AMAZONÍA INDÍGENA

DERECHOS Y RECURSOS (AIRR)

Intercambio de experiencias de programas de formación de las organizaciones indígenas de la Amazonía

MEMORIAS

Noviembre de 2022

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA
DAR DERECHO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
NESST
COICA COORDINADORA DE LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS DE LA CUENCA AMAZÓNICA
AIDESEP
OPIAC Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonia Colombiana
COIAB
CONFEDERACIÓN INDÍGENA TÍWNÍWNÍ JUSTICIA Y LIBERTAD
ICV INSTITUTO CENTRO DE VIDA
OPAN
IPAM Amazônia
WWF

Intercambio de experiencias de programas de formación de las organizaciones indígenas de la Amazonía.

Autora: Pía Escobar

Revisoras: María Fernanda Jaramillo, Karina Mansilla y Heidi Rubio

Agradecimiento:
Coordinadora de las Organizaciones Indígenas de la Amazonía Brasileña (COIAB)
Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana (OPIAC)
Organización Zonal Indígena Del Putumayo (OZIP)
Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonía Ecuatoriana (CONFENIAE)
Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDESEP)
Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la región de San Martín (CODEPISAM)
Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo (CORPI)
Organización Regional AIDESEP Ucayali (ORAU)

Publicación: Abril 2023

Diagramación: Miller Pinta Cañar, WWF Colombia

Fotos: Archivos COIAB, AIDESEP, WWF Colombia, WWF Ecuador, WWF Perú

Realizado en el marco del proyecto Amazonía Indígena: Derechos y Recursos.

Esta memoria es posible gracias al generoso apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido es responsabilidad de WWF y no necesariamente refleja los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

INTRODUCCIÓN

El proyecto Amazonía Indígena: Derechos y Recursos (AIRR) es implementado por WWF junto a socios de 13 organizaciones indígenas de carácter regional, nacional, subnacional y 9 organizaciones no gubernamentales en Brasil, Colombia, Ecuador y Perú, con el financiamiento de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Este proyecto busca mejorar la participación de los pueblos indígenas en el desarrollo económico de la Amazonía, fortaleciendo la conservación de la naturaleza y la reducción de la pérdida de los bosques.

Del 22 al 24 de noviembre de 2022 llevamos a cabo el intercambio de experiencias de programas de formación liderados por las organizaciones indígenas de Brasil, Colombia, Ecuador y Perú. La reflexión en torno a estas experiencias comprendió lo que ha ocurrido en el marco de las mismas desde el inicio del proyecto en el año 2019. En el intercambio participaron delegados de COIAB, OPIAC, OZIP, CONFENIAE, AIDESEP y sus organizaciones regionales CODEPISAM, CORPI y ORPIO, así como WWF y NESsT.

Al encuentro llegaron 24 participantes (15 mujeres y 9 hombres), quienes representaron 6 experiencias de formación:

Nombre del proceso de formación	País
Escuela de Gobierno Indígena y Desarrollo Amazónico EGIDA	Perú
Programa de Formación en Gobernanza Territorial Indígena PFGTI	Colombia
Formación de paralegales	Ecuador
Capacitación en incidencia política	Brasil
Formación de jóvenes comunicadores	Brasil
Incubación de emprendimientos indígenas	NESsT en los 4 países

El objetivo del intercambio fue identificar aprendizajes, y colectar reflexiones y recomendaciones para mejorar el desarrollo, sostenibilidad e impacto de procesos de formación que estén implementando las organizaciones de la región a través del análisis de cuatro temas principales:

- **Interculturalidad** en los aspectos pedagógicos y didácticos
- **Inclusión** de género y generacional
- **Sostenibilidad** de los procesos de formación
- **Impactos** de los procesos de formación

Al inicio del intercambio se llevó a cabo un ejercicio de caracterización de los procesos de formación para que todos los participantes pudieran tener un panorama de las experiencias a discutir durante el evento.

Los procesos participantes fueron:

Escuela de Gobierno Indígena y Desarrollo Amazónico – EGIDA

Inició en el año 2020 de manera virtual, por la pandemia de Covid- 19, con 50 estudiantes.

Hoy en día tiene tanto modalidad virtual, como presencial.

Al 2022, su tercer año, han desarrollado dos versiones del diplomado, además de cursos especializados.

El diplomado está dirigido a mujeres y hombres líderes en sus comunidades.

Los cursos especializados se hacen también para funcionarios públicos que trabajan en áreas relacionadas con las organizaciones indígenas y sus comunidades.

En el inicio se desarrolló en conjunto entre AIDESEP y WWF y actualmente está liderado en su totalidad por AIDESEP.

Instructores indígenas y no indígenas.

AIDESEP
ASOCIACIÓN INTERÉTNICA DE DESARROLLO DE LA SELVA PERUANA

EGIDA

Programa de Formación en Gobernanza Territorial Indígena- PFGTI

Funciona desde el año 2017.

Instructores indígenas y no indígenas.

Se han desarrollado tres promociones, cada una con 30 estudiantes.

Va dirigido a personas indígenas que viven en sus comunidades y que ejercen o no papeles de liderazgo.

Está liderado y conducido por el Comité Pedagógico Local - CPL, compuesto por OPIAC, OZIP, WWF Colombia y el Instituto Tecnológico del Putumayo- ITP.

Cada promoción busca fortalecer las capacidades de sus participantes para transformar un problema (causa) común, relacionado con la gobernanza territorial, a través de la Investigación – Acción- Participativa- IAP.

Cada comunidad debe estar representada por cuatro personas, entre quienes debe haber, al menos, una mujer, una persona joven, y una persona mayor.

OPIAC Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonia Colombiana

ORGANIZACIÓN ZONAL INDÍGENA DEL PUTUMAYO

Formación de paralegales

La promoción de paralegales que se formó en el marco del proyecto AIRR hizo el curso en el año 2021.

El curso de paralegales corresponde a un diseño pedagógico y metodológico que ha desarrollado la ONG ECOLEX por más de 30 años en diversos contextos en Ecuador.

Esta promoción fue liderada por CONFENIAE y WWF Ecuador.

