presupuestos

Organización	Presupuesto 2015	Fondos propios/ fuente	Recursos externos/ fuente	Sistema contable
Verde Equilibrante	18.000,00 USD	4.000,00 USD Autogestión, venta de garaje, comidas típicas, aporte voluntario	14.000,00 USD -Asociación defensa de los niños internacional -Red de Salud Sexual y reproductiva-GAD Cuenca	Caja chica, cuenta a nombre de contador, por no tener personería jurídica.
Silueta Cuenca	1.000,00 USD	0	1000,00 USD -Gobierno Provincial – Agenda GLBTI	Ninguna
OEML	8.000,00 USD :	3.000,00 USD Recursos propios	Recursos externos USD 5.000 Partners International	Contamos con una Contadora que mantiene al día el tema tributario y contable. Nuestra compañera recibe una “bonificación” mensual y de esta manera manejamos el tema contable. En suma, no tenemos un sistema contable, como tal
Mujer y Mujer	20.000 USD	5.000 USD	15.000 USD Fuentes de recursos externos: -Astraea Lesbian Foundation -Consejo Nacional para la Igualdad de Género -Universidad de Guayaquil -Donaciones particulares.	En general, consideramos nuestra gestión administrativa/financiera como “buena”, ya que nos encontramos en continuo crecimiento. Nos sentimos muy a gusto con el trabajo de nuestra Contadora, pero ella no pertenece a las poblaciones LGBTI, por lo que no nos apoya en la gestión como tal sino únicamente en la administración; su trabajo es impecable y es solidaria con nuestras luchas, incluso se ha convertido en una compañera más de nuestra organización, pero somos conscientes que necesitamos fortalecer esta área.
FUTPEN	81.500,00 USD	1.500,00 USD	80.000 -CORPORACION KIMIRINA/FG	No cuentan con sistema contable
Equidad	250.000 USD	40,00 USD	210	WIN AFIN es un sistema que lo utilizamos desde hace 10 años
Causana	76.000,00 USD	18.000,00 USD	58.000,00 USD -Cooperación nacional e internacional	Tmax es un sistema confiable
Manabí Diverso	0	0		Ninguno
Colectivo LGBTI LAS RARAS	0		No manejamos recursos,	Ninguno
Colectivo Nueva Esperanza	0		No maneja recursos	Ninguno

Elaboración: Sendas, 2017.

En el cuadro anterior, se puede apreciar la diferencia en el manejo de recursos y levantamiento de los mismos, algunas organizaciones manejan altos montos desde 81.000,00 dólares y otras, que realizan sus acciones sin recursos económicos o con muy pocos. El voluntariado en todas las organizaciones juega un rol clave en el cumplimiento de objetivos y el reconocimiento social es su única recompensa.

De las 10 organizaciones consultadas, siete manejan recursos económicos provenientes de la cooperación internacional y de un GAD provincial, (Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial) que apoyaron propuestas y proyectos presentados por estas organizaciones. Cinco de estas organizaciones tienen personería jurídica y cumplen con uno de los requisitos más importantes para el levantamiento de fondos.

Los recursos propios son los que más movimiento tienen, pero son los más bajos también. Éstos provienen de diferentes actividades realizadas por los colectivos, que va desde una venta de garaje y/o bingos, hasta asesorías o venta de servicios profesionales.

Los recursos para cumplir sus metas y actividades se levantan en alianzas con otras organizaciones y con el apoyo de quienes asisten a los talleres u otros espacios de reunión.

Los recursos provienen también de donaciones de Asambleaístas o socios, de la institucionalidad pública. Por ejemplo, lo que cubre estos recursos son: pagos de alquiler de locales, alimentación, servicios profesionales, materiales, etc., y apoyo para eventos que han desarrollado.

La estrategia de levantamiento de fondos es una de las necesidades sentidas por las organizaciones sociales en general y de las organizaciones LGBTI en particular.

### Sistema contable

Solo dos organizaciones manejan un sistema contable: WIN AFIN – TMAX, una contrata y paga los servicios de una contadora, es decir un manejo contable manual, mientras que las restantes (7) organizaciones no llevan ningún registro contable, la caja chica u otras cuentas es trabajo voluntario de sus integrantes.

En tal virtud, es importante formalizar y fortalecer esta área administrativa financiera que no se ha identificado como prioritaria por los modestos recursos económicos que manejan la mayoría de las organizaciones.

Un manejo contable automatizado tiene un costo que la mayoría de organizaciones no pueden cubrir y que no lo ven necesario.

Todas las organizaciones rinden cuentas de los recursos que manejan a través de espacios formales como la Asamblea, Directorio y elaboración de informes financieros, otras aprovechan encuentros y espacios informales para informar sobre el tema. Solo una señaló la elaboración de una auditoría externa a su gestión financiera.

### Transparencia, rendición de cuentas.

Seis informantes claves de las organizaciones consultadas dicen que el manejo de los recursos es transparente, se trabaja en base a la confianza, todos los integrantes saben cómo se viabilizan los recursos, de dónde proceden, en dónde se invierten y cómo está el manejo contable.

También señalan que es parte de la cultura organizacional, propiciar espacios de rendición de cuentas con sus integrantes donde se transparenta el manejo contable y de los recursos económicos, se entrega informes y se recibe retroalimentación.

Las cuatro organizaciones restantes no realizan ni propician espacios de rendición de cuentas, pero la cercanía con sus integrantes les permite mantenerles informados del manejo de los fondos.

La mayor parte de las organizaciones señalan que el trabajo de sus integrantes es voluntario salvo cuando consiguen financiamiento que les permite pagar ciertos servicios y apoyos puntuales a integrantes del colectivo, lo que da cuenta de la dinámica organizacional de la comunidad LGBTI, en ocasiones constante y fuerte y en otros más débil, pues es una tarea harto difícil mantener las organizaciones desde el voluntariado.

Una preocupación constante es la obtención de recursos, pues los que manejan en la mayoría de las organizaciones no son suficientes para lograr los objetivos propuestos.

### GESTION TECNO-POLITICA

Cuadro 7 Gestión técnica

Organización	Realizan planificación	Cómo se planifica	Evaluación
Verde Equilibrante	Si	Las dos veces que nos reunimos trabajamos un acuerdo de que hacer, como y que días, los horarios Con esta planificación difundimos en redes la información.	Si se hace una evaluación entre los voluntarios y la coordinación, nos reunimos y comentamos como nos fue en cada actividad, mejorar los eventos, mas horizontal, hacer actividades más personales y a nivel privado que tiene más cobertura que hacer formación más formal

Silueta Cuenca	Si	Se planifica en relación a las actividades que se llevan a cabo con organizaciones aliadas, esto en torno a fechas claves, en relación a demanda espontánea, gestión de becas y recursos para capacitación. No hay una planificación del año, sino más bien de acuerdo a las fechas, eventos, etc.	Se evalúa luego de cada evento. Se retroalimenta los eventos que se hacen y se hacen sugerencias, recomendaciones, igual se hace un ejercicio de seguimiento a que los eventos se concreten. Casi siempre se hacen reuniones en vacaciones con todos los integrantes ahí se hacen ejercicios de evaluación. implementan las recomendaciones o necesidades de mejora después de las evaluaciones? Por ejemplo cuando se evalúa un evento ya se planifica el del próximo año, así nos aseguramos de recoger los acuerdos y con anticipación corregir errores. Nunca se culpa a nadie por las falencias y errores.
OEML	Si	En los meses de enero y julio nos reunimos para planificar las acciones que la OEML realizará en el semestre. Cada una de las integrantes del Directorio, de acuerdo a su área, presenta una propuesta de trabajo a ser analizada	El escaso manejo de dinero, no así de ejecución de proyectos y desarrollo de actividades no ha permitido que seamos evaluadas por agentes externos.
Mujer y Mujer	Si	Nuestras actividades responden principalmente a cada línea estratégica y están diseñadas en vinculación directa a los problemas que como organización atendemos.	Si hacemos evaluación. La última evaluación institucional se realizó en noviembre del 2015 con asesoría de una aliada estratégica experta en gestión, a través de un programa de fortalecimiento institucional del que somos parte. Se invitó a las personas claves de nuestro trabajo

FUTPEN	Si	De acuerdo con el proyecto que se esté desarrollando	Si hacemos evaluación, la última fue en diciembre del 2015, se los hace de forma interactiva y con formato de soporte.
Equidad	Si	Todas las actividades que se realizan obedecen a una planificación, en pocas ocasiones se actúa por improvisación o por el contexto político. El equipo y de acuerdo a sus experticias diseñan las actividades de cada una de las áreas de trabajo.	La evaluación se realiza anualmente, la última fue en 2015 se realizó 2 evaluación una general y una sobre un servicio específico.
Causana	Si	Todas las actividades están planificadas de acuerdo al POA Por medio de reuniones de Directorio y equipo de trabajo	A inicios del presente año se realizó la evaluación de actividades. En el mes de abril de 2016 se realizó el examen de auditoria correspondiente al año 2015.
Manabí Diverso	Si	Planificamos en reuniones del colectivo y de acuerdo a la coyuntura Se elabora material de respaldo para talleres Gestionamos equipos	No
Colectivo LGBTI Las Raras	Si	Cuando éramos 8 en la coordinación, hicimos un ejercicio de planificación, teníamos organizado un evento al mes	No
Nueva Esperanza	Si	Actividades propias de la organización ligadas al apoyo social Se realiza internamente en la sede con los recursos que se recaudan durante el año.	No

Elaboración: Sendas, 2017.

Todas las organizaciones planifican sus actividades, lo hacen en diferentes espacios y las acciones van desde lo institucional hasta lo social. Seis de las diez organizaciones mantienen reuniones de trabajo para coordinar acciones, pero no elaboran una planificación específica. Responden a demandas espontáneas o se organizan alrededor de ciertas acciones de visibilización o fechas claves.

En su defecto, cuatro organizaciones trabajan de acuerdo con una planificación estratégica y operativa, el cumplimiento de objetivos y logro de metas propuestas como organización.

Todas las organizaciones realizan acciones de visibilización, de fortalecimiento sociorganizativo, capacitación, formación, incidencia, responden a demandas de capacitación en instituciones públicas, educativas y de promoción de los derechos LGBTI, desde lo que saben hacer.

La planificación es vista como un recurso esencial por todas las organizaciones, pese a ello hay fuertes desiguales en su construcción e implementación, las organizaciones la ponen en marcha de forma que responda a su dinámica organizativa, no siempre es mirada como una herramienta técnica y política.

En general la mayoría de organizaciones LGBTI, hacen planificación dirigida a realizar acciones coyunturales (fechas claves) y específicas dirigidas a su empoderamiento, visibilización, fortalecimiento, actoría política y generación de espacios de encuentro con sus pares

## Evaluación

La evaluación es vista por las organizaciones como punto clave en el desarrollo de cualquier proyecto y como una herramienta con repercusión directa en el trabajo y la evolución de la organización.

Sin embargo, solo cuatro de las diez organizaciones, hacen una evaluación desde una mirada técnica política y dos han podido realizar una evaluación externa destinando recursos específicos para ello. Las demás la realizan después de cada acción o evento, con el fin de identificar las fortalezas, debilidades y planear de mejor forma las siguientes actividades.

La evaluación es realizada por los mismos integrantes de las organizaciones en la mayoría de ellas (8), una se apoyó en una aliada estratégica y solo una otra contrató un profesional para la elaboración de una auditoría externa.

Es importante resaltar que todas las organizaciones LGBTI, basadas en sus experiencias, han incorporado herramientas propias de gestión, planificación y evaluación que les ha permitido medir sus resultados e impactos. Estas herramientas son revisadas, innovadas y enriquecidas constantemente desde sus realidades e intereses. Frente a ello y para mejorarlas, es necesario fortalecer las capacidades técnicas- estratégicas de la organización y sus integrantes, incluyendo aspectos técnicos como: indicadores, presupuestos, dispositivos de seguimiento y evaluación, entre otros elementos que consoliden su accionar, su visibilización pública y los procesos que ya los vienen desarrollando.



