

MUJERES AMAZÓNICAS ABRIENDO EL CAMINO:

Diagnóstico sobre la participación política
de las mujeres en AIDSESP



PROGRAMA MUJER, NIÑEZ, JUVENTUD
Y ANCIANIDAD DE AIDSESP



AIDSESP
ASOCIACIÓN INTERÉTNICA DE DESARROLLO
DE LA SELVA PERUANA

MUJERES AMAZÓNICAS ABRIENDO EL CAMINO:

Diagnóstico sobre la participación política
de las mujeres en AIDSESP



PROGRAMA MUJER, NIÑEZ, JUVENTUD
Y ANCIANIDAD DE AIDSESP



AIDSESP
ASOCIACIÓN INTERÉTNICA DE DESARROLLO
DE LA SELVA PERUANA

Consejo Directivo Nacional de AIDSESP (2021-2026):

- Jorge Pérez - Presidente
- Miguel Guimaraes - Vicepresidente
- Tabea Casique - Secretaria
- Julio Cusurichi - Tesorero
- Teresita Antazú - Primera Vocal
- Nelsith Sangama - Segunda vocal

Autoras: Teresita Antazú López (AIDSESP), Elaine Shajian Shawit (CORPI-SL), Abelinda Sinacay Tomas (ARPI SC), Zaira Rodríguez López (ORPIO), Carmen Kaibi Chacami (COMARU), Yessica Mahuantiari Piñarreal (COMARU), Judith Nunta Guimaraes (ORAU), Raquel Caicat Chias (ORPIAN-P), Amalia Añez de Garrido (FENAMAD), Seney Tentets Tsamach (CODEPISAM), Kanida Ríos Coronado (CORPIAA), Tabea Casique Coronado (AIDSESP) y Nelsith Sangama Sangama (AIDSESP).

Responsable de la edición: Cynthia Cárdenas.

Sistematización y diagramación: Ruth Buitrón y Leonardo Cortéz.

Fotografías: Archivos de AIDSESP, OARA, FENAMAD y CODEPISAM.

Editado por:

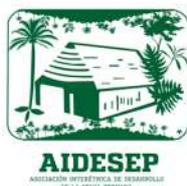
Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana
Av. San Eugenio 981, La Victoria, Lima
Telf.: (+511) 472-4605
E-mail: aidesep@aidesep.net.pe

Primera edición digital, mayo del 2024.

Publicación digital disponible en: www.aidesep.org.pe

Depósito legal: 2024-04786.

Este documento es el resultado del trabajo y el valioso aporte de las mujeres indígenas de AIDSESP, en el marco del proyecto "Fortaleciendo la participación de las mujeres indígenas en los espacios de toma de decisión y desarrollo de intervenciones relacionadas al cambio climático", financiado por Rights and Resources Initiative (RRI). Asimismo, queremos agradecer al Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) por contribuir al involucramiento de las lideresas en reuniones y encuentros, y por diseñar la línea de tiempo "Historia de la participación de las mujeres en AIDSESP", elaborada conjuntamente con las lideresas.



Las opiniones presentadas aquí son las de los autores y no son necesariamente compartidas por las agencias que han apoyado generosamente este trabajo a través de la RRI, ni por todos los Socios o Colaboradores de la Coalición.

ISBN: 978-612-49681-0-5



Como citar:

Antazú, T., Shajian, E., Sinacay, A., Rodríguez, Z., Kaibi, C., Mahuantiari, Y., Nunta, J., Caicat, R., Añez, A., Tentets, S., Ríos, K., Casique, T., & Sangama, N. (2024). *Mujeres amazónicas abriendo el camino. Diagnóstico sobre la participación política de las mujeres en AIDSESP*. Lima: Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
INTRODUCCIÓN	8
PRIMERA PARTE: ¿CÓMO HICIMOS EL DIAGNÓSTICO?	11
1.1. La metodología del aprender haciendo	12
1.2. Estrategias utilizadas para elaborar el diagnóstico	13
A. Fortalecimiento de capacidades	13
B. Diseño de instrumentos para el recojo de información	14
C. Talleres participativos en las regionales	15
D. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	18
E. Reuniones y encuentros nacionales	18
1.3. ¿Cómo analizamos y procesamos la información?	20
SEGUNDA PARTE: CONOCIENDO LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE AIDSESEP	22
2.1. La participación política de las mujeres indígenas en AIDSESEP, a nivel nacional	23
2.2. La participación políticas de las mujeres en las organizaciones regionales	27
2.3. La participación de las mujeres en las federaciones y comunidades	31
TERCERA PARTE: AUTOEVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN LAS ORGANIZACIONES REGIONALES	35
3.1. Análisis FODA	36
A. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas San Lorenzo (CORPI SL)	37
B. Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO)	41
C. Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD)	45
D. Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU)	49
E. Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI SC)	53
F. Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú (ORPIAN-P)	58
G. Organización Regional AIDSESEP Ucayali (ORAU)	63
H. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESEP Atalaya (CORPIAA)	67
I. Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la región San Martín (CODEPISAM)	70
3.2. Deseos de las mujeres indígenas	74
A. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas San Lorenzo (CORPI SL)	74
B. Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO)	75
C. Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD)	75
D. Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU)	77
E. Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI SC)	77
F. Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú (ORPIAN-P)	78
G. Organización Regional AIDSESEP Ucayali (ORAU)	80
H. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESEP Atalaya (CORPIAA)	80
I. Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la región San Martín (CODEPISAM)	81



CUARTA PARTE: PRINCIPALES HALLAZGOS	82
4.1. HALLAZGO 1: Un mayor número de mujeres indígenas están involucradas políticamente en las organizaciones, pero aún hay limitaciones	83
4.2. HALLAZGO 2: Importancia de la modificación y cumplimiento de los estatutos para garantizar el involucramiento y la participación de las mujeres indígenas	86
4.3. HALLAZGO 3: El rol de las mujeres indígenas en la conservación de los territorios	88
4.4. HALLAZGO 4: Contribución de los emprendimientos liderados por mujeres indígenas ...	91
4.5. HALLAZGO 5: Violencia multidimensional contra las mujeres indígenas	93
4.6. HALLAZGO 6: Las limitaciones para el acceso a la educación de las mujeres indígenas.	95
4.7. HALLAZGO 7: Miradas críticas sobre las capacitaciones dirigidas a mujeres indígenas	97
QUINTA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
5.1. Conclusiones	99
5.2. Recomendaciones: hombres y mujeres trabajando juntos	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105



Encuentro de lideresas indígenas de AIDESEP en Lima, mayo 2023. Foto: AIDESEP.



PRESENTACIÓN

Las mujeres indígenas desempeñan un papel fundamental en las sociedades amazónicas, para la conservación y preservación de nuestros territorios y conocimientos tradicionales, así como para el desenvolvimiento de un desarrollo sostenible. Sin embargo, a pesar de sus aportes, han enfrentado numerosas barreras, además de ser invisibilizadas en sus roles de sostenedoras, cuidadoras y defensoras de la diversidad amazónica, han debido enfrentar una compleja trama de desigualdades que han limitado su participación activa en la toma de decisiones y en los procesos de desarrollo de sus comunidades, federaciones, regionales y la nacional.

Para la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP), garantizar la participación plena de las mujeres es una prioridad. Y un primer e importante paso para esta labor es conocer la situación de la participación política de nuestras hermanas indígenas. En ese sentido, nos complace presentar *Mujeres amazónicas abriendo el camino. Diagnóstico sobre la participación política de las mujeres en AIDSESP*, un documento que da cuenta de los principales factores que han llevado a los problemas de representación de la mujer en los diferentes niveles de la organización, que también nos muestra la capacidad de las mujeres indígenas para superar estas barreras y generar espacios y oportunidades.