Fueron 23 de estudiantes correspondientes a cada una de las 23 filiales de CONFENIAE.

El programa busca apoyar a las comunidades para la defensa de sus derechos. Formar personas para que ejerzan acciones de defensa del territorio.

Usan el arte como herramienta pedagógica.

Desarrollaron 4 módulos en 3 meses, con talleres presenciales y virtuales.

CONFENIAE
UNIDAD
TERRITORIO
JUSTICIA Y LIBERTAD

Formación para la incidencia política

Se desarrolla en conjunto entre COIAB y WWF Brasil.

Busca formar a líderes presentes y futuros para que puedan hacer incidencia política.

Tiene componentes teóricos y prácticos.

La formación práctica incluye la participación en movilizaciones sociales y visitas a la cámara de diputados y el ministerio público.

Instructores indígenas y no indígenas.

FEPOIMT Federação dos Povos e Organizações Indígenas de Mato Grosso

FEPIPA Federação dos Povos Indígenas do Estado do Pará

COIAB Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira

Jóvenes comunicadores indígenas (Floresta em rede)

Inició en el año 2021, de manera virtual. Durante el año 2022 también han tenido eventos presenciales.

Ofrecen formación política y técnica a jóvenes en las comunidades acerca de temáticas como infancia, juventud y género.

Han participado 50 jóvenes comunicadores de casi 20 pueblos indígenas, quienes ahora son líderes en sus organizaciones.

El programa tiene un componente práctico a través del cual participan en movilizaciones sociales o en otros eventos, como campañas de vacunación.

Han producido 480 minutos de videos y 120 minutos de podcast. Cuentan con un banco de fotos.

Programa de incubación de Emprendimientos Indígenas- EI

NESST

Inició en el año 2021

Capacitación a los líderes de los Emprendimientos Indígenas.

256 personas capacitadas en los 4 países.

Tiene como objetivo: compartir información sobre la relación con los mercados, conceptos básicos de emprendimiento y herramientas básicas para tomar mejores decisiones.

El programa consta de 8 módulos, de los cuales 3 son centrales: legal, administrativo y financiero. Se adaptaron a la realidad de cada país.

Han tenido 532 sesiones presenciales y virtuales (la mayoría) durante 1062 horas.

De las presentaciones de cada una de las experiencias se pueden extraer algunas similitudes y particularidades diferenciadoras:

¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?

- Combinan metodologías teóricas y prácticas.
- Se desarrollaron herramientas de comunicación y pedagógicas para enfrentar las limitaciones de la pandemia, que luego perduraron en el tiempo: podcasts, cartillas (físicas y digitales), videos, clases virtuales.
- Existe una tendencia al aumento del número de participantes mujeres.

¿QUÉ PARTICULARIDADES TIENE CADA UNO?

- **EGIDA:** combina diferentes modalidades de formación: diplomado, cursos que están dirigidos a diferentes públicos: funcionarios gubernamentales, líderes indígenas (hombres y mujeres).
- **Paralegales:** uso del arte como herramienta de formación y de comunicación intercultural.
- **Fortalecimiento de capacidades para la incidencia:** se basa en el "aprender haciendo".
- **Jóvenes comunicadores:** movilizaciones sociales como espacios para la práctica de la formación. Uso de las herramientas de comunicación como medio para la incidencia. Creación de red de comunicadores.
- **PFGTI:** Definición colectiva de un problema cuya solución enlazará los contenidos del programa en cada promoción: la causa común.

INTERCULTURALIDAD EN LOS ASPECTOS PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

La inclusión de enfoques interculturales ha sido uno de los temas centrales de reflexión del proyecto AIRR, especialmente alrededor del eje de fortalecimiento de capacidades, pues son estos procesos los que permiten de manera más evidente la puesta en marcha de herramientas que hagan conversar los conocimientos y perspectivas de los diferentes actores involucrados.

Durante el intercambio, este tema se abordó en diferentes pasos que buscaban responder a las siguientes preguntas:

- ¿Hay algún caso en su proceso de formación que consideren que sirve para ilustrar / ejemplificar que se ha puesto en práctica la interculturalidad?
- ¿Por qué consideran que este caso es un ejemplo de interculturalidad?
- ¿Ustedes dirían que la interculturalidad es parte del enfoque de su proceso de formación, o el caso que nos comentaron fue algo excepcional? – ¿Es / sería importante tener este enfoque de manera consistente, por qué sí o no?

Al final de la sesión se realizó una plenaria para identificar coincidencias y diferencias entre los casos, aprendizajes y reflexiones diversas.

El ejercicio de reflexión se propuso a partir de la identificación de ejemplos concretos de cada uno de los procesos.

De estas presentaciones y la plenaria se pueden extraer los siguientes elementos:

Elementos constitutivos de la interculturalidad y características de los procesos de formación que permiten su incorporación:
Se identificaron y discutieron los siguientes elementos:

El multilingüismo: no sólo se debe usar el castellano, sino que se deben incluir las diferentes lenguas.
"Si un inglés habla mal portugués no se ve mal, pero si un indígena lo hace sí es mal visto y criticado, pero hay que tener en cuenta que el portugués no es nuestra lengua materna", Alana Manchineri (COAB)

Traducción (de conceptos en doble vía)

Surgieron las preguntas:
¿Qué significa traducir?
¿Qué implica traducir?

La participación: definir a quiénes se involucra y tener en cuenta el rol de cada persona. Tomar a todas las personas en cuenta.

Entendimiento y apropiación de lo que muestran los demás pueblos indígenas.

Elaboración de materiales conjuntamente entre los equipos indígenas y no indígenas que hacen parte de los programas.

Presencia de instructores e instructoras / docentes / facilitadores y facilitadoras indígenas y no indígenas. Se debe reconocer el rol que tienen los y las docentes indígenas, aunque no tengan formación profesional.

Construcción colectiva y co-creación. Aprender desde el desaprender. Adaptar el conocimiento para que sea útil. Esto debe incluirse desde la misma propuesta del programa, pasando por el diseño de los currículos, incluyendo la visión de las organizaciones indígenas. Debe ser una responsabilidad compartida.

Respeto a la diversidad de los pueblos indígenas de la Amazonía. Participación de cada pueblo.