## DEBILIDADES Y NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO

### Debilidades

Cuadro 8 Presiones y conflictos

Organización	Debilidades	Presión externa y conflictos
Verde Equilibrante	la parte organizativa no contar con una directiva de una dirección legalmente constituida Se podría tener mejores opciones de financiamiento, tener más impacto en las líneas de trabajo.	No contesta
Silueta Cuenca	-La falta de recursos económicos -La deserción de los integrantes, y movilidad de los integrantes. -Fortalecimiento organizativo de manera gratuita	Los internos se relacionan mucho con temas personales, familiares, estudios, esto se soluciona con el dialogo y afrontando a tiempo las diferencias, se respeta la salida y entrada de miembros al grupo, no se les obliga a quedarse o mantenerse en Silueta. Se trabaja limando asperezas y con comunicación. Los externos se relacionan mucho con sus familias, la discriminación que hay dentro de las familias. Se analiza el contexto y se trata de prever lo que puede afectarnos, tratamos de evitar suerte de competencia entre las organizaciones en las redes, no disputar temas de intereses o puntos de vista. Evitamos enfrentamientos con otros grupos, por ejemplo los anti derechos
OEML	La imposibilidad de contar con los recursos suficientes para contar con un equipo de planta.	No contesta

Mujer y Mujer	Consideramos que el NO disponer de un espacio físico adecuado se ha constituido en una gran debilidad para nuestro crecimiento y fortalecimiento institucional, así como para generar sostenibilidad y gestionar eficazmente recursos externos.	¡Con café, vino y cerveza! Al finalizar las reuniones o eventos más pesados, incorporamos un espacio de interacción social que nos permita despejar las tensiones. Puede ser un espacio tanto de movimiento (baile y karaoke) como de quietud (yoga y meditación); si la situación es de mayor seriedad tenemos un espacio de "conversaciones necesarias" donde, en un ambiente completamente neutral, las personas en mención conversan y llegan a acuerdos basados en los principios de sororidad que nos unen como feministas. Si la situación es aún mayor pedimos la intervención de un mediador o mediadora externa.
FUTPEN	Falta de recursos	Concienciando por medio de cuentas claras especificando que nuestra organización no tiene financiamiento, si no que somos contratado para la ejecución de proyectos específicos
Equidad	El financiamiento y el talento humano	No contesta
Causana	Falta de presupuesto para ampliar equipo de trabajo y actividades.	No contesta
Manabí Diverso	Recursos económicos Movilización	No contesta
Colectivo Las Raras	Dejar de poner fuerza y movimiento en el colectivo, Dependencia de la Coordinación, el grupo no asume responsabilidades	No contesta.
Nueva Esperanza	Nivel de educación de las socias (personas especialistas para el tratamiento de planificación, contabilidad, etc.), identidad de género, escasa comunicación entre las socias y la directiva.	No contesta

Elaboración: Sendas, 2017.

Para las organizaciones consultadas no es difícil informar sobre sus debilidades, pues consideran que identificarlas es parte de su crecimiento. Todas las organizaciones hacen referencia a la falta de recursos económicos y destrezas técnicas de sus integrantes para la elaboración de proyectos, levantamiento de fondos y uso de dispositivos de planificación, seguimiento y evaluación, como las más fuertes y constantes.

El no contar con la personería jurídica es uno de los problemas que afrontan las organizaciones LGBTI, esto limita las posibilidades de levantamiento de fondos o firma de convenios para la realización de proyectos, que, sin duda, redundan en la imposibilidad de obtener recursos para las acciones previstas.

La falta de un espacio físico para facilitar las reuniones de trabajo, de planificación, de organización es un limitante que también lo reporta una de las organizaciones consultadas, contar con un lugar donde se construya, se innove en un ambiente de respeto a los derechos LGBTI es fundamental para fortalecer su actoría.

Se identifica también como una debilidad: la falta de personal técnico para apoyar las estrategias de sostenibilidad y generación de recursos que restringe el fortalecimiento organizativo, la ejecución de acciones y una proyección futura.

Dos de las organizaciones consultadas se refirieron a la deserción y movilidad de los integrantes como un problema latente, lo que se relaciona muchas veces con la situación de discriminación y violencia que viven, de su aceptación y decisión sobre su orientación sexual e identidad de género en la que transitan, que no les permite activar y dedicar tiempo a la organización, asumir públicamente la vocería o simplemente están en busca del mejor espacio para identificarse y sentirse parte de un colectivo que representa sus realidades e intereses.

A pesar de estas limitaciones y debilidades las organizaciones LGBTI han puesto en marcha varias estrategias para superarlas, especialmente las relacionadas con el fortalecimiento de alianzas, incidencia, construcción de políticas públicas, trabajo coordinado en redes, con otras instancias e instituciones, su activismo es un referente de lucha por los derechos, de respeto e inclusión, de articulación, de gestión, de reconocimiento que los ubica en la agenda pública como un actor con voz... y fuerte.  
Presión externa y manejo de conflictos

Respecto al manejo de los conflictos internos, solo tres organizaciones contestan la pregunta realizada, esto da cuenta que es un tema que no es de su interés visibilizarlos. Las respuestas dadas señalan que estos conflictos se relacionan con temas personales de los integrantes, familiares y de estudios, se solucionan con el diálogo oportuno, enfrentando a tiempo las diferencias, incorporando espacios de interacción social a los espacios formales. Dependiendo de la situación se mantiene conversaciones bilaterales en ambientes neutros donde las personas lleguen a acuerdos basados en los principios de sororidad y fraternidad.

Se habla también de una mediación externa cuando no se ha llegado a consensos y finalmente se señala que las cuentas claras, transparentes e información oportuna son herramientas para mitigar los conflictos.

En relación con los conflictos externos hay una posición de no competencia entre organizaciones, de respeto a los espacios, evitar enfrentamientos entre ellas, analizar la coyuntura y el contexto, de negociación y consensos.

### Necesidades de fortalecimiento

**Cuadro 9 Necesidades de fortalecimiento**

Organización	En qué fortalecerse
<b>Verde Equilibrante</b>	Aprender metodologías, perfeccionarnos en especial para nuestra población, mejorar destrezas en elaboración y gestión de proyectos
<b>Siluetta Cuenca</b>	Derechos, apoyo legal en lo organizativo, conocer cómo referencia de atención a personas trans en lo médico, conocer los protocolos de atención a población trans, auto gestión y recolección de recursos, gestión de proyectos.
<b>OEML</b>	Tomando en cuenta lo mencionado en respuesta anterior, creo que debemos fortalecer la "consistencia" de la OEML, esto, entendido desde la composición interna. Aunque no contamos con dinero, hemos trabajado durante trece años casi y consideramos que lo hemos hecho partiendo desde el compromiso y los demás elementos que componen la pregunta, caso contrario, hace mucho hubiésemos desaparecido
<b>Mujer y Mujer</b>	Soñamos con un activismo que se pueda ejercer en condiciones de bienestar y gozo. Actualmente nuestras activistas no reciben remuneración, todas ellas se encuentran en calidad de voluntariado ofreciendo tiempo parcial a sus funciones; con esta limitante, muchas incluso han debido dedicarse a un trabajo completamente distinto en entidades privadas para obtener el sustento de sus familias. O sea, estamos perdiendo a nuestras Activistas. Tenemos un equipo de trabajo consolidado y comprometido, necesitamos generar recursos que nos permitan retribuir económicamente su trabajo
<b>FUTPEN</b>	En el interés propio para salir adelante, buscar financiamiento para la subsistencia.
<b>Equidad</b>	La movilización de recursos
<b>Causana</b>	Formación de nuevos liderazgos capaces de tomar la posta para mantener el trabajo de la Organización
<b>Manabí Diverso</b>	Gestión administrativa Gestión financiera Fortalecimiento de capacidades y destrezas Actualización de conocimientos Fortalecimiento de alianzas, relaciones y vínculos

<b>Colectivo Las Raras</b>	Apoyo emocional a mujeres vinculadas a clínicas de des-homosexualización, y como incidir a que el Estado asuma su responsabilidad con estos casos, cerrar y penalizar clínicas. Escuelas para familias de comunidad LGBTI a que apoyen en el proceso de aceptación a su orientación
<b>Nueva Esperanza</b>	Educación Salud Trabajo (abanico de opciones) Planificación.

Elaboración: Sendas, 2017.

Según la información proporcionada por las organizaciones consultadas, las necesidades de fortalecimiento identificadas están dirigidas a mejorar las destrezas organizacionales, las capacidades de sus integrantes para elaborar y gestionar proyectos, levantar fondos; aprender nuevas metodologías de trabajo; asistir a sus pares en temas enfocados a su proceso de aceptación y orientación.

Tanto el área de salud como legal es de interés común entre las organizaciones, pues son los espacios donde más ven vulnerados sus derechos, requieren de respuestas y apoyos que permita posicionar una voz de alerta y denuncia frente a temas como la presencia de las llamadas clínicas de deshomosexualización.

La formación de nuevos liderazgos y vocerías una necesidad emergente, así como la alternabilidad y el posicionamiento público como sujetos de derechos; de ahí la importancia de la capacitación y conocimiento como herramientas para la incidencia en el Estado, en las políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos. Los integrantes de las organizaciones están claros que, para ello, se requiere de la confluencia de actores sociales y de una organización interna y externa ordenada, consolidada, robustecida y políticamente visible.

Sin duda, la capacitación técnica en gestión de proyectos y manejo financiero es prioritaria para el levantamiento de fondos que les permita, por un lado, contar con personal técnico y por otro reconocer el trabajo voluntario que hacen sus integrantes.

“Las raras reciben muchas consultas de trans masculinos, que se identifican como lesbianas, pero no son lesbianas, ellos necesitan más apoyo en temas médicos o de cuidado personal, de identidad propia. Hay que trabajar con ellos mucho el tema de construcción de sus cuerpos y auto aceptación” (testimonio de una integrante de la organización).

## Capacidades para asumir y responder a compromisos

Cuadro 10 Capacidades y compromisos

Organización	Cumplimiento de requerimientos de proyectos/compromisos que asumen
Verde Equilibrante	No contesta
Siluetas Cuenca	Recibimos invitaciones a capacitar, primero piden de manera voluntaria quien lo puede hacer de acuerdo a sus tiempos y capacidades, preparamos entre todos el tema, buscamos apoyos externos para capacitarnos antes de ir, y hablamos desde la experiencias
OEML	No contesta
Mujer y Mujer	Definiendo metas y objetivos claros con indicadores completamente medibles por etapas. Es decir, dando un paso a la vez pero con absoluta responsabilidad; cumplimos la palabra dada y respondemos cabalmente a los compromisos asumidos.
FUTPEN	Con la planificación programada se ejecutan y haciendo cumplir con los diferentes compromisos adquiridos
Equidad	No contesta
Causana	No contesta
Manabí Diverso	Con trabajo voluntario y apoyos públicos y privados
Colectivo Las Raras	No contesta
Nueva Esperanza	Hacemos las tareas específicas ya anotadas, no podemos asumir otras responsabilidades por la falta de recursos y apoyos técnicos, nuestra labor en su mayoría es de apoyo y beneficio hacia poblaciones con menos recursos y en fechas concretas.

Elaboración: Sendas, 2017.

La capacidad de respuesta y cumplimiento de los compromisos que las organizaciones asumen están estrechamente ligadas a su planificación, a sus posibilidades organizativas, técnicas y de recursos. Aquí la importancia de la implementación de un dispositivo técnico de planificación que sea claro y concreto, que ordene las actividades a realizar; tanto las voluntarias, las de activismo, así como las de respuesta a las demandas externa y de las acciones que responden a proyectos más estructurados.