Este trabajo tiene dos características clave: primero, que fue elaborado por las propias mujeres, quienes a través de diálogos, encuentros e instrumentos de investigación recogieron información en todas las regiones en las que AIDSESP tiene presencia. Este es un aspecto relevante, ya que implica un cambio con respecto a la manera en que se realiza este tipo de documentos, donde se toman las experiencias y las voces de las protagonistas que durante tanto tiempo han sido silenciadas. Segundo, este proceso duró aproximadamente dos años y permitió que las autoras, además de adquirir habilidades para la investigación, fortalezcan sus conocimientos y capacidades dirigenciales.

Agradecemos a Rights and Resources Initiative (RRI) por confiar en AIDSESP para realizar el proyecto “Fortaleciendo la participación de las mujeres indígenas en los espacios de toma de decisión y desarrollo de intervenciones relacionadas al cambio climático”, en el marco del cual se realizó este diagnóstico. Asimismo, agradecemos a las y los dirigentes de las organizaciones regionales, federaciones y comunidades que brindaron las facilidades para el desarrollo de las actividades del diagnóstico. Y, finalmente, extendemos nuestro reconocimiento a las hermanas del Programa Mujer y a todas las participantes en la elaboración del diagnóstico por este valioso aporte, con el firme compromiso de seguir abriendo el camino para la participación efectiva de las mujeres en AIDSESP.

**Consejo Directivo Nacional de AIDSESP
2021-2026**



Dirigentas nacionales y de las organizaciones regionales de AIDSESP, 2003.



INTRODUCCIÓN

La Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP), es la principal organización de los pueblos indígenas amazónicos en el Perú que representa a 64 pueblos indígenas y a 2439 comunidades nativas. Está liderado por un Consejo Directivo Nacional y representa a 09 organizaciones regionales. Desde su creación ha priorizado asegurar, recuperar y recomponer los territorios tradicionales, así como presentar propuestas de desarrollo basadas en nuestras cosmovisiones. En los últimos años, está promoviendo la participación efectiva de la mujer indígena en el movimiento indígena. Cuenta con la Agenda Grande de AIDSESP (AGA+), conjunto de propuestas para “garantizar la existencia física y cultural de los pueblos y comunidades de la Amazonía” (AIDSESP, 2023); dentro de la agenda, el punto 15 establece que se va a “garantizar la participación efectiva e igualitaria de las mujeres indígenas amazónicas en todos los espacios y niveles de toma de decisión, y en las instancias impulsadas por el Estado”. En ese sentido, desde AIDSESP se viene fortaleciendo nuestras capacidades y promoviendo que participemos en los espacios de decisión indígena a nivel local, regional y nacional.

Sin embargo, en este proceso de fortalecimiento hemos identificado que las mujeres enfrentamos diferentes problemáticas. Una de las principales es que nuestra participación política está invisibilizada en la vida organizativa de nuestros pueblos. Esto nos limita a expresar nuestras necesidades y las demandas de las comunidades desde la cosmovisión de las mujeres indígenas, además de las limitaciones para participar en los procesos de toma de decisiones que afectan a nuestras vidas. Asimismo, no está reconocido el rol de las mujeres en la defensa de sus territorios y conservación de sus bosques, no solo en las organizaciones indígenas, sino por parte de instituciones del estado y organizaciones cooperantes que acuden a las comunidades con proyectos y talleres donde se repiten estereotipos de los temas que abordan solo hombres y solo mujeres. Con este diagnóstico queremos empezar a reflexionar en incluir a las mujeres en espacios de decisión y, desde una mirada colectiva, conocer su vínculo y forma de relacionarse con el territorio.

Por otro lado, de acuerdo con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), somos afectadas por situaciones de violencia psicológica, agresiones físicas o violaciones, esto por factores como “el racismo, la marginación, la pobreza y el abuso de alcohol y de sustancias” (CEDAW, 2022:16). Además, tenemos un acceso limitado a la educación en el nivel básico como en el superior; el Censo Nacional de 2017 muestra que el 17.4% de mujeres indígenas amazónicas no había completado ningún nivel de estudio, esto es mayor a la de los varones indígenas amazónicos (8.8%) y superior al promedio a nivel nacional (4.7%). Asimismo, nuestro perjuicio frente a los problemas territoriales es distinto al de los varones indígenas, por ejemplo, problemas como el desplazamiento forzado de sus tierras perjudican nuestro vínculo con el territorio y sus recursos, lo que afecta tanto nuestros medios de vida como nuestra cultura (CEDAW, 2022).