Interculturalidad como herramienta para mantener la identidad. Se debe medir hasta dónde en este diálogo se mantiene esa identidad. Buscar estrategias para no desaparecer.

Condiciones para la interculturalidad:

La interculturalidad debe atravesar todos los aspectos de los programas de formación: lo formativo (currículos) y lo logístico (p ej: espacios físicos, alimentación, alojamiento, horarios).

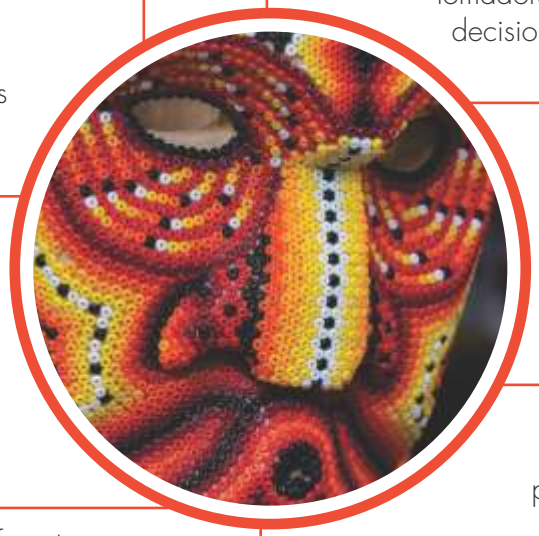
Debe haber un conocimiento profundo del contexto donde se desarrollan los programas. Identificar los saberes previos de los participantes.

Tener espacios de toma de decisiones donde participan indígenas y no indígenas.

¿Esto garantiza que el espacio sea intercultural?

Es importante comprender las diferentes formas de aprendizaje. Reconocer los diferentes saberes y valorarlos.

Debe incluir también un enfoque intergeneracional. Debe haber espacios de diálogo entre mayores y mayoras, jóvenes, niños y niñas.



El ejercicio de la interculturalidad debe pasar por estas tres fases: sentir, pensar y actuar.

Se debe también capacitar a los gobiernos en temas de la identidad, la cultura, la cosmovisión y la historia indígena. La formación debe ser interactiva. Que haya un entendimiento en ambas vías. No vivir aislados una cultura de la otra. Lograr que tomadores de decisiones escuchen y tomen en cuenta en sus decisiones el pensamiento de las comunidades indígenas.

Debe haber un proceso de construcción de confianza a partir del respeto. Construir desde la escucha y estar abiertos a las ideas de las demás personas. Encontrar puntos en común. Todo esto con empatía y horizontalidad.

La interculturalidad pasa también por un ejercicio de voluntad. De estar abiertos, de aprender.

Flexibilidad.

Buscar un balance entre lo “propio” y lo “externo”.

La interculturalidad es una herramienta para construir una sociedad más justa y equitativa.

También se discutió sobre las **barreras para la interculturalidad,** entendidas como los factores de los procesos de formación que limitan la incorporación de este enfoque:

Los pueblos indígenas reciben más información de parte de las organizaciones aliadas que estas de parte de ellos. Es necesario desarrollar metodologías más incluyentes de manera que haya un diálogo entre las formas de entender de los pueblos indígenas y de las personas no indígenas.

Los grupos étnicos aprenden a trabajar con los no indígenas y ¿al revés ocurre?

Otra barrera que se identifica es que los problemas y temáticas que se abordan en los programas, muchas veces son complejos (o se sienten ajenos) y esto dificulta la formación en términos interculturales.

También se considera como barrera el uso frecuente de tecnicismos por parte de los no indígenas.

El uso de formatos o formas de registro por parte de las organizaciones aliadas y los donantes dificulta en ocasiones el desarrollo de los programas.

Reflexiones adicionales en torno a la interculturalidad en los procesos de formación

Si bien todavía se ven vacíos en el proceso de conceptualizar la interculturalidad, sí se evidencia un consenso por parte de los participantes sobre la importancia de construir procesos interculturales y sobre la relevancia del diálogo.

La mayor parte de participantes reconoce la necesidad de que el diálogo sea balanceado y equitativo. Es decir, reconocer la voz de los pueblos indígenas es fundamental, pero también es importante el reconocimiento de la voz de los no indígenas en la conversación.

Se reconoce la interculturalidad como una característica de los procesos de formación y se valora su inclusión como fuente de riqueza conceptual, metodológica y pedagógica. Durante el taller se pudo evidenciar la consolidación, en mayor o menor medida, del trabajo conjunto entre las organizaciones indígenas y los demás socios no indígenas (oficinas de WWF y NESsT).

INCLUSIÓN DE GÉNERO Y GENERACIONAL- INTERSECCIONALIDAD

El ejercicio de diálogo y discusión para abordar la inclusión y el enfoque interseccional[1] se desarrolló en varios pasos que buscaban responder principalmente las siguientes preguntas:

- ¿Les interesa en su proceso de formación, garantizar particularmente la participación de personas de cierta franja de edad (p.e. jóvenes o gente mayor) o de un sexo (p.e. mujeres), o de cierta filiación étnica o cultural, o de alguna otra característica diferencial? ¿por qué?
- ¿Hasta la fecha se ha logrado lo esperado en cuanto a inclusión de diversos participantes?
- ¿Qué se ha hecho, más allá de la convocatoria, para garantizar que en los procesos de formación hay diversidad de participantes?
- ¿Qué ha funcionado bien, qué ha fallado, cuáles son las principales dificultades para lograr esa inclusión?

Al final del ejercicio se llevó a cabo una plenaria de reflexión que buscaba facilitar una conversación acerca de la manera en que se ha aprovechado la diversidad, lo que ha funcionado o ha fallado, los aspectos retadores en la incorporación del enfoque interseccional y el papel del proyecto AIRR en los ejercicios de inclusión en los programas de formación.

A continuación, se relatan los aspectos relevantes de todo el ejercicio.

¿ Por qué incluir diversidad de participantes en los procesos de formación?