La voluntad política y la apuesta personal por su trabajo, sumado a la autogestión y apoyos institucionales son estrategias comunes que utilizan todas las organizaciones para responder a compromisos y responsabilidades asumidas con los diferentes actores sociales.

“Definiendo metas y objetivos claros con indicadores completamente medibles por etapas. Es decir, dando un paso a la vez, pero con absoluta responsabilidad; cumplimos la palabra dada y respondemos cabalmente a los compromisos asumidos” Mujer & Mujer

Cabe indicar que a esta inquietud respondieron cinco de las diez organizaciones consultadas.

## GESTIÓN DE PROYECTOS

Cuadro II Actividades

Organización	Detalle de la Actividad y población objetivo	Monto y fuente de Financiamiento	Territorio de ejecución	Alianzas para el desarrollo de la actividad
Verde Equilibrante	Ejecución de los dos proyectos	14000	Cuenca	-Municipio y DNI
	Labor social vinculados a la cárcel de mujeres	Fondos propios	Cuenca	-Talleres de DSR y comunicación social. con Manos Solidarias AIESEC
	Ancianato Cristo Rey	Fondos propios	Cuenca	-Almuerzos y entrega de ropa -Manos Solidarias AIESEC
Silueta Cuenca	Día del orgullo GLBTI: Actividades culturales, invitados aliados, carrera de tacones		Cuenca	-Asociación Afro, Cabildo Mujeres, -Escuela de Género, Sexart
	Beso Público: lucha contra la homofobia		Cuenca	-Aso Afro, Sexart, Cabildo Mujeres, Escuela de Género
	Capacitaciones en Universidad de Cuenca en diferentes escuelas		Cuenca	-Universidad de Cuenca
OEML	Proyecto “Festival de Derechos: por un Quito diverso, multi-derechos e incluyente”.	15.000,00 USD	Quito, Administración Zonal “La Delicia”	-Partners International, -Fundación Esquel, -Municipio del Distrito -Metropolitano de Quito, -Secretaría de Inclusión del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito -Administración Zonal “La Delicia” -Representantes de seis (6) grupos tradicionalmente excluidos: 1) personas afrodescendientes, 2) personas con algún tipo de discapacidad, 3) mujeres (sin ser un “grupo”, hemos sido discriminadas y excluidas, por eso se las consideró), 4) adultas/os mayores, 5) jóvenes y 6) personas LGBTI. -Medios de comunicación municipales, programas de temática LGBTI, Radialistas Apasionadas/os.

Mujer y Mujer	Encuentro Mujeres Lesbianas, Bisexuales y Personas Trans de la Costa Ecuatoriana	5.000,00 USD Consejo Nacional para la Igualdad de Género Astraea Lesbian Foundation	Provincias de Guayas, Manabí, El Oro y Santa Elena	-Organizaciones locales -Defensoría del Pueblo -Universidad Técnica de Manabí -Organización Lesbofeminista -Catrachas, Honduras
	Articulación Costa de Activistas LGBTI	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Provincias de Guayas, Manabí, y Santa Elena	-Organizaciones locales -Medios de comunicación locales -Universidad Técnica de Manabí
	I	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Guayas	-Universidad Estatal de Guayaquil, Facultad de Ciencias Sicológicas
	Exposición Fotográfica LGBTI: Historia, Derechos y Arte	2.000,00 USD Prefectura del Guayas Productora Moyano	Guayas	-Museo Nahín Isaías -Productora Moyano -Organizaciones locales
	Exposición Fotográfica LGBTI: Historia, Derechos y Arte	2.000,00 USD Prefectura del Guayas Productora Moyano	Guayas	-Museo Nahín Isaías -Productora Moyano -Organizaciones locales
	Exposición Fotográfica LGBTI: Historia, Derechos y Arte	2.000,00 USD Prefectura del Guayas Productora Moyano	Guayas	-Museo Nahín Isaías -Productora Moyano -Organizaciones locales
	Exposición Fotográfica LGBTI: Historia, Derechos y Arte	2.000,00 USD Prefectura del Guayas Productora Moyano	Guayas	-Museo Nahín Isaías -Productora Moyano -Organizaciones locales
	Exposición Fotográfica LGBTI: Historia, Derechos y Arte	2.000,00 USD Prefectura del Guayas Productora Moyano	Guayas	-Museo Nahín Isaías -Productora Moyano -Organizaciones locales
	Conversatorio: Ciudadanía LGBTI, el reto de la participación ciudadana	2.000,00 USD Consejo de Participación y Control Social Astraea Lesbian Foundation	Guayas y Santa Elena	-Consejo de Participación Ciudadana y Control Social -Consejo Nacional para la Igualdad de Género -Senplades -Ministerio de Justicia -Defensoría del Pueblo -Prefectura del Guayas -Red Guayas LGBTI, Articulación de Organizaciones -Organizaciones locales
	Marcha Orgullo & Diversidad 2015	500,00 USD Autogestión de cada organización	Guayas, Santa Elena, El Oro, Esmeraldas y Manabí	-Red Guayas LGBTI, Articulación de Organizaciones -Alianza Igualitaria, organización de jóvenes -Organizaciones locales -Universidad de Guayaquil

	Laboratorio Experimental: Tejiendo autonomía desde la voz política de las mujeres	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Guayas y Santa Elena	-Centro Arcoiris de Terapia Social -Universidad de Guayaquil
	Diálogo LGBTI por la Igualdad y la Justicia Social	2.000,00 USD Senplades	Guayas	-Senplades -Red Guayas LGBTI, Articulación de Organizaciones -Organizaciones locales -Universidad de Guayaquil
	Implementación de la web institucional	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Nacional / Internacional	-Mórla Comunicaciones
	Implementación de la web institucional	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Nacional / Internacional	-Mórla Comunicaciones
	Implementación de la web institucional	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Nacional / Internacional	-Mórla Comunicaciones
	Implementación de la web institucional	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Nacional / Internacional	-Mórla Comunicaciones
	Implementación de la web institucional	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Nacional / Internacional	-Mórla Comunicaciones
	(2016) Mesa de trabajo: Situación de las Personas LGBTI privadas de la libertad	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation	Guayas	-Defensoría del Pueblo -Ministerio de Justicia -Ministerio de Salud -Red Guayas LGBTI, Articulación de Organizaciones
	(2016) Programa Efecto Arcoiris, fase I: Proyecto Efecto Arcoiris incidencia en el área Académica	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation Universidad de Guayaquil	Guayas	-Centro Arcoiris de Terapia Social -Universidad de Guayaquil -Asociación Escuela de Jurisprudencia -Asociación Escuela de Sociología -Asociación Escuela de Psicología -Organizaciones locales
	(2016) Formación Participativa con Enfoque de Género: Escuela Efecto Arcoiris	1.000,00 USD Astraea Lesbian Foundation Universidad de Guayaquil	Guayas	-Centro Arcoiris de Terapia Social -Universidad de Guayaquil -Asociación Escuela de Jurisprudencia -Asociación Escuela de Sociología -Asociación Escuela de Psicología -Organizaciones locales
FUTPEN	Educación de prevención en VIH	\$ 80.000,00 USD	Nivel nacional (11 provincias)	-Quimera -FNJ -Equidad -Alfil -Silueta x
Equidad	Prevención de VIH en HSH	250.000,00 USD	Quito, Santo Domingo, Portoviejo, Guayaquil, Santa Elena, Babahoyo	-Ministerio de Salud, Kimirina
	Prevención de VIH/ITS	40.000,00 USD	Quito	-Ministerio de Salud
	Promoción de Derechos Humanos	52.000,00 USD	Quito	-Municipio de Quito
	Promoción de Derechos Humanos	20.000,00 USD	Quito	-Operadores de Justicia
	Promoción de Derechos Humanos	15.000,00 USD	Quito	-Municipio de Quito

Causana	Recepción y seguimiento de denuncias de encierros forzados para terapias reparativas.	\$10.000,00 USD	Todo el país	-Defensoría del Pueblo -Ministerio de Salud -Organizaciones LBT del país	
	Proceso permanente de talleres de sensibilización y capacitación sobre derechos de la población sexualmente diversa, con funcionarixs de distintas dependencias del Estado, de Gobiernos locales y grupos de la sociedad.	\$5.000,00 USD	Pichincha Manabí Imbabura Azuay Guayas	-Municipio de Quito y Administraciones zonales -Organizaciones y activistas LGBTI del país	
	Acción articulada con organizaciones feministas y ecologistas en diversas acciones públicas de denuncia y demanda al Estado en temas de derechos al cuerpo y anti-extractivistas, con intervenciones políticas, culturales, artísticas.	\$4.000,00 USD	Pichincha Guayas	-Organizaciones sociales -Activistas feministas -Organizaciones feministas	
	Producción del Manual de autodefensa ante encierros forzados	\$4.000,00 USD	Todo el país	-Organizaciones y activistas LGBTI del país -Organizaciones feministas	
	Producción de radionovela lesbica	\$20.000,00 USD	Todo el país	-Comunicadorxs sociales -Organizaciones y activistas LGBTI del país -Organizaciones feministas	
	Emisión del programa radial semanal "De todo un poco"	\$12.000,00 USD	Pichincha	-Comunicadorxs sociales -Organizaciones y activistas LGBTI del país -Organizaciones feministas	
	<b>Manabí diverso</b>	Apoyo a familias de la población Trans después del terremoto	No contesta	Portoviejo	-Miembros de la organización y otras organizaciones sociales
	<b>Colectivo Las Raras</b>	Talleres con Kimirina	No contesta	No contesta	-Fondo Global
		Vinculación a construcción de la agenda por la salud LGBTI	No contesta	Cuenca	-MSP
Cyberactivismo en casos de odio y discriminación, derechos laborales, grupos focales con el		No contesta	Cuenca	-Concejo de Participación Ciudadana	
<b>Nueva Esperanza</b>	Agasajo Navideño	\$1.000,00 USD	Sede	Ninguna	
	Colada Morada	\$120,00 USD	Sede	Ninguna	
	Agasajo por el día de las madres	\$1.000 USD	Sede	Ninguna	
	Elección de la reina trans de la asociación	\$100,00 USD	Sede	Ninguna	

Las actividades señaladas por las organizaciones dan cuenta del interés por posicionarse en la opinión pública y visibilizar la temática LGBTI, a través de acciones públicas y de activismo. Cuatro de ellas han priorizado las actividades programadas en los proyectos de su responsabilidad, dirigidas principalmente a la lucha por la igualdad de derechos, procesos de sensibilización y formación a instituciones y organizaciones afines en temas LGBTI; actividades culturales, artísticas, comunicacionales alrededor del mes del orgullo LGBTI, marchas, foros, casas abiertas, entre otras.

Dos de las organizaciones informantes destacan también actividades de filantropía y de carácter social que les fortalece como colectivo en su relacionamiento con la comunidad.