Si bien esta información nos permite generar un marco, ésta es aún muy insuficiente para reconocer los avances y nuestras contribuciones en la consolidación de las organizaciones indígenas y la defensa de los derechos. Desde el Programa Mujer de AIDSESP creemos que es importante que este proceso sea de forma colectiva, involucrando a las dirigentas en su elaboración, a través de una metodología que combine técnicas de investigación-acción con las pedagogías indígenas.



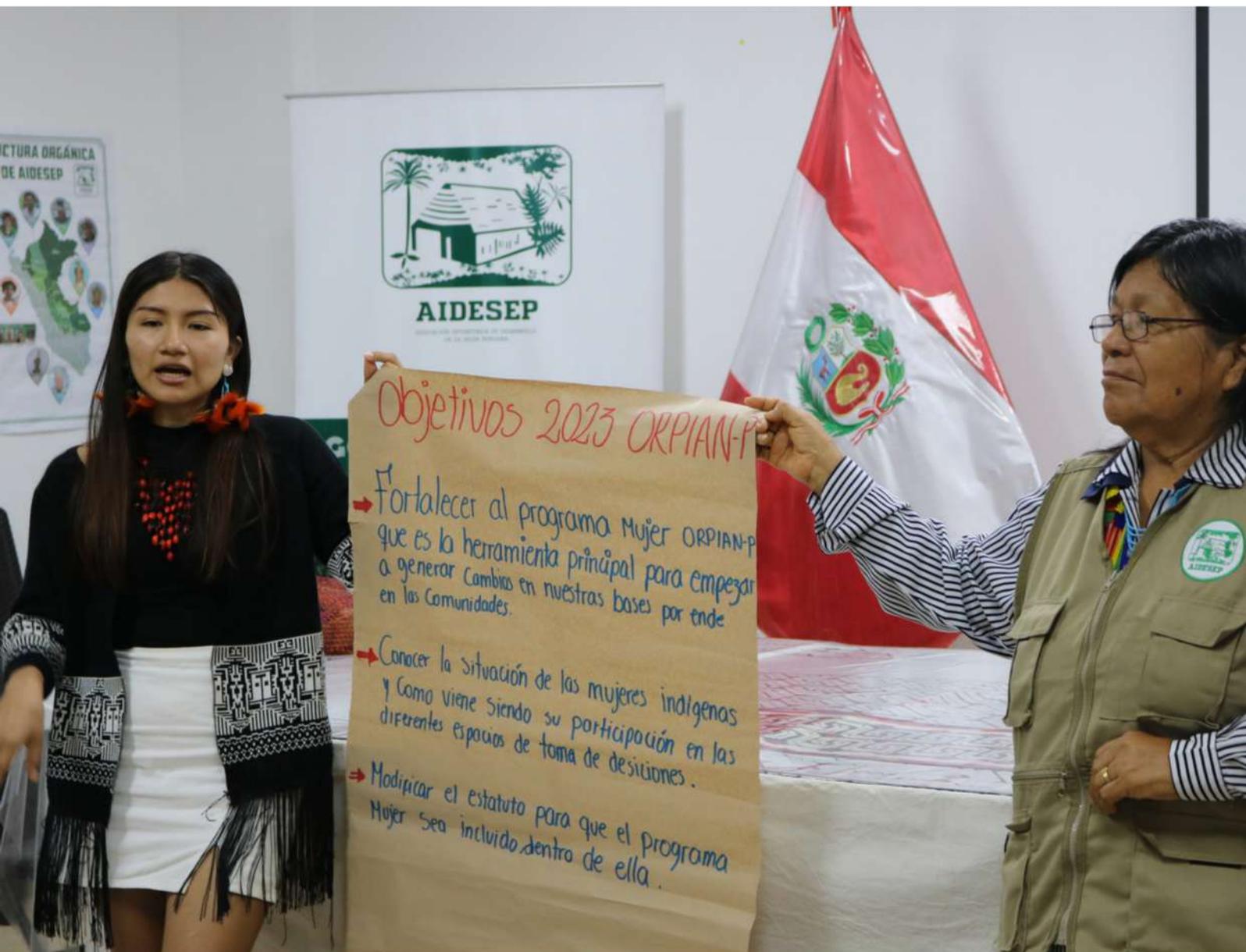
Por ello, en el marco del proyecto “Fortaleciendo la participación de las mujeres indígenas en los espacios de toma de decisión y desarrollo de intervenciones relacionadas al cambio climático”, financiado por Rights and Resource Initiative (RRI) y BEF, propusimos realizar un “Diagnóstico sobre la participación política de las mujeres en AIDSESP”. Este estudio ha sido elaborado por la responsable del Programa Mujer de AIDSESP, las responsables de las organizaciones regionales y las dos dirigentas nacionales, quienes fuimos capacitadas y recibimos apoyo técnico para conducir este proceso en nuestros territorios. Asimismo, IDEA Internacional Perú contribuyó apoyando con el financiamiento de dos actividades para generar información sobre nuestra situación, donde participamos las 9 representantes regionales. Además, de financiar materiales como la línea de tiempo y cartilla de AIDSESP.