En términos generales existe un consenso sobre la necesidad e importancia de incluir la diversidad en los procesos de formación. Hay un reconocimiento también de que la

[1] Según la Guía práctica para la aplicación del enfoque interseccional en proyectos con Pueblos Indígenas de la Amazonia, elaborada en el marco del proyecto AIRR, el enfoque de interseccionalidad nos invita a analizar cómo cada persona o grupo de personas forma su identidad a partir de diversas características y cómo esas características se enlazan y cruzan entre sí. Estas características son biológicas, sociales y culturales; nos referimos por ejemplo al sexo, al género, la etnia, la clase, la religión, la orientación sexual, la edad, la nacionalidad y el grado de escolaridad, entre otras.

diversidad está culturalmente determinada y que su inclusión debe partir de un análisis complejo que tenga en cuenta las particularidades de cada pueblo indígena.

Las diversidades que interesan, son:

- **Sexo:** mujeres/ hombres (esto incluye a mujeres que son madres).
- **Edad:** jóvenes/personas adultas/ personas mayores.
- **Rol/papel:** experiencia, organizativo, doméstico.
- **Etnia:** diferentes pueblos indígenas.
- **Geografías:** personas procedentes de diferentes regiones.
- Personas desplazadas de sus territorios por fenómenos de violencia o desastres naturales
- Al final de la discusión se conversó sobre la inclusión de personas con diferentes orientaciones e identidades sexuales.[2]

Las principales razones para promover la diversidad

Consolidación de los procesos de participación efectiva

Es importante que las mujeres puedan participar en la toma de decisiones y para esto deben estar preparadas y formadas. Muchas mujeres son madres y esto implica un doble trabajo. Es importante que las personas se den cuenta de la importancia y la responsabilidad de la maternidad y lo que esto implica para participar en los espacios de formación.

Es importante que las mujeres y hombres jóvenes participen porque rara vez tienen voz. Están relegados. Es necesario que se formen porque son el futuro de las comunidades.

También es importante dar un papel activo a las personas mayores. Al tener personas de diferentes edades se enriquece el conocimiento y el interés para la formación.

Fortalecimiento del enfoque intercultural

La inclusión de diferentes pueblos indígenas promueve el diálogo intercultural para enfrentar el debilitamiento cultural. Un pueblo débil culturalmente también será débil en su gobernanza.

[2] Se podría decir que hay unas diversidades "aceptadas", como las de género, edad, geográficas, culturales y otras que todavía son difíciles de aceptar desde lo indígena (sobre todo desde los hombres), como las que tienen que ver con la identidad y la orientación sexual.

Cada pueblo y nacionalidad indígena es un mundo en sí mismo, con lo cual es importante compartir e incluir los diferentes criterios de cada pueblo.

La inclusión es una herramienta para entender y enfrentar nuevas realidades de la sociedad en general (indígenas y no indígenas) y adaptarse a los cambios. Hay que partir del hecho de que el mundo indígena no es estático, las culturas no son estáticas, lo cual implica procesos de adaptación permanentes.

Garantía de derechos

La inclusión es una forma de garantizar los derechos que tienen las personas en su diversidad. Se deben garantizar los derechos de los grupos "minoritarios".

La diversidad es una ganancia

No hablar de inclusión es una doble vulneración de los derechos.

Estrategias para asegurar la inclusión

Los grupos de trabajo discutieron diferentes estrategias para garantizar la inclusión de diversos participantes, desde el diseño hasta la puesta en marcha de los programas, pasando por los procesos de convocatoria y de seguimientos a los y las estudiantes. En este sentido, se entienden los procesos de formación como un camino al liderazgo, es decir, se asume que las personas que hacen parte de los procesos de formación serán líderes en el futuro, lo cual supone una reflexión sobre qué tipo de personas se quieren como líderes (hombres, mujeres, jóvenes, adultos, mayores, personas con identidad y orientación sexual diversa, personas con discapacidades, etc). Esto aporta también a la discusión de cómo hacer que la selección de los líderes de las organizaciones sea más equitativa.

En términos generales, se recogieron las siguientes estrategias:

Procesos de selección y convocatorias

Hay experiencias en las que se plantean criterios de selección específicos y otras con convocatorias abiertas.

Si bien convocar no garantiza necesariamente incluir, se presentaron varias experiencias en la cuales se incorporan criterios clave desde la convocatoria de las y los estudiantes. Por ejemplo, indicando que al menos la mitad (o una cuarta parte) de quienes participen sean mujeres y que también se asegure la convocatoria de personas de diferentes edades. Se considera que la convocatoria es donde más control se tiene para asegurar la participación.

En algunos casos, como Brasil, WWF hace recomendaciones pero la selección de participantes se delega a las organizaciones indígenas como parte de su autonomía.

Estrategias para asegurar la inclusión

Se planteó la necesidad de pensar en diferentes formas de participar de acuerdo al rol de cada persona. Por ejemplo, es difícil para las personas mayores moverse a atender las clases por sus limitaciones físicas, entonces es importante pensar en estrategias innovadoras para asegurar que ellas puedan compartir sus conocimientos con el resto de los participantes.

También se han desarrollado estrategias para que los diferentes participantes de los programas puedan acceder a las herramientas tecnológicas (que las personas mayores estén acompañadas de jóvenes, que las mujeres tengan acceso a sus propios equipos celulares).

Garantizar las condiciones de participación y permanencia de mujeres:

- Adaptación y flexibilidad en los horarios
- Cunas, guarderías. Cuidado de menores con personas de confianza
- Seguimiento personalizado

Hay grupos de personas (como LGTBIQ) que, si bien no necesariamente deben aparecer desde la convocatoria, es importante que hagan parte del enfoque interseccional a la hora de desarrollar el proceso de formación, de manera que se respeten sus derechos.

Se deben tener en cuenta las definiciones de cada uno de los pueblos indígenas frente al tema generacional: ¿cuándo se considera que una persona es ¨joven¨? ¿cuándo se considera que una persona es ¨mayor¨?