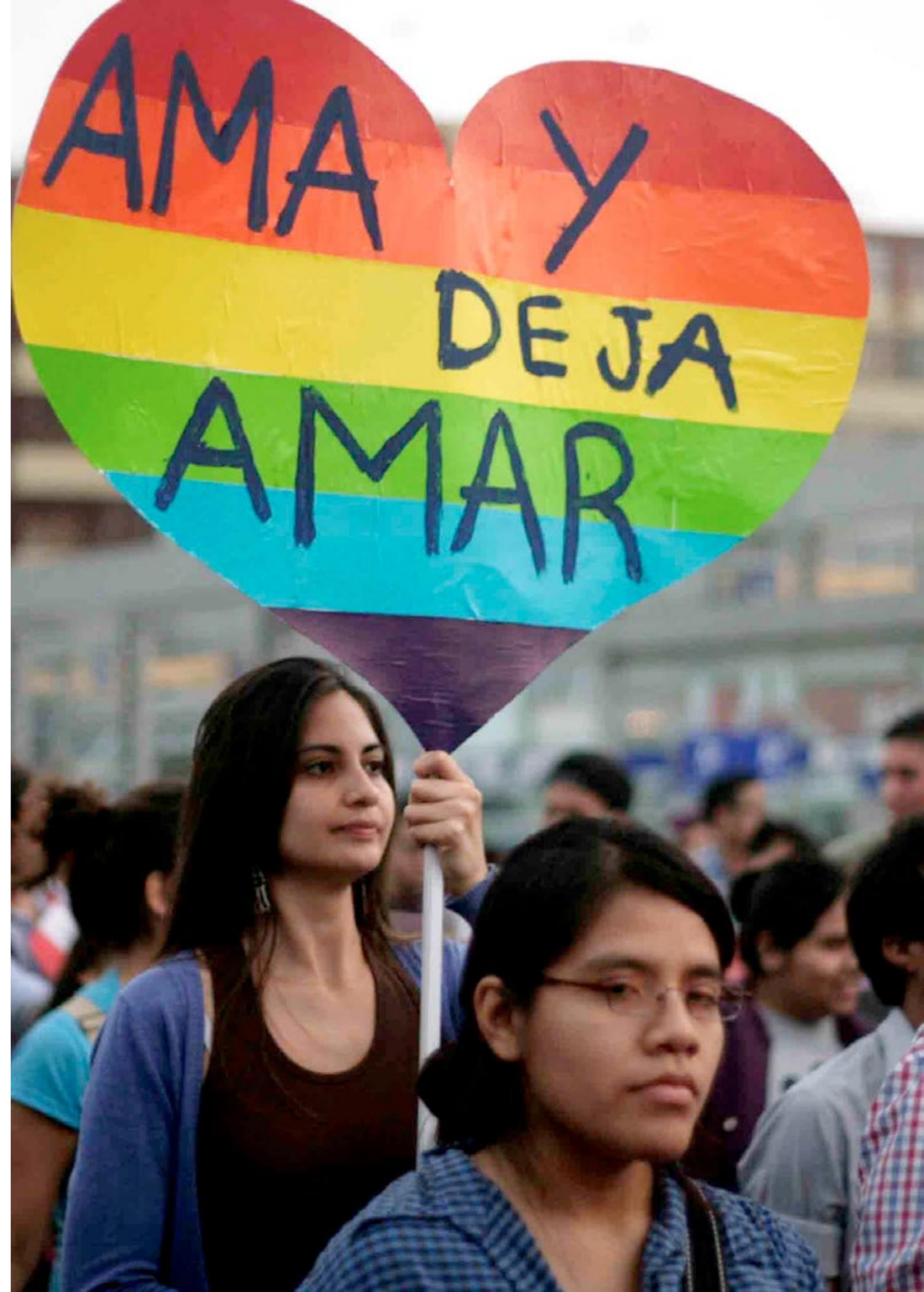
Otros temas de interés son los relacionados al área de comunicación: producción de programas de radio, radionovelas, manuales y otras publicaciones, en un afán de recrear estrategias edu - comunicacionales que aporten al logro de los objetivos. Internamente fortalecen su accionar y presencia en redes sociales, cyberactivismo y formación.

Las destrezas de todas las organizaciones LGBTI consultadas, están localizadas en el manejo y conocimiento de temas de derechos humanos, salud, prevención de VIH, sensibilización y construcción de agendas comunes, lo que les ha posicionado frente a instancias del gobierno, instituciones públicas, gobierno locales, provinciales y otras organizaciones sociales que contratan sus servicios o apoyan iniciativas en estas áreas. Es más, los recursos financieros de los que disponen provienen de estos espacios, de ahí la importancia que le otorgan a la articulación, coordinación interinstitucional y trabajo en redes para su sostenibilidad.

En general los recursos financieros de los que disponen las organizaciones son escasos. Los fondos propios y las acciones para recaudarlos son permanentes. Un rol trascendental juega la cooperación internacional que apoya iniciativas presentadas por algunas organizaciones LGBTI parte de este diagnóstico, y que representan los más altos y significativos ingresos.

Las acciones se desarrollan a nivel local, regional y con alta influencia nacional, son referentes para replicarlas en otros territorios, pues son experiencias tecno-políticas con importantes resultados.

Es importante señalar que una de las organizaciones consultadas aclaró que los montos señalados no corresponden exclusivamente a recursos económicos administrados por la organización; las fuentes de financiamiento provenientes de la institucionalidad pública, por ejemplo, han gestionado directamente los pagos de alquiler de locales, alimentación, servicios profesionales, materiales, entre otros.



## CAPACIDADES, DESTREZAS Y PROFESIONALIZACIÓN EN EL ENFOQUE DE GÉNERO

Cuadro 12 Capacidades, destrezas.

Organización	Equipo, formación y destrezas. Género
<b>Verde Equilibrante</b>	De las seis tres tienen formación académica no más por el activismo, dos están estudiando y se van perfeccionando en eventos de aliados, nos vamos auto formando
<b>Silueta Cuenca</b>	Si, dos personas estudiando Género, y estamos motivando a otros miembros a entrar en el PESGED.
<b>OEML</b>	Pues académicamente, ninguna de nosotras ha obtenido postgrados en género, no obstante, una de nosotras se ha capacitado continuamente en temáticas vinculadas con género, de hecho, uno de los servicios –gratuitos– que ofrecemos a la sociedad y a nuestros colectivos, es realizar talleres en género y diversidad sexo genérica. Quienes no han podido capacitarse externamente, se han convertido en autodidactas y de hecho realizamos procesos de capacitación interna al Directorio
<b>Mujer y Mujer</b>	Sí las tenemos; no son especialistas en género pero cuentan con la formación necesaria para trabajar con nuestras pares. De hecho, es casi que un requisito indispensable para ser lideresa en nuestro trabajo.
<b>FUTPEN</b>	Si
<b>Equidad</b>	Si
<b>Causana</b>	Si
<b>Manabí Diverso</b>	Si pero en aprendizaje
<b>Colectivo LGBTI Las Raras</b>	Si, desde la experiencia, la apuesta y el activismo
<b>Nueva Esperanza</b>	No

Elaboración: Sendas, 2017.

De las organizaciones consultadas solo una refiere no tener experticias en el manejo del enfoque de género, las restantes cuentan con integrantes que desde la experiencia, la academia, la apuesta y el activismo manejan el Enfoque de Género y tienen la formación necesaria para trabajar con sus pares. Para una de las diez organizaciones, este es considerado un requisito indispensable para ser lideresa y para otra, la formación en género y diversidad sexo-genérica, es uno de los servicios gratuitos que ofrece a la sociedad.

El Enfoque de Género es parte de la malla de los procesos formativos que las organizaciones implementan internamente para sus integrantes. La visión feminista de los derechos LGBTI es indispensable en el proceso de posicionamiento público y político de las organizaciones cuyas luchas y debates dejan ver el empoderamiento de la población LGBTI como sujetos políticos; visibilizar y deconstruir un sistema discriminador y romper la hegemonía de los heteronormativo

En general cada organización pone en marcha diferentes estrategias y mecanismos frente a sus problemáticas, necesidades reales, coyuntura, pero todas con el mismo propósito: eliminar las desigualdades y la discriminación.

## ALIANZAS E INTERCAMBIOS

Redes o colectivos a los que se pertenecen las organizaciones

Cuadro 13 Pertenencia a colectivos y redes

Organización	Local	Nacional	Internacional
<b>Verde Equilibrante</b>	Sendas GAMMA Red SEX MIES MSP Municipio GPA Consejo de Participación Ciudadana Manos solidarias AIESEC Movimiento Afro del Azuay Guasa y bombo Ministerio de Cultura	Silueta X DNI Equidad Quito gay el lugar sin límites	Triangulo de Madrid ILGA organizaciones LGBTI a nivel mundial
<b>Silueta Cuenca</b>	Cabildo de Mujeres, RedSex	Ninguno	Ninguna
<b>OEML</b>	Colectivos de organizaciones y activistas LGBTI: Mesa Representativa LGBTI (Coordinada por Municipio del Distrito Metropolitano de Quito) Inteligencia Comunitaria (colectivo), Grupo de Trabajo LGBTI (colectivo) apoyamos, también, la Campaña de Matrimonio Civil Igualitario.	Plataforma Nacional por los Derechos de las Mujeres	Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID)
<b>Mujer y Mujer</b>	Articulación Costa de activistas LGBTI, Red Guayas LGBTI – Red de Organizaciones Sociales del Guayas	Asamblea Ciudadana Plurinacional e Intercultural por el Buen Vivir, Espacio Nacional de Jóvenes LGBTI	Red Salud Mujeres de Latinoamérica y El Caribe ILGA LAC
<b>FUTPEN</b>	Red de Derechos Sexuales y Reproductivos Ministerio de Salud Pública	Federación GLBTI,	RED ANDINA DE MUJERES TRANS ILGA REDLA TRANS

Equidad	Mesa LGBTI del Municipio Municipio de Quito	Corporación Participación Ciudadana Ministerio de Cultura, de Justicia, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Salud, MIES	ASICAL ONUSIDA OPS PNUD NED
<b>Causana</b>	Sentimos Diverso La Concha Batureada Municipio de Quito GAD Pichincha	CPJ Todo mejora Defensoría del Pueblo Ministerio de Salud Fiscalía	Mujeres al Borde Organizaciones lésbicas y feministas ILGA LAC
<b>Manabí Diverso</b>	GADM Portoviejo Consejo Nacional de Protección de Derechos Manabí	Sendas Todo mejora - Diana Maldonado Causana	Ninguna
<b>Colectivo Las Raras</b>	Red LGBTI Azuay	Organizaciones del Esatdo: MIES, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación	Ninguna
<b>Nueva Esperanza</b>	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, Policía Nacional.	Asociación Alfil y Corporación Kimirina (en 2013),	Ninguna.

Elaboración: Sendas, 2017.

Las alianzas y relaciones interinstitucionales son esencialmente importantes para las organizaciones LGBTI, puesto que constituyen pilares básicos de su fortalecimiento y crecimiento. Según la información anotada en el cuadro anterior, la mayor parte de alianzas y articulaciones la desarrollan a nivel local y nacional. Seis de ellas han expandido las mismas a nivel internacional, lo que muestra un camino recorrido y un posicionamiento entre sus pares y organismos externos que valoran el accionar organizativo y la vocería de sus representantes.

Instituciones del Estado, organizaciones pares, ONG, Cooperación Internacional, Gobiernos e instancias locales, organizaciones sociales, redes y espacios de articulación, son los principales puntos de interrelación que destacan las organizaciones consultadas. La Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) es uno de los espacios externos donde más vocería y participación local LGBTI registra, así como los organismos de la ONU.

Se señala aspectos puntuales como la participación en ciertas áreas estratégicas para exigir transparencia en los procesos electorales y fomento de la democracia o presionar por el derecho a la salud y la puesta en marcha de protocolos de atención para la población LGBTI. Es importante resaltar que todas las organizaciones han potenciado sus relaciones más allá de lo local, especialmente con organizaciones pares, esta confluencia ha fortalecido la adopción de posturas políticas y públicas frente a sus derechos.

Se observa también, que estas alianzas están dirigidas a fomentar la cooperación mutua, el trabajo conjunto por el respeto, exigencia y conocimiento de los derechos de la población LGBTI, para el intercambio de experiencias, capacitación, formación, posicionamiento de sus derechos en las agendas públicas locales y nacionales, el acceso a la información, incidencia y generación de políticas públicas y apoyo técnico.