Propuestas para mejorar la inclusión

- El proyecto AIRR puede promover espacios de reflexión y discusión que permitan mejorar las estrategias de inclusión en los programas de formación. Debe haber un trabajo conjunto entre las organizaciones indígenas y las organizaciones socias.
- Algunos de los participantes consideran que no se puede imponer la inclusión de la diversidad. Sin embargo, en su mayoría coinciden en que se debe promover y ofrecer la discusión, y este es un aporte de los socios técnicos. Es importante aportar información y conocimientos desde afuera para ampliar la discusión.
- Es fundamental contar con presupuestos que permitan mejorar los procesos de inclusión. Lo más caro de los programas de formación es la logística, y la inclusión tiene un precio.
- Más allá de la logística, también se deben modificar las estrategias pedagógicas, de acuerdo con las y los participantes que hagan parte de cada programa. Tener en cuenta las diferentes maneras de aprender. Adaptar la formación a los diferentes lenguajes.
- Hay dos vías (que pueden ser complementarias): seleccionar los participantes de acuerdo con los contenidos, o adaptar los contenidos a los participantes que se tengan.
- Se debe implementar un seguimiento posterior a los programas de formación para saber si se han transformado los roles, las relaciones de poder, la participación, etc.
- Estrategia pedagógica de formación virtual a las madres o embarazadas que no lograron participar de los encuentros presenciales. Una estrategia para generar conciencia sobre la diversidad y su importancia es promoverla a nivel del profesorado, no solo de las y los estudiantes. Por ejemplo, incluir profesores y profesoras de diversas identidades y orientaciones sexuales (hombres, mujeres, trans) como forma de incluir la conversación sobre sus derechos. Con esto se muestra una realidad y se evidencian los derechos que tienen todas las personas.

"Si quieres que haya más diversidad, probablemente tienes capacidad para incluir menos personas", Cinthia Mongylardi (WWF Perú).

Retos

- Asegurar la inclusión extensiva, que vaya más allá del proceso de participación en el taller de capacitación. Seguimiento a las y los estudiantes antes, durante y después del programa.
- Incluir a las personas con capacidades especiales.
- Acreditar / formalizar sabios/as de las comunidades
- Mejorar metodologías para que los abuelos participen más adecuadamente y de manera integral.
- Buscar formas para superar barreras y dificultades, por ejemplo:
- Los recorridos para llegar a los encuentros presenciales son muy largos
    - El acceso al internet es difícil
    - Contagios de covid
    - Algunas organizaciones no apoyan a las mujeres para que participen.
- Muchas veces se valoran más los conocimientos de los hombres sabedores que de las sabedoras.
- Hay restricciones de selección para personas discapacitadas o con diferentes orientaciones sexuales. Hay incluso casos de suicidio o de alcoholismo debido al rechazo que sienten.
- Hay temas (como la diversidad y la orientación sexual) que no se han discutido todavía en las organizaciones indígenas. Se puede pedir apoyo a los socios para ver cómo es la mejor manera de abordarlo.
- Encontrar los mejores mecanismos para que los y las estudiantes repliquen lo aprendido en sus comunidades y aporten a la solución de sus problemas.

Reflexiones adicionales en torno a la inclusión y la interseccionalidad en los procesos de formación

La conversación acerca de la importancia de la inclusión de diversidad de participantes en los programas de formación discurre de manera más fluida cuando se habla de género/sexo, generación, etnia y discapacidad, pero se torna más compleja al incluir las identidades de género y las opciones sexuales, debido a (pero no exclusivamente por) las implicaciones culturales que esto tiene para los pueblos indígenas. También se evidencia una mayor apertura de las mujeres que de los hombres para hablar de y abordar la complejidad de estos temas dentro del devenir de las organizaciones y las comunidades indígenas.

La implementación del proyecto AIRR ha permitido avanzar hacia el entendimiento del enfoque interseccional y su incorporación en los programas de formación. Esto ha fortalecido la capacidad de los equipos técnicos, tanto de WWF como de las organizaciones indígenas, para asegurar la diversidad en la participación en los procesos que adelanten, dentro y fuera del proyecto.

En las reflexiones finales del taller se mencionó la importancia del término *discriminación positiva*[3] y la manera como esta estrategia puede servir para asegurar procesos de inclusión más justos.

SOSTENIBILIDAD DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

El análisis y discusión sobre la sostenibilidad en los procesos de formación se desarrolló alrededor de las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los elementos que constituyen la sostenibilidad?
- ¿Cuáles son los principales impedimentos para la sostenibilidad de los procesos de formación?

[3] Según la Guía práctica para la aplicación del enfoque interseccional en proyectos con Pueblos Indígenas de la Amazonia, elaborada en el marco del proyecto AIRR, la discriminación positiva es un comportamiento social que se expresa en el trato diferencial hacia una persona o grupo para brindar oportunidades que ayuden a superar los obstáculos o cerrar las brechas que los ponen en desventaja frente a otros individuos o grupos por razón de su sexo, género, etnia, clase, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, grado de escolaridad, limitaciones físicas o cognitivas, o cualquiera de las características que lo hagan diferente desde la perspectiva de quien discrimina.

¿Qué estamos haciendo para garantizar la sostenibilidad de los procesos de formación?

Inicialmente los y las participantes identificaron y expusieron imágenes, ideas y conceptos sobre el significado de la sostenibilidad desde lo propio:

Elementos que constituyen la sostenibilidad

Recursos suficientes y oportunos

- Recursos económicos, que sean idóneos y suficientes.
- Recursos humanos: equipos capaces de afrontar los retos que presentan los programas.

Institucionalidad sólida y comprometida

- Institucionalidad: pública y privada. Se entiende como el andamiaje que puede mantener los programas de formación. En este sentido, es importante tanto la institucionalidad indígena, como la de los gobiernos y las organizaciones aliadas.
- Políticas públicas favorables tanto para el fortalecimiento de las organizaciones y pueblos indígenas, como para la educación.
- Voluntad e interés de las diferentes partes que intervienen.
- Estrategias de participación inclusiva.

Monitoreo, gestión de conocimiento y comunicaciones

- Sistemas de seguimiento eficaces para identificar los resultados relevantes que permitan que los procesos continúen y los aprendizajes que aporten a la adaptación.
- Capacidad de adaptación, para ir transformando contenidos, metodologías y demás aspectos de los programas de acuerdo con las necesidades y contextos cambiantes.
- Comunicación asertiva como eje transversal, dentro de los programas y también hacia afuera para mostrar resultados.
- Estrategias de participación inclusiva.