## Intercambios de conocimientos, estrategias o metodologías

Cuadro 14 Intercambios, conocimientos

Organización	Localidad	Organizaciones visitadas	Temas
Verde Equilibrante	Quito	Federación de organizaciones GLBTI	Reunión con el Presidente de la República
	Bolivia	HIVOS	Exportación e importación de buenas prácticas GLBTI a nivel andino
		Fundación Triángulo de Madrid	Intercambio de información, donación de materiales e investigaciones
Silueta Cuenca	Colombia	Laboratorio de Comunicación	Intercambio de experiencias entre organizaciones LGBTI entre Ecuador, Colombia, Perú, Honduras y ASTRAEDA (financiera)
OEML			Tenemos conexión constante con representantes de varias organizaciones de la sociedad civil, no solamente vinculadas con la temática LGBTI. El nexo lo tenemos, también, con organizaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales de desarrollo, agencias de Naciones Unidas y entidades de cooperación, en Ecuador y a nivel de la Región y del Continente. En varias ocasiones, el trabajo realizado por la OEML ha dado lugar a invitaciones a encuentros o eventos internacionales en los que nos hemos puesto en contacto con organizaciones colegas y hemos logrado intercambiar experiencias y, en algunos casos incluso hemos intentado realizar actividades en conjunto. Siempre los recursos económicos han sido el obstáculo principal
Mujer y Mujer	Suecia	Rainbow Leaders	Dos activistas visitaron a RFS para conocer acerca de sus estrategias internacionales de incidencia;
	Sudáfrica	Queer Gender	Compartir sus estrategias y metodologías antirracistas y de antidiscriminación por género y orientación sexual.
	Colombia	CommLabs (laboratorio de comunicaciones)	compartir estrategias de seguridad informática para activistas, del manejo de base de datos para búsquedas de contenido LGBTI especializado y en español, software libre y programas web para contenido multimedia; en ese contexto, conocer los refugios para personas LGBTI en Bogotá y sus guías contra la violencia.
	Chiapas, México	Jornadas Lesbofeministas, Antirracistas y Anticapitalistas,	Conocer el trabajo de las Lesboterroristas, equipo de jóvenes feministas radicales con un trabajo de resistencia maravilloso.

	La Paz, Bolivia	"Mujeres Creando"	IX Encuentro Lésbico Feminista de Latinoamérica y El Caribe
	Asunción-Paraguay	Ier Encuentro LesbiTransInter Feminista de Latinoamérica y El Caribe,	Conocer el trabajo de AIREANA, Colectiva Lésbica Feminista de gran reconocimiento regional.
FUTPEN	Varios países latinos	Diversas organizaciones	Constatar el trabajo que se realizan en estas organizaciones, para replicar en nuestro país y ayudar en la educación y sensibilización a la población TGLB
Equidad			Se han realizado un par de pasantías, no creemos que hayan tenido mayor impacto por que han durado poco tiempo.
Causana			Capacitaciones con organizaciones y activistas de América Latina, Asia y África.
Manabí diverso			No habido la oportunidad de un intercambio de experiencias
Colectivo Las Raras			Nunca han participado en eventos fuera del país. A nivel nacional participan en talleres con Kimirina, con recursos de Fondo Global.  Vinculación a construcción de la agenda por la salud LGBTI
Nueva Esperanza			No se han realizado acciones de intercambio

Elaboración: Sendas, 2017

En lo referente al tema de intercambios, espacios de aprendizaje y generación de conocimiento, se observa una diferencia muy marcada entre las organizaciones. Cinco de ellas reportan eventos de formación, capacitación e intercambio con sus pares y otros espacios a nivel internacional. Dos organizaciones señalan que no han tenido ninguna oportunidad de ser parte de intercambios a nivel nacional tampoco internacional. Las demás, informan sobre eventos nacionales en los que han podido participar:

Los espacios de intercambio en su mayor parte están dirigidos a conocer las experiencias de trabajo en derechos LGBTI, incidencia, estrategias y metodologías antidiscriminación, violencia de género, violencia LGBTI, articulación y establecimiento de alianzas que les permita contar con información a replicar en sus territorios y organizaciones, adecuando a sus realidades. Los intercambios son registrados por todas las organizaciones como la forma más idónea para fortalecerse e impulsar acciones conjuntas de visibilización y generación de conocimiento. Otro tema de interés es la participación en espacios de formación y capacitación que son vistos como oportunidades para su empoderamiento, contar con información actualizada que fortalezca su lucha constante por la defensa, respeto e igualdad de sus derechos, es fundamental en el accionar cotidiano de las organizaciones.

También se registran eventos políticos y de activismo como encuentros, congresos reuniones de trabajo con autoridades sobre los temas y aspectos claves de la diversidad sexual.

Solo una organización señala que las pasantías realizadas no tuvieron mayor impacto en su trabajo. Las organizaciones consultadas recibieron a otras para compartir e intercambiar conocimientos, las respuestas dan cuenta que la mayoría de ellas tuvo la oportunidad de mostrar su trabajo en sus territorios. Las visitas recibidas fueron de organizaciones pares y de organizaciones sociales que muestran interés en sus metodologías de trabajo, sus experiencias de incidencia y construcción de políticas públicas y, el fortalecimiento organizacional.

Es interesante también resaltar que todas las organizaciones consultadas son informantes claves y referentes nacionales e internacionales para la Academia, para la realización de investigaciones y documentales. Una de las organizaciones señala que la metodología de trabajo utilizada en sus investigaciones fue referente para que instancias del Estado desarrollen estudios de caso LGBTI en varias ciudades del país.

Las pasantías son más esporádicas, de poco tiempo sin mayores resultados, según la información proporcionada

## ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Cuadro 15 Cuadro Comunicación

Organización	Cuentan con estrategia de comunicación	No cuentan con estrategia de comunicación	comunicación entre sus integrantes (interna y externa)	Capacidades/ Estrategia de comunicación
Verde Equilibrante	x		A nivel interno y externo: redes sociales, WhatsApp	Teléfonos inteligentes Tablet, cámara semi profesional, laptop, teléfono inteligente IP 4G
Silueta Cuenca	X		A nivel interno: grupo de WhatsApp, cadena telefónica, cartelera A nivel externo: Mail, llamadas, WhatsApp, Facebook	Computadoras personales, Teléfonos inteligentes personales.
OEML		x	A nivel interno y externo: correo electrónico, grupos colectivos de Facebook y WhatsApp y llamadas telefónicas.	Una de nuestras integrantes es comunicadora social y ella ha sido el eje para la realización de los productos que hemos presentado y los que estamos realizando, además, todos y cada uno de los materiales y/o productos, son validados en el Directorio o, de ser posible, en grupos focales con mujeres lesbianas como participantes.
Mujer y Mujer		x	A nivel interno: por redes sociales, correo electrónico, WhatsApp A nivel externo: WEB institucional, redes sociales, WhatsApp, boletín informativo, programa radial	3 laptops, 2 tablets, 2 teléfonos inteligentes, una persona que tiene experiencia en comunicación, 1 ingeniera en sistemas y 2 voluntarias que estudian diseño y audiovisual.
FUTPEN	X		A nivel interno por redes sociales. A nivel externo: entrega personal de invitación y reuniones previamente pautadas	Computadoras, celulares, teléfono convencional, mail.

Equidad		x	A nivel interno: redes sociales, comunicación personalizada A nivel externo: redes sociales, WEB institucional, boletines, correo electrónico	Personal y equipamiento pero no es suficiente
Causana	X		A nivel interno: redes sociales, correo electrónico. Comunicación personalizada A nivel externo: blog, boletines de prensa, programa de radio en colaboración con dos organizaciones LGBTI.	Recursos limitados que se potencian de acuerdo con las necesidades del trabajo de la Organización.
Manabí diverso		x	A nivel interno: WhatsApp, celular A nivel externo: redes sociales Facebook, más de 1000 seguidores	Equipos
Colectivo Las Raras		x	A nivel interno: WhatsApp,  A nivel externo: Facebook con sus seguidores Mantienen un buen ejercicio de comunicación con aliados.	Ninguna
Nueva Esperanza		x	A nivel interno: WhatsApp, llamadas telefónicas  A nivel externo: Correos electrónicos, llamadas telefónicas, invitaciones de mano.	Ninguna

Elaboración: Sendas, 2017

Cuatro de las diez organizaciones, cuentan con una estrategia de comunicación dirigida principalmente a fortalecer su accionar, promocionar el respeto de los derechos LGBTI y la inclusión de la diversidad sexual como sujetos de derechos y actores sociales.

La comunicación interna es decir entre sus integrantes se la hace a través de medios digitales como el WhatsApp, comunicación persona a persona, cartelera, correo electrónico, lo que les permite mantener una comunicación fluida y permanente. La coordinación de acciones, reuniones, entre otros temas se tratan por estos medios y se llegan a acuerdos y consensos. Para la comunicación externa, es decir con sus aliados y otros actores, hacen uso de las mismas estrategias digitales, a las que suman, invitaciones formales, boletines informativos, llamadas telefónicas y un intenso accionar en redes sociales como mecanismos para compartir información organizativa, de su trabajo, pronunciamientos frente a la coyuntura local o nacional, promoción de campañas y fortalecimiento de alianzas. La red social más utilizada es el Facebook.

Sin duda, una estrategia de comunicación requiere de recursos económicos y no únicamente de voluntades, por lo que las organizaciones no han podido desarrollar una estrategia permanente y técnica, sin embargo, el manejo efectivo de las redes sociales les da muy buenos resultados en el logro de su objetivo de reconocimiento público.

Dos de las organizaciones participantes en la investigación, tienen blogs, boletines electrónicos y programas radiales. Estas son herramientas de largo alcance que requieren de acuerdos internos para el mantenimiento y actualización de las mismas. Ninguna organización consultada propicia ruedas de prensa o elaboran un plan de medios como mecanismos de comunicación externa. Todas tienen un logotipo de identificación gráfica, sin embargo, no lo miran como parte de la comunicación e imagen corporativa.

Solo una organización manifestó el interés de fortalecimiento y apoyo en esta línea, pese a la importancia de la misma.

Al consultarles sobre las capacidades y recursos que poseen para impulsar una estrategia comunicacional priorizaron el equipo tecnológico como celulares inteligentes, computadoras, tablets, etc., insumos que en su mayoría son de propiedad de los integrantes de las organizaciones.

Solo una de las organizaciones señaló la importancia de contar con personal profesional e idóneo para esta tarea.

## PROGRAMATICO

### Impulso de la igualdad de oportunidades

Cuadro 16 Igualdad de oportunidades

Organización	Impulso de acciones o proyectos igualdad de oportunidades
Verde Equilibrante	Si A través del municipio al estar vinculados al plan de igualdad de oportunidades El consejo de protección de derechos
Siluetta Cuenca	Si Participación en el PIO, Ordenanzas Municipal y GP Cuenca, Plan de igualdad de oportunidades de la Universidad de Cuenca.