Alianzas sólidas

Alianzas con instituciones gubernamentales, instituciones académicas y ONG que fortalezcan los procesos de gestión de recursos y la implementación de los programas.

Principales impedimentos para la sostenibilidad de los procesos de formación

Dificultades logísticas y de comunicación

Limitaciones para el desarrollo de los programas, como las pocas vías de acceso a los territorios indígenas, dificultades de comunicación y acceso a internet lo que, entre otras, genera altos costos para su implementación.

Metodologías poco apropiadas

- Uso de metodologías externas que no son apropiadas para las comunidades indígenas y para los diferentes contextos donde se desarrollan.
- Específicamente para el fortalecimiento de emprendimientos indígenas: diseño de modelo de emprendimientos que no tienen en cuenta el tiempo que se requiere para la formación y los conocimientos de los participantes.

Falta de recursos

Falta de recursos propios de las organizaciones y alta dependencia de recursos de cooperación.

Violencia en contra de los pueblos indígenas

Amenazas a las personas y a los territorios.

Debilidad en las organizaciones indígenas

- Rotación de dirigentes en las organizaciones indígenas, que va en contra de la continuidad de sus líderes. Los cambios en las organizaciones muchas veces son traumáticos para los procesos que lideran.
- No hay proyección a largo plazo en muchas de las organizaciones indígenas.
- Poca capacidad de gestión de los líderes de las organizaciones indígenas.
- Corrupción (en las organizaciones indígenas) y tolerancia a la corrupción (de las organizaciones indígenas hacia las instituciones gubernamentales). Esto tiene efecto en dos vías: por un lado, se gastan el dinero que debe servir para implementar los procesos de formación y, por el otro, se pierde credibilidad para el manejo de recursos de cooperación.

Estrategias en marcha para garantizar la sostenibilidad

Buscar aliados técnicos, financieros y académicos.

Institucionalización de los procesos formativos en las organizaciones indígenas. Esto se logra consolidando programas que respondan a las necesidades e intereses de las organizaciones, vinculados con los ejes temáticos (por ejemplo lo que se ha logrado hacer en AIDESEP) y que se puedan adaptar en el tiempo.

Entendimiento y apropiación de lo que muestran los demás pueblos indígenas.

Seguimiento a egresados para garantizar que puedan poner en práctica lo que aprendieron y puedan asistir a espacios de incidencia política, ejerciendo su liderazgo.

Fortalecer la espiritualidad como base de un comportamiento ético, basado en la Ley de Origen. Adicionalmente, promover un control comunitario que permita cuidar entre todos los recursos comunes.

Fortalecimiento de las organizaciones indígenas para que puedan liderar los programas.

Lograr una acreditación académica de los programas y su reconocimiento por parte de las instituciones gubernamentales.

Posibles estrategias a futuro

La discusión sobre este punto se centró en encontrar vías para que las organizaciones indígenas puedan contar con recursos para desarrollar sus programas de formación, disminuyendo la dependencia de proyectos de cooperación liderados por otro tipo de organizaciones.

En este sentido, se propusieron algunas ideas:

- Las organizaciones indígenas pueden generar emprendimientos que garanticen recursos propios y financiar los procesos de formación. Esto implicaría trascender los emprendimientos de tipo familiar a unos de tipo comunitario y organizativo, que permitan generar recursos para garantizar procesos de formación. Sin embargo, esto puede acarrear riesgos, debido a la naturaleza política (no económica) de las organizaciones[4], sumado a las dificultades que supone establecer emprendimientos.

- Las organizaciones indígenas podrían diseñar y ofrecer servicios de formación para personas no indígenas como mecanismo para que las instituciones y organizaciones aliadas conozcan con mayor precisión el funcionamiento de la institucionalidad y el movimiento indígena en los diferentes países.

- Incidir en los gobiernos nacionales y subnacionales para conseguir financiación de los procesos de formación a comunidades indígenas con recursos públicos, con base en la autonomía de los pueblos indígenas, garantizando el derecho a una educación propia, intercultural y de calidad.

- De manera más general, incidir para conseguir financiación a largo plazo de las organizaciones indígenas con recursos públicos. Por ejemplo, que un porcentaje del presupuesto nacional esté destinado a la financiación de las organizaciones indígenas.

- Desarrollar proyectos ligados a la mitigación del cambio climático y la conservación de la biodiversidad, teniendo en cuenta el rol que tienen los pueblos indígenas en el mantenimiento de ecosistemas estratégicos como la Amazonia. Por ejemplo, proyectos REDD+ o Pago por Servicios Ambientales. También se pueden desarrollar proyectos de manejo forestal sostenible y comercialización de madera.

[4] También se discutió sobre las limitaciones que podrían tener las organizaciones indígenas para generar recursos económicos propios, debido a que son organizaciones sin ánimo de lucro. Al respecto se aportaron diversas soluciones, pues lo que no pueden hacer las organizaciones sin ánimo de lucro es repartir utilidades a los socios.

- Establecer alianzas a largo plazo con universidades y otras instituciones académicas para ofrecer programas destinados a población indígena, garantizando el derecho a la educación superior. Esto incluiría estudios profesionales. Las universidades deben contribuir con metodologías, docentes y contenidos, aprovechando su experiencia. Se planteó además que idealmente las universidades aliadas deben ser universidades indígenas o interculturales.

En la discusión sobre la sostenibilidad se evidenció la tensión que existe entre la necesidad de establecer alianzas con instituciones académicas y el reclamo de autonomía de las organizaciones indígenas frente a metodologías ajenas impuestas desde la academia. Se resaltó la importancia de la co- creación. Igualmente surgió la pregunta de cómo hacer para que las universidades se involucren de manera más comprometida en los programas y que no sean simplemente acreditadoras de la formación: ¿qué reciben las universidades? ¿Cómo conseguir que la institución académica y la organización indígena se permeen la una a la otra?