OEML	Creemos que los productos comunicacionales que hemos realizados apuntan a ello. Además, en las conferencias, foros y demás a los que somos invitadas, constantemente reflexionamos sobre la importancia de vivir en un mundo sin discriminación y con derechos para todas las personas.
Mujer y Mujer	La construcción de la igualdad resulta un eje transversal de nuestro trabajo; cada una de nuestras iniciativas, acciones o alianzas va encaminada hacia este objetivo. Por ejemplo, el Programa "Guayaquil Divers@ e Incluyente" se desarrolló en el 2013 y 2014 para promover los derechos e igualdad de oportunidades de las personas LGBTI en nuestra ciudad.
FUTPEN	Si, dese los Gobiernos locales, Ministerios, ONGS
Equidad	Todas las acciones ya sean con los LGBTI o con otras audiencias buscan establecer la igualdad para las poblaciones LGBTI o las personas afectadas por el VIH
Causana	Si. Fomentamos encuentros entre realidades y culturas diversas sobre la base de los derechos humanos. Suscitamos y motivamos procesos autónomos de organización con enfoque feminista. Capacitamos y empoderamos a grupos LBT.
Manabí diverso	Si , la igualdad de oportunidades es importante en organizaciones como las nuestras, donde el respeto y la igualdad son ejes transversales
Colectivo Las Raras	No contesta
Nueva Esperanza	Si Diálogo y resolución de conflictos en las asambleas desde el enfoque de derechos y equidad de género

Elaboración: Sendas, 2017

La igualdad de oportunidades y de género es un tema clave para las organizaciones consultadas, su construcción es un eje transversal en su accionar y lo hacen desde diferentes estrategias, siendo parte de iniciativas locales en articulación con otras instancias, adhiriéndose a propuestas hechas desde los gobiernos locales y del Estado, cada una de las iniciativas, acciones y alianzas están encaminadas a lograr la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Otra estrategia que ha puesto en marcha dos de las organizaciones consultadas, es la construcción de políticas públicas cuyo proceso visibilice las desigualdades existentes y promueva el respeto de los derechos LGBTI, la igualdad y la no discriminación.

La capacitación y el empoderamiento de la población LGBTI, así como el impulso de diversas acciones, foros, seminarios y conferencias se los hace con enfoque feminista y con el objetivo claro de vivir en un mundo sin discriminación y con derechos para todas las personas. Impulso de los derechos LGBTI



**Cuadro 17 Impulso de los derechos LGBTI**

<b>Organización</b>	<b>Activismo público por los derechos LGBTI</b>	<b>Denuncia, seguimiento, exigencia de justicia en delitos contra personas LGBTI</b>
<b>Verde Equilibrante</b>	<p>Si</p> <p>Propuesta de ordenanzas, uso de la silla vacía, denuncias y quejas legales en caso de violaciones</p> <p>Solicitud al vice ministro de salud para contar con un endocrinólogo LGBTI especializado para el Hospital Regional de Cuenca</p>	<p>Denuncia de la muerte de una persona de la comunidad en Cañar por la familia no se pudo seguir</p>
<b>Siluetas Cuenca</b>	<p>Ordenanza provincial, ahí presentamos borrador; socialización en cantones, GAD, talleres de socialización.</p> <p>Facilitar capacitaciones en la academia, centros educativos secundarios y primarios, ferias públicas.</p>	<p>Denuncia nacional al programa Vivos y Pareja Feliz, otros, en la Super Com, denuncia del caso del candidato Pastor Zabala, Concejal Muñoz de Cuenca.</p> <p>Acompañamiento de casos en Defensoría Pública y Fiscalía, en condiciones que afectan a personas de la comunidad.</p>
<b>OEML</b>	<p>Hemos sido pioneras en realizar productos comunicacionales que refieran exclusivamente a la temática (Revistas "Existencias Lesbianas").</p> <p>Hemos sido pioneras en fomentar estudios al interior de nuestra propia población, a fin de dar a conocer, de fuente directa, nuestros aportes a la sociedad, como nuestras demandas y necesidades.</p> <p>Hemos sido la primera organización que logró formar parte del Directorio de Latinoamérica y El Caribe, de la ILGA, la más importante Asociación Mundial LGBTI y también formamos parte del Directorio Mundial.</p> <p>Hemos coordinado procesos importantes como la construcción colectiva de la Primera Agenda Pro Derechos de las Diversidades Sexo – Genéricas (2014) y la Primera Agenda para la Salud Integral de la Población LGBTI (2014).</p>	<p>Una de nuestras compañeras fue testigo en el caso contra un candidato a la presidencia del país, cuyas declaraciones fueron totalmente lgbtifóbicas. Logramos, junto a otras organizaciones y activistas, una sentencia para este personaje.</p> <p>Hemos estado presentes en varios eventos liderados por organizaciones colegas, para promover los derechos de personas LGBTI. Por ejemplo, el caso de la inscripción de la hija de dos mujeres lesbianas inglesas. (Caso Satya)</p>

<b>Mujer y Mujer</b>	Principalmente, a través de la toma del espacio público, ya que creemos que las ciudades enteras deben constituirse en espacios de respeto y seguridad para las personas LGBTI y una de las formas de transformar imaginarios es que la ciudadanía nos vea reuniéndonos en parques, plazas, universidades, calles y demás, que nos visualicen construyendo, reflexionando, protestando y proponiendo en cada fecha reivindicativa (26 de abril, 17 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre, 27 de noviembre, 1 de diciembre, entre otras). Cada movilización se realiza de forma conjunta con otros actores sociales porque lo LGBTI no es únicamente "lo LGBT"; existen LGBTI en todos los grupos sociales como jóvenes, adultos mayores, discapacitados, personas privadas de su libertad, mujeres remuneradas del hogar, profesionales, etc. Este ha sido un ejercicio que lo venimos realizando como organización desde el año 2008, incluso antes de consolidarnos jurídicamente.	La "Promoción, Defensa, Vigilancia y Exigibilidad de los Derechos Humanos de las poblaciones LGBTI" es nuestro primer objetivo estratégico, por lo que -desde nuestros inicios- hemos acompañado o liderado acciones legales. Quizás nuestra mayor referencia es el caso "Zulema Constante" que fue rescatada por MUJER & MUJER de una "clínica de des-homosexualización" durante un operativo liderado por Lía Burbano. El caso fue articulado con otros actores y la incidencia lograda fue sin precedentes.  Hoy en día, desarrollamos estas acciones por áreas: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Observancia del Debido Proceso en casos de violación de DDHH</li> <li>▪ Mediación Comunitaria</li> <li>▪ Denuncias y Derivación de Casos</li> </ul>
<b>FUTPEN</b>	Si en la sensibilización de los tomadores de decisiones	Si, cuando se han violentado los DDHH de la población TGLB
<b>Equidad</b>	Todo lo que hace Equidad es público y tratamos que se visibilice la situación de los LGBTI, posiblemente las actividades del Orgullo LGBTI que moviliza a más de 5000 personas sea de las actividades con mayor impacto que la organización realiza	Si lo hacemos a través de la realización del Informe de Derechos Humanos de la comunidad LGBTI, allí se recoge todos los casos sobre estigma y discriminación, la ausencia de políticas, la vulneración de derechos, y se emiten recomendaciones para los diferentes sectores.
<b>Causana</b>	A través de la denuncia, seguimiento y acompañamiento de casos de discriminación por orientación sexual y/o de género.	Si. Caso Saltamontes, Caso Satya, encierros ilegales para tratamientos de "deshomosexualización", y otras acciones junto a organizaciones de derechos humanos.

<b>Manabí diverso</b>	Consejo de protección de derechos y asumen la representación LGBTI La ordenanza de Cuenca es el modelo para la elaboración de la de Portoviejo que están elaborando	Como comunidad LGBTI se hizo seguimiento y posicionamiento del caso de las clínicas de deshomosexualización específicamente Melany y Sara Solórzano se levantó una denuncia con Causana Sara salió de la clínica y con apoyo salió a Brasil para dar una conferencia La familia no acepta su diversidad y vive en Quito Melany está fuera del país. Conocen y están cercanas en casos de violación de derechos Hay blogueros en Portoviejo se hicieron videos difamantes y se denunció en los canales digitales y se gestionó para que salgan de las redes sociales y se logró el objetivo Se hizo una presión pública para quitar del aire los videos
<b>Colectivo Las Raras</b>	Si en coordinación con las otras organizaciones LGBTI apoyando acciones de visibilización y defensa de los derechos	Si
<b>Nueva Esperanza</b>	Muy poco	Si, en la defensa de nuestro espacio de trabajo, respecto de las calles como un espacio laboral

Elaboración: Sendas, 2017

En lo que hace referencia al activismo público, todas las organizaciones consultadas realizan diferentes acciones que los posicionan y se visibilizan como sujetos de derechos, promueven e impulsan acciones de sensibilización y defensa de los derechos LGBTI en el espacio local y nacional.

El tema de la incidencia y la construcción de políticas públicas (ordenanzas) es muy marcado, lo que da cuenta de su accionar político estratégico al propiciar la creación de un marco jurídico que garantice la inclusión del respeto y reconocimiento a la población de la diversidad sexual y de género; de contar con normativa local que asegure la inclusión de políticas de acción afirmativa a favor de las personas LGBTI. La aprobación de estas ordenanzas también ha facilitado el posicionamiento de la temática y de las organizaciones LGBTI en la agenda pública y la sensibilización a los tomadores de decisiones.

La apropiación del espacio público para exigir respeto, seguridad, transformación de imaginarios e inclusión es otro de los temas de activismo que moviliza a la población LGBTI consultada, la idea de un espacio público donde se construya, se reflexione, se proteste, se demande cohesión social, se promocióne la igualdad. Ello sin duda, implica una demanda de ser reconocidos y valorados, de ejercer el derecho a estar, de ejercer libertad.

Alrededor de la celebración de las fechas claves, 26 de abril, 17 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre, 27 de noviembre, 1 de diciembre, entre otras, se consolida el activismo democrático de la comunidad LGBTI. Posiblemente las acciones del Día del Orgullo son las de mayor impacto a nivel nacional. Aquí confluyen todas las organizaciones LGBTI que en forma conjunta con otros actores sociales consolida la lucha colectiva por el respeto y la plena inclusión.

Se han puesto en marcha interesantes propuestas consideradas incluso pioneras en cuanto a la visibilización del proceso de empoderamiento de la población LGBTI, específicamente de la lucha lésbica como la producción y publicación de la Revista “Existencias Lesbianas” que pone en agenda pública el debate de esta temática. La conquista de espacios de representación internacional en directorios de organizaciones como ILGA es señalado como de gran trascendencia.

El impulso a los derechos LGBTI no ha sido tarea fácil, han sido años de discriminación y exclusión, de espacios no concedidos, de vulneración de derechos, de miedos y temores que se están logrando vencer de forma participativa, pero con irreverencia y rebeldía ante las resistencias sociales que no se detienen.

Respecto a la denuncia, seguimiento, exigencia de justicia en delitos contra personas LGBTI, todas las organizaciones consultadas hacen denuncia de violación de derechos humanos, acompañamiento, seguimiento, observación del debido proceso, posicionamiento, derivación y referencia de casos.

En este marco, se destacan acciones importantes de incidencia ante organismos del Estado para reivindicar derechos y exigir sanción a quienes los vulneran, el ejemplo emblemático es la sentencia para un ex candidato presidencial que emitió declaraciones LGBTIfóbicas, lograda en conjunto por las demandas de varias organizaciones sociales y LGBTI.

Las demandas realizadas por estas organizaciones consiguieron sacar del aire un programa televisivo que denigraba la dignidad de las mujeres y de la población LGBTI, esto representa una importante valoración a los argumentos técnicos y políticos presentados y reflejan la madurez de propuesta y demanda de las organizaciones LGBTI.

El seguimiento de los casos de las clínicas de des – homosexualización en Guayaquil y Portoviejo lograron incidencia sin precedentes, los casos “Zulema Constante” “Melany y Sara Solórzano” traspasaron las fronteras y posicionaron la temática en conferencias y seminarios internacionales. Esto demostró la capacidad técnica, política, formativa de las organizaciones que lideraron este proceso, que, con argumentos legales, estratégicos y de derechos dejaron al descubierto una de las prácticas más deshumanizantes de exclusión y vulneración de derechos.

Otro de los casos emblemáticos en la defensa de los derechos LGBTI es el caso SATYA que también contó con el respaldo de todas las organizaciones que son parte de este estudio, un caso que ha permitido poner en la agenda pública el derecho a la familia diversa.

Una de las organizaciones consultadas pone de relieve la elaboración del informe anual de Derechos Humanos de la comunidad LGBTI como una de las formas de hacer denuncia e informar sobre los casos de abuso y discriminación, el mismo recoge todos los casos sobre estigma y violación de derechos, así como la ausencia de políticas estatales, y se emiten recomendaciones para los diferentes sectores.