- Se evidenció la necesidad de desarrollar procesos de formación en gestión, administración y manejo de recursos como forma de fortalecer la capacidad de las organizaciones indígenas para avanzar en la sostenibilidad de los programas de formación y otras iniciativas.

- También es importante que las organizaciones indígenas (y las organizaciones aliadas) contraten a las personas que se han formado en estos procesos para aprovechar sus capacidades de la mejor manera. Esto ya pasa en el programa Floresta em Rede (Brasil).

Reflexiones adicionales sobre la sostenibilidad de los procesos de formación

Además de lo consignado arriba, fue recurrente la conversación acerca del papel que juegan y deben jugar las instituciones académicas en los programas de formación como parte de las estrategias de sostenibilidad de los mismos. Se evidencia que, en general, las universidades aliadas no se involucran lo suficiente en el diseño y la implementación de los programas y su papel se reduce a ser certificadoras académicas.

A esto se suma que en las regiones amazónicas de los 4 países la calidad de la educación (sobre todo la educación superior) no es la mejor, lo cual debilita aún más los vínculos con las organizaciones indígenas y sus aportes en cuanto al diseño e implementación de metodologías pedagógicas interculturales. En este sentido, es importante para los programas encontrar socios académicos que se interesen y tengan la capacidad de poner en marcha enfoques interculturales.

IMPACTOS DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

Para analizar los impactos[5], se desarrollaron varios ejercicios en grupo, en los cuales se integraron personas de diferentes procesos de formación, a lo largo de varias rondas. El ejercicio buscaba responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué cambios han generado las personas egresadas en sus organizaciones y comunidades? ¿Estos cambios corresponden con lo que se espera, según el perfil del egresado de cada proceso de formación?
- ¿Se hace seguimiento a los egresados para conocer de primera mano si están ocurriendo esos cambios? ¿Hay evidencias de dichos cambios o impactos? ¿cómo se hace el monitoreo?
- ¿Por qué es importante hacer un monitoreo consistente de los impactos de los procesos de formación y asegurar que se pueden verificar dichos impactos?

Al cierre de la sesión se desarrolló una plenaria para discutir los avances y retos en cuanto a impactos de los procesos de formación y la importancia de continuar y/o mejorar su monitoreo.

Ejemplos de cambios que han generado los y las participantes en sus organizaciones y comunidades

1. Acciones concretas de incidencia política en diversos espacios (con la Defensoría Pública, el Ministerio Público y el Congreso en Brasil, con la Mesa de Concertación con Pueblos Indígenas y Mesa Regional Amazónica en Colombia). La participación de estudiantes y egresados de los programas de formación ha permitido incorporar nuevos temas de debate en las agendas públicas. En Brasil, han logrado que no sean aprobadas leyes que afectan a los pueblos indígenas. En Colombia se reporta un posicionamiento de la perspectiva de la mujer indígena en los espacios de concertación regionales. Estos cambios que se dan a partir de la incidencia son difíciles de medir, entre otras porque generalmente implican la intervención de otros actores e instituciones[6]. Hay un mejor conocimiento de los espacios donde se puede incidir y han mejorado las alianzas para estos procesos de incidencia.

[5] Como introducción al ejercicio se hizo una diferenciación entre logros e impactos. Un logro es un resultado tangible que se puede atribuir directamente al programa de formación. Un impacto es un cambio que se genera más allá de las personas, a más largo plazo, y que es posible gracias a los logros obtenidos.

[6] Durante la discusión en plenaria se abordó cuál es el verdadero impacto de la incidencia. Si bien existe cierto consenso en que este debe medirse en función de los cambios que se generan con la incidencia, algunas personas piensan que el sólo hecho de participar en los espacios y los procesos debe ser considerado un impacto, si así las organizaciones indígenas lo consideran.

2. Conformación de la red de comunicadores indígenas en Brasil de la que hacen parte los jóvenes que se han formado en el programa Foresta en Red, la cual se considera como un espacio de coordinación de las bases de las organizaciones indígenas y un mecanismo para que la información llegue más rápidamente a las comunidades y así cerrar brechas de comunicación. También permite contar con dirigentes que, a su vez, son comunicadores, lo que mejora su trabajo hacia adentro y hacia afuera. La existencia de la red permite monitorear el trabajo y las acciones de las personas que la conforman.

3. Fortalecimiento de la identidad cultural a partir de la espiritualidad como eje central del PFGTI en Colombia. Se plantea en la discusión que la fortaleza espiritual fortalece la autonomía indígena y en esa misma vía se fortalecen las comunidades. Como una evidencia se resalta que varios proyectos desarrollados por egresados, como iniciativas de conservación[7], estaban relacionadas con la identidad cultural a través del tejido, las plantas medicinales o los cortes de cabello. El fortalecimiento de la espiritualidad también ha despertado el interés de los jóvenes por conocer las lenguas propias.

4. Hubo varios intentos para resaltar los impactos de la formación a los emprendimientos indígenas. En uno de ellos se explicó que esta formación ha permitido "cambiar la mentalidad" de los y las participantes incorporando las nuevas herramientas en la gestión de los emprendimientos para que luego puedan mejorar el desempeño y a lo mejor, conseguir nuevos financiamientos. Los nuevos conocimientos adquiridos ya no se ven como obligaciones sino como conocimientos útiles para el mejor desempeño de los negocios. En el otro ejemplo se resaltaron los cambios que se han dado en las economías locales gracias a la demanda de insumos y de mano de obra que generan los emprendimientos indígenas. Esto permite que los jóvenes tengan fuentes de ingreso, permaneciendo en el territorio y conservando las prácticas ancestrales. También se destacó el ejemplo de Perú, donde las mujeres han desarrollado proyectos productivos que generan ingresos, aportando al fortalecimiento de la gobernanza y la autonomía de las comunidades. En los dos casos, la formación se traduce en el desarrollo de iniciativas concretas que generan ingresos y fortalecen la cultura.