Todos estos procesos se han llevado a cabo en alianza entre organizaciones pares y de la sociedad civil haciendo, de éste, un proceso colectivo, fortalecido con voz propia, referente de trabajo por la igualdad como principio y derecho.

Ninguna de las organizaciones consultadas informa sobre procesos de judicialización de casos en forma directa, sus acciones avanzan hasta la denuncia pública, el seguimiento y promoción de derechos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer este campo y apoyar procesos formativos con las organizaciones LGBTI que les permita mejorar destrezas para implementar esta fase clave en el posicionamiento y visibilización de los derechos LGBTI.

## ANÁLISIS DE RELACIONES CON OTROS COLECTIVOS Y ALIADOS

### Organizaciones o instituciones con las que mantiene relaciones o alianzas.

Cuadro 18 Alianzas

Tipo de actor	Nombre de la organización – instituciones
ONG	Fundación Esquel, SENDAS, DPS, GAMMA, PROMSEX
Organizaciones pares	Siluetas X Equidad, Quito gay el lugar sin límites, Grupo de Trabajo LGBTI, Red Guayas LGBTI, Articulación de Organizaciones Sociales, Sindicato de Músicos Guayaquil, Centro Arcoíris de Terapia Social, Fundación Construyendo el Mañana, Fundación de Transgéneros Peninsulares, Alianza Igualitaria - Colectivo de Jóvenes LGBTI, Caballeros Transmasculinos – Colectivo de Hombres Transmasculinos, SAFO Grupo Lésbico, Sinergia Juvenil LGBTI, QUIMERA, ALFIL, FNJ, Sentimos Diverso, Organizaciones lésbicas y feministas, Ayllu Diverso, Red LGBTI
Instituciones públicas y estatales	MIES, Consejo de Participación ciudadana, Ministerio de Cultura Defensoría del Pueblo de Ecuador, Consejo de Protección de Derechos Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, SENPLADES, Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Cultura, Corporación Participación Ciudadana, Fiscalía, Consejo Cantonal de Protección de Derechos.
Gobiernos locales	Municipio Cuenca, Gobierno Provincial del Azuay, Municipio del Distrito Metropolitano de Quito Prefectura del Guayas.
Académicas	Universidad de Cuenca, Universidad de Guayaquil,
Cooperación Internacional	Triángulo de Madrid, ONU MUJERES, Red Salud Mujeres – LAC, RFSL – Suecia, Astraea Lesbian Foundation, ONUSIDA, OPS, PNUD, NED, HIVOS
Redes y espacios de acción colectiva	Red SEX - ILGA - Catrachas, Organización Lesbofeminista, Honduras, Red Andina de Mujeres TRANS, Mesa LEGBTI del Municipio, Plataforma por la Salud y la Vida, ASICAL, Manos solidarias, Movimiento Afro del Azuay Guasa y bombo, Cabildo Mujeres, Movimiento de Mujeres de Sectores Populares “Luna Creciente”, Plataforma Nacional por los Derechos de las Mujeres, Movimiento de Mujeres de Ecuador, Asamblea Ciudadana Plurinacional e Intercultural por el Buen Vivir La Concha, Batukeada CPJ, Todo mejora Mujeres al Borde, Colectivo Independiente de DD.HH.

Elaboración: Sendas, 2017

Se observa de la información entregada que las organizaciones LGBTI mantienen estrechas relaciones con diferentes instancias públicas e instituciones del Estado con las que han realizado incidencia procurando incluir sus intereses en las planificaciones estatales, otro tema de diálogo es la veeduría y control social a ciertas políticas y propuestas estatales. Se menciona especialmente a los Ministerios del área social, a la Defensoría del Pueblo, a las entidades que imparten justicia como las más cercanas y "amigables" con sus realidades y necesidades.

Una articulación importante que resaltar es con los gobiernos locales, ámbitos donde han logrado concretar sus planes y proyectos, alcanzando visibilización, posicionamiento e impulso de acciones afirmativas por la igualdad y no discriminación.

Sin duda, las alianzas más fuertes son las que se generan con las organizaciones pares, el trabajo colectivo frente a la coyunturas o temas de interés conjunto crean fuertes sinergias. Este relacionamiento fortalece su activismo, garantiza la participación activa y las capacidades de trabajo en redes. Se identifica diferentes niveles de relación sobre todo en lo territorial, con mayor impulso surgen aquellas relacionadas con las organizaciones pares locales, en segundo término, con las nacionales y las internacionales al final, esto porque no todas las organizaciones consultadas tienen trato directo con estas redes y espacios.

Las ONG son también reconocidas como aliadas estratégicas, algunas de ellas a nivel internacional con quienes se llevan a cabo acciones y apoyo técnico político. Sendas, Promsex, Esquel son identificadas por las organizaciones parte de este estudio.

## Organizaciones o instancias con quienes han tenido tensiones, discrepancias y conflictos y sus causas.

Cuadro 19 Conflictos y discrepancias

Organización	Organización con la que tiene discrepancias	Causa de la discrepancia
Verde Equilibrante	Silueta X	Por el liderazgo
	Red LGBTI	Protagonismos de sus integrantes, apropiación de acciones
Silueta Cuenca	Red LGBTI	Nos expulsaron por hacer actividades de forma independiente. Nosotros nos basamos en los acuerdos iniciales de la red en donde había actividades independientes y en red.
	Pro vida – Grupo Cristiano Nancy Tosi	Ataques en redes, solicitando firmas para que las ordenanzas no se aprueben.
OEML	Silueta X	Diferentes visiones
Mujer y Mujer	Asociación Silueta X	Aunque jamás hemos tenido conflictos verbales o escritos, la Asociación Silueta X y su Federación de Organizaciones LGBTI generan una tensión demasiado fuerte al interior del Activismo LGBTI del país. En lo que respecta a MUJER & MUJER, nosotras consideramos que sus acciones son completamente antidemocráticas y que implementa estrategias de posicionamiento basadas en el desprestigio de las acciones que no provengan de su único liderazgo. No nos interesa trabajar con esta organización ni con sus "aliados".
FUTPEN	No contesta	
Equidad	Asamblea Nacional Presidencia de la República	No contesta
Causana	Asociación Silueta X	No contesta
Manabí diverso	Silueta X	Ayudas por el 16 A (terremoto) que nunca llegaron Jaquearon las redes sociales del coordinador Intenta crear un colectivo Silueta X en Portoviejo, pero queremos estar lejos de la política partidista Duplicación de acciones No queremos ser parte de la Federación LGBTI Nos mantenemos fuera de las polémicas y problemas
Colectivo Las Raras	No hemos tenido conflictos con otros grupos.	
Nueva Esperanza	Municipalidad de Ambato	Disputa por el uso de los espacios de trabajo (calles)

Elaboración: Sendas, 2017

El tema de las tensiones, discrepancias y conflictos, sin duda, son temas álgidos, pero son parte del accionar de las organizaciones sociales en general y LGBTI en particular.

Las dificultades se relacionan con ciertos protagonismos, algunas posiciones políticas partidista y diferentes intereses que han generado tensiones fuertes al interior del activismo LGBTI del país.

Las organizaciones consultadas identifican a Silueta X y la Federación LGBTI como una de las instancias con la que mantienen dificultades y conflictos, su desacuerdo se basa en las estrategias partidistas y oportunistas que proviene del liderazgo de su representante. Otras organizaciones señalan al Estado, autoridades y redes locales como espacios de discrepancias.

No cabe duda, que el reto está en cómo estas organizaciones enfrentan el conflicto, es importante que el mismo sea visto como un desafío para mejorar las relaciones, superar diferencias o simplemente considerar que siempre habrá un punto de vista distinto.

## APORTES AL PROYECTO ADELANTE CON LA DIVERSIDAD SEXUAL.

**Cuadro 20 Aportes para el proyecto**

Organización	Aportes al Proyecto Adelante con la Diversidad Sexual
Verde Equilibrante	Compartir las experiencias, alianzas, apoyos operativos
Silueta Cuenca	Participación activa en procesos de capacitación, involucrarnos en el proyecto, poner nuestras experiencias
OEML	Podríamos colaborar en el proceso de Generación y gestión del conocimiento. Tenemos vasta experiencia en capacitación y hemos elaborado varios estudios temáticos. Conocemos a la mayoría de organizaciones LGBTI del país, podríamos ser un nexo con quienes realicen el proyecto.
Mujer y Mujer	No tenemos información al respecto del proyecto "Adelante con la Diversidad Sexual", pero si nos guiamos por lo que indica su nombre podríamos proponer que MUJER & MUJER podría apoyar potencialmente en la implementación de metodologías y trabajo en campo con las poblaciones LGBTI. También podríamos poner a disposición nuestra experiencia, redes y base de datos para llegar a la población objetivo.
FUTPEN	La auto aceptación, concienciación hacia la población trans femenina, y la sensibilización en gobiernos locales. para incidir en la creación de políticas públicas en beneficio de la población TGLB
Equidad	Compartir la experiencia de la organización, capacitación, asesoría técnica, política, administrativa,

Causana	Compartir experiencias y conocimientos en los temas trabajados. Encierros forzados, homoparentalidad, activismo, colaboración en trabajo propuesto con metas comunes.
Manabí diverso	Convocatoria local, apoyar en la facilitación y capacitación, logística, compartir información, replicar talleres
Colectivo Las Raras	No contesta
Nueva Esperanza	Vínculo entre las organizaciones sociales y los medios de comunicación local fortaleciendo los espacios de participación y no discriminación

Elaboración: Sendas, 2017

Los aportes de las organizaciones al proyecto "Adelante con la Diversidad Sexual" están relacionados con el saber hacer de cada una, con aquello que reconocen como sus destrezas, capacidades y experiencias, es decir con el acumulado logrado durante su vida organizativa.

Se aprecia de la información entregada ámbitos afines con la formación y capacitación, generación del conocimiento y metodologías validadas de trabajo con la población LGBTI.

Las organizaciones ponen a disposición del proyecto la experiencia en el manejo de técnicas políticas y estratégicas para la incidencia, elaboración de estudios e investigaciones en derechos LGBTI y temáticas afines. Un área importante es el trabajo en redes que lo han potenciado a través de la articulación colectiva sumando legitimidad a sus acciones y propuestas.

Otro acumulado clave para el proyecto es el contacto directo en lo local y nacional con organizaciones pares, bases de datos, conocimiento de la dinámica, vínculos con otras organizaciones sociales para fortalecer los espacios de participación y no discriminación.

La experiencia específica en el tema de encierros forzados, homoparentalidad y activismo son aspectos que visibiliza en la agenda pública el accionar organizacional que al ponerse a la orden del proyecto lo enriquece y fortalece.

El vínculo con medios de comunicación y las destrezas en el manejo de las redes sociales es otro de los ámbitos que ha marcado un cambio en la forma de trabajar y relacionarse, lo que puede aportar en posicionar los objetivos y resultados del proyecto con la fuerza que requiere, así como incorporar e implementar tecnologías de redes, que hagan más eficiente y eficaz la promoción y comunicación de Adelante.

## DEMANDA Y NECESIDADES DE APOYO.

Cuadro 21 Necesidades de apoyo

Temas de apoyo	Acciones que se pueden y deben coordinar
Temas administrativos y contables	Manejo presupuestario, rendición de cuentas, informes financieros, como hacer los propios gastos. Temas contables, tributarios
Elaboración e implementación del plan estratégico, y operativos	Planificación estratégica y personería Elaboración de proyectos para gestionar recursos Como planificar y ejecutar, seguimiento y evaluación. Elaborar el plan estratégico Planificación estratégica y elaboración de POAs
Entrenamiento gestión organizativa	Fortalecimiento de la organización
Talleres, encuentro de renovación de liderazgos, manejo económico, pertenencia a redes, comunicación interna, imagen institucional, emprendimientos económicos	Comunicación interna del grupo Utilización de medios de comunicación Manejo de nuevas tecnologías Imagen institucional: visibilización de la organización Comunicación e imagen institucional. Renovación de liderazgos y relevos de nuevos liderazgos Pertenencia a redes Comunicación externa
Intercambios	
Otros	Desarrollo personal Empoderamiento económico discriminación laboral Implementación y seguimiento del emprendimiento Emprendimientos productivos: como incorporar recursos para la generación de micro empresas. Captación de recursos de cooperación internacional. Emprendimientos sociales que involucren el desarrollo de las potencialidades sociales y económicas de nuestras poblaciones, para ello podemos coordinar las acciones que fueran necesarias. Sostenibilidad Coyuntura, contexto socio político Salud sexual y salud emocional Acompañamiento familiar; adicciones, salud Trans. Consecución de un espacio (oficina) para la población LGBTI y albergue, para quienes no tienen un lugar donde vivir o han sido fruto de maltrato, violencia, y discriminación en su entorno familiar

Elaboración: Sendas, 2017

Los temas de apoyo identificados por las organizaciones consultadas representan fundamentalmente su necesidad de fortalecimiento en áreas sensibles como la financiera, contable y administración de recursos.

Otro ámbito de necesidad de apoyo es el relacionado con la planificación estratégica, planificación operativa, evaluación, elaboración de proyectos, conocimiento de la cooperación internacional, levantamiento de recursos y rendición de cuentas, temas que fueron reconocidos como los más sensibles y de no manejo de las organizaciones consultadas.

Un tema para tomar en cuenta es el ligado a los emprendimientos productivos, señalado como un anhelo para la población LGBTI, como la forma de promover su autonomía económica y su empoderamiento, desmitificando la relación entre la población LGBTI y el trabajo sexual.

En tanto que, la comunicación interna y externa es otro de los espacios que requiere de apoyo, el manejo de estrategias de comunicación y nuevas tecnologías son una necesidad sentida por las organizaciones, el posicionamiento de las vocerías y las temáticas LGBTI en la agenda pública son clave para visibilizar su lucha en contra de la discriminación.

Temas como la renovación de liderazgos, salud, sostenibilidad, desarrollo personal, son también importantes requerimientos.



## Conclusiones

- Diez organizaciones de seis provincias del país fueron parte de este diagnóstico, realizado para reconocer las condiciones existentes en las organizaciones LGTBI en Ecuador.
  -
- La mayoría de las organizaciones son multi identitarias, en su interior se articulan personas de todas las identidades sexuales, gays, lesbianas, trans y mixtas, lo que enriquece a la organización, pero al mismo tiempo siente la presión de responder a cada una de sus necesidades y realidades, situación que no es de fácil manejo
- Son organizaciones con diferente tiempo de activismo y presencia en sus territorios. Existen organizaciones recientes, con un año de creación (Manabí Diverso) hasta organizaciones de larga data con 15 años de funcionamiento (Equidad y Causana)
- Las organizaciones de la comunidad LGTBI miran las redes sociales como un mecanismo clave para la comunicación entre sus miembros y con las organizaciones pares. En este contexto, el uso de las TICs es de vital importancia y juega un papel trascendental para la convocatoria, la incidencia política y el posicionamiento público.
- Seis de las diez organizaciones cuentan con personería jurídica, lo que responde a la necesidad de auto sostenerse a través de elaboración de proyectos y búsqueda de financiamiento.
- Las diez organizaciones investigadas incluyen a activistas jóvenes en sus filas. El número de miembros de las organizaciones que son parte de este diagnóstico varía desde cinco hasta cincuenta integrantes activos.
- Todas las organizaciones consultadas tienen una directiva nominada por sus integrantes, lo que da cuenta de un nivel organizativo importante, como parte de su estructura de funcionamiento y de toma de decisiones.
- Las motivaciones más fuertes para la creación de las organizaciones giran en torno a la defensa y posicionamiento público de los Derechos LGTBI como derechos humanos. Estas organizaciones surgieron como respuesta a la vulneración de derechos o actos de discriminación, a las necesidades de atención integral de salud, educación, empleo y fortalecimiento de vocería LGTBI, pero también como una voz de protesta ante una sociedad discriminadora y la urgente necesidad de transformarla social y culturalmente.
- En el funcionamiento de las organizaciones, se observa estructuras jerárquicas marcadas: Asamblea General, Directorio y Comisiones. Para decisiones programáticas, el Directorio tiene la última palabra; para las decisiones financieras e ideológicas, se convoca sesiones ampliadas de la Asamblea.
- Las organizaciones mantienen relaciones de confianza, amigables, de solidaridad y apoyo, identifican el trabajo en equipo como fundamental para mantener la organización y responder a las necesidades de sus miembros.
- Todas las organizaciones miran al liderazgo compartido como una forma de participación, involucramiento, alternabilidad y responsabilidad de todos quienes conforman los colectivos, sin embargo, a la hora de la toma de decisiones y de hacer propuestas es clave la dirección que imprime quien está al frente de la organización y las normativas internas de funcionamiento que regulan la vocería y espacios de representación.

- Pese a la importancia de la planificación estratégica como una herramienta tecnológica, la mayoría de las organizaciones no la han construido, pues desconocen cómo hacerla, piensan que es muy costosa, y; aquellas que la tienen, son resultado del trabajo de los equipos que son contratados como personal técnico por las organizaciones que disponen de recursos específicos para tal efecto. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer capacidades en estos temas, asegurando así el manejo de herramientas técnicas para el fortalecimiento sociorganizativo, administrativo de las organizaciones y sus integrantes.
- Todas las organizaciones han definido sus objetivos como un primer paso en su proyecto de fortalecimiento organizativo y como una ruta a seguir en la definición de su ámbito de acción.
- El levantamiento de fondos, a pesar de ser una estrategia no muy explorada por más del 50% de las organizaciones consultadas, es una necesidad prioritaria para todas y en la que incursionan sin mayor conocimiento técnico y político de las entidades financieras, por lo que la producción de propuestas y proyectos es limitada.
- Todas las organizaciones coinciden que la planificación les permitirá ordenar, diseñar y evaluar sus acciones, definir los roles, responsabilidades y procedimientos para alcanzar los objetivos propuestos. Esto da cuenta de la necesidad de formación en estos temas, asegurando así, el manejo de herramientas técnicas para el fortalecimiento sociorganizativo, administrativo de las organizaciones y sus integrantes. La planificación interna permitirá mejorar los procesos formales de seguimiento, rendición de cuentas y toma de decisiones, mitigando riesgos legales y financieros asociados al manejo de recursos.
- Solo dos organizaciones manejan un sistema contable: WIN AFIN – TMAX, una contrata y paga los servicios de una contadora, es decir un manejo contable manual, mientras que las restantes (7) organizaciones no llevan ningún registro contable, la caja chica u otras cuentas es trabajo voluntario de sus integrantes. En tal virtud, es importante formalizar y fortalecer esta área administrativa financiera que no se ha identificado como prioritaria por los modestos recursos económicos que manejan la mayoría de las organizaciones
- Seis informantes claves de las organizaciones consultadas opinan que el manejo de los recursos es transparente, que se trabaja en base a la confianza, todos los integrantes saben cómo se viabilizan los recursos, de donde proceden, en donde se invierten y cómo está el manejo contable.
- Para las organizaciones consultadas no es difícil informar sobre sus debilidades, pues consideran que identificarlas es parte de su crecimiento, todas las organizaciones hacen referencia a la falta de recursos económicos y destrezas técnicas de sus integrantes para la elaboración de proyectos, levantamiento de fondos y uso de dispositivos de planificación, seguimiento y evaluación, como las más fuertes y constantes. No contar con la personería jurídica es uno de los problemas que afrontan las organizaciones LGBTI, puesto que limita las posibilidades de levantamiento de fondos o firma de convenios para la realización de proyectos.
- Las necesidades de fortalecimiento identificadas están dirigidas a mejorar las destrezas organizacionales, las capacidades de sus integrantes para elaborar y gestionar proyectos, levantar fondos, aprender nuevas metodologías de trabajo, asistir a sus pares en temas enfocados a su proceso de aceptación y orientación. La formación de nuevos liderazgos y vocerías una necesidad emergente, así como la alternabilidad y el posicionamiento público como sujetos de derechos.
- Las destrezas de todas las organizaciones LGBTI consultadas, están localizadas en el manejo y conocimiento de temas de derechos humanos, salud, prevención de VIH, sensibilización y construcción de agendas comunes, lo que les hace muy interesantes y confiables ante los ojos de instancias del gobierno, instituciones públicas, gobierno locales, provinciales y otras organizaciones sociales.
- Las alianzas y relaciones interinstitucionales son esencialmente importantes para las organizaciones LGBTI puesto que constituyen pilares básicos de su fortalecimiento y crecimiento.
- Una estrategia de comunicación requiere de recursos económicos y no únicamente de voluntades, por lo que las organizaciones LGBTI consultadas no han podido desarrollar una estrategia permanente y técnica, sin embargo, el manejo efectivo de las redes sociales les da muy buenos resultados en el logro de su objetivo de reconocimiento público.
- En lo que hace referencia al activismo público, todas las organizaciones consultadas realizan diferentes acciones que los posicionan y se visibilizan como sujetos de derechos, promueven e impulsan acciones de sensibilización y defensa de los derechos LGBTI en el espacio local y nacional.
- El tema de la incidencia y la construcción de políticas públicas (ordenanzas) es muy marcada, lo que da cuenta de su accionar político estratégico al propiciar la creación de un marco jurídico que garantiza la inclusión del respeto y reconocimiento a la población de la diversidad sexual y de género, de contar con normativa local que asegure la inclusión de políticas de acción afirmativa en favor de las personas LGBTI.
- Las organizaciones LGBTI mantienen estrechas relaciones con diferentes instancias públicas e instituciones del Estado con las que han realizado incidencia procurando incluir sus intereses en las planificaciones estatales, otro tema de diálogo es la veeduría y control social a ciertas políticas y propuestas estatales.
- La igualdad de oportunidades y de género es un tema clave para las organizaciones consultadas, su construcción es un eje transversal en su accionar y lo hacen desde diferentes estrategias, siendo parte de iniciativas locales en articulación con otras instancias, adhiriéndose a propuestas hechas desde los gobiernos locales y del Estado, cada una de las iniciativas, acciones y alianzas están encaminadas a lograr la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- Los aportes de las organizaciones al proyecto “Adelante con la Diversidad Sexual” están relacionados con el saber hacer de cada una, con aquello que reconocen como sus destrezas, capacidades y experiencias, es decir con el acumulado logrado durante su vida organizativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Fundación Ecuatoriana Equidad (2013). Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de las poblaciones LGBTI. Recuperado de: <https://siluetax.files.wordpress.com/2012/06/informe-derechos-humanos-glbti-ecuador-2013.pdf>
- INEC (2013) Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador. Recuperado de:
- [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/LGBTI/Analisis\\_situacion\\_LGBTI.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf)
- SENDAS (2015). Sistematización de la experiencia: Incidencia en la agenda local para la construcción e políticas públicas en derechos sexuales y derechos reproductivos en el cantón Cuenca. Recuperado de: <http://sgb.ucuenca.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-imageviewer.pl?biblionumber=73637%20thumbnail-shelfbrowser>
- SENDAS (2015). Guía metodológica para la incidencia local en derechos sexuales y reproductivos: Recuperado de: [http://sgb.ucuenca.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=73636&shelfbrowse\\_itemnumber=67794](http://sgb.ucuenca.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=73636&shelfbrowse_itemnumber=67794)
- <https://www.inredh.org/index.php/en/actividades-conversatorios-etc/429-situacion-de-las-personas-lgbti-en-ecuador>