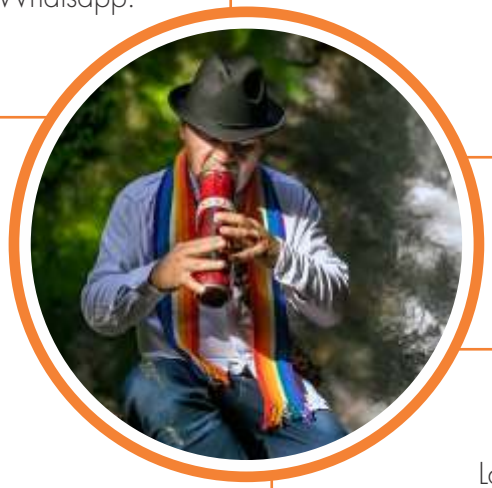
[7] Proyecto a través del cual se financió el desarrollo de 8 iniciativas comunitarias de igual número de egresados, como continuación y fortalecimiento de los proyectos formativos desarrollados en las dos primeras promociones del PFGTI.

Monitoreo de los impactos de los programas de formación

Considerando que, en términos generales, las experiencias no cuentan con sistemas para monitorear los impactos a largo plazo, no se ahondó mucho en las formas de entender y medir los cambios que se generan a partir de la formación de participantes indígenas en los programas. Sin embrago, se resaltó el ejemplo de la red de comunicadores del programa Floresta em Rede:

Este seguimiento se hace a través de una persona contratada para manejar la comunicación con los y las integrantes de la Red mediante un grupo de Whatsapp.

También se hacen reuniones virtuales cada quince días y cursos de formación cada mes, para mantener el interés de los y las participantes.



La persona encargada de hacer el seguimiento lleva una planilla donde se reporta el lugar en el que se encuentra cada integrante y las actividades que desarrolla en un tiempo determinado.

Existen también puntos focales por Estado.

La motivación se mantiene asignando tareas a cada persona, de acuerdo con su perfil. Estas luego se comunican en las redes sociales y así cada persona puede ver la importancia de su trabajo. Los y las participantes de la red reciben una retribución económica por su trabajo y además cuentan con equipos como cámaras, computadores y celulares.

Se promueve la responsabilidad de cada uno de los participantes. Cada persona debe entender que es estratégica para transmitir a otros la información importante.

Reflexiones adicionales sobre los impactos de los programas de formación

No es sencillo identificar impactos de los procesos más allá de los logros. Además de requerir tiempo para alcanzarlos, su medición es compleja, considerando que no siempre se pueden atribuir específicamente al proceso que se está evaluando. En este sentido, fue importante la conversación acerca de cómo generar cambios a partir de logros de los programas.

Los y las participantes reconocieron la importancia de identificar y medir los impactos, como una manera de asegurar la sostenibilidad de los procesos. También se resaltó la necesidad de comunicar y divulgar este tipo de información para poder fortalecer los procesos en el tiempo. Esto teniendo en cuenta que existen diferentes formas y herramientas para hacer el monitoreo y diferentes formas de entender los impactos.

También se habló de la importancia de identificar impactos tanto positivos como negativos intentando esclarecer de qué manera los procesos de formación transforman las relaciones de poder dentro y fuera de las comunidades y las organizaciones. Esto permitirá enfocar el trabajo a futuro en aspectos que sean considerados relevantes para quienes implementan los programas. Esto es posible a través del seguimiento a mediano y largo plazo de los egresados, identificando las herramientas y /o metodologías más idóneas.

REFLEXIONES FINALES

El intercambio de experiencias sobre programas de formación fue un espacio muy rico de conversación, análisis colectivo e integración entre los equipos de las organizaciones socias del proyecto AIRR; debido a la pandemia, este tipo de actividades se retrasaron en el calendario del proyecto, pero se demuestra su importancia para mantener y fomentar la motivación de las personas que hacen parte del proyecto.

Los procesos de formación se consolidan como uno de los ejes centrales del proyecto, no solo aportando al cumplimiento de sus objetivos, sino sobre todo llevando a la práctica los intereses y apuestas de las organizaciones indígenas, contribuyendo al cumplimiento de sus agendas políticas. Su diseño e implementación también se han convertido en un mecanismo efectivo de interacción entre los socios en cada uno de los 4 países.

El éxito del intercambio de experiencias se puede evidenciar en los resultados del último ejercicio: la maloca de los cinco canastos, a través del cual se recogieron los aportes de los y las participantes sobre 5 ejes:

- Nuevos conocimientos o información adquirida durante el taller.
- Reflexiones sobre los procesos de formación propios.
- Aspectos más impactantes de los procesos de formación.
- Aprendizajes y su utilidad.
- Análisis crítico sobre la logística, metodología y contenidos del taller.

Las respuestas de los y las asistentes dan muestra de la importancia de la reflexión colectiva en el desarrollo y consolidación de este tipo de procesos. En términos generales, se resalta de cada proceso:

- El impacto y los logros obtenidos en la formación de jóvenes del programa Floresta em Rede de Brasil.
- El diseño metodológico del Programa de Formación en Gobernanza Territorial Indígena- PFGTI, en Colombia.
- La cobertura, amplitud y alineación política de EGIDA, en Perú.
- El abordaje de temáticas complejas a través del arte de la formación de Paralegales en Ecuador.

También fue importante para los y las participantes, la conversación alrededor de la inclusión de personas con diversas identidades de género y orientaciones sexuales en los procesos de formación. Se reconoce la complejidad del tema, pero también los fuertes impactos que la exclusión ha causado sobre todo en jóvenes indígenas.

Finalmente, otro aspecto a resaltar es la discusión acerca de la necesidad de monitorear y medir los impactos que se generan a partir de la implementación de los programas de formación. Esto es algo que no había sido abordado en profundidad antes pero que los equipos reconocen como uno de los próximos pasos para este tipo de procesos. En este sentido, sería importante apoyar a los equipos en lo que queda del proyecto para avanzar en el entendimiento e implementación de sistemas de medición que apunten a la identificación de impactos.

AMAZONÍA INDÍGENA

DERECHOS Y RECURSOS (AIRR)

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA · DAR Derecho Ambiente y Recursos Naturales · NESST · COICA Coordinadora de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica · AIDESEP · OPIAC Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonia Colombiana · COIAB · Conferência Indígena Território Justiça e Liberdade · ICV Instituto Centro de Vida · OPAN · IPAM Amazônia · WWF