El diagnóstico que a continuación presentamos recoge información sobre el proceso de incorporación de las mujeres indígenas en la gestión y dirección de las organizaciones regionales de AIDSESP. Cabe mencionar que esta información que generamos es como plantar una semilla para conocer la situación de la participación política de las mujeres, ya que debido a las distancias geográficas y los lugares alejados no se han podido llegar a todas las comunidades. El diagnóstico responde a los siguientes objetivos:

- Producir información desde las organizaciones indígenas para documentar y visibilizar la participación de las mujeres y sus aportes al movimiento indígena.
- Reconocer la dinámica y la tendencia de la incorporación de las mujeres indígenas en la gestión y la dirección de las organizaciones regionales de AIDSESP.
- Identificar los factores que dinamizan u obstaculizan la participación de las mujeres indígenas en la gestión y la dirección de las organizaciones regionales de AIDSESP.

El documento tiene cinco secciones. En la primera se describe la metodología que se siguió para realizar el diagnóstico. En la segunda se presentan los principales aspectos de la participación de las mujeres indígenas tanto en AIDSESP como en las organizaciones regionales y las federaciones. La tercera sección presenta una autoevaluación de nuestra participación en el nivel regional. En la cuarta sección se desarrollan los principales hallazgos de este diagnóstico, distribuidos en diferentes temáticas. Por último, en la quinta sección se presentan las conclusiones y recomendaciones de este documento.

Al sistematizar nuestra trayectoria política, hemos constatado que no ha sido fácil construir un horizonte de participación efectiva, paritaria y vinculante para las mujeres dentro el movimiento indígena. Hemos sido muchas las mujeres que, en distintos niveles y con diferentes costos, nos hemos atrevido a desafiar las limitaciones y prejuicios familiares, comunitarios, organizacionales y sociales, para ser protagonistas de los destinos de nuestros territorios y pueblos. Por ello, aunque los desafíos que nos restan son enormes y aún falta mucho por hacer, creemos firmemente que al documentar nuestra participación política, estamos dando un paso importante para el reconocimiento de nuestra propia historia. En este sentido, a pesar de que las instituciones del estado no siempre reconocen nuestro rol ni garantizan la protección de nuestros cuerpo-territorios, nos estamos organizando y venimos trabajando en red, para sentirnos fortalecidas y asegurar nuestra presencia activa en los espacios de decisión del movimiento indígena. Un camino en el que hemos ido contando con el apoyo de cada vez más dirigentes y líderes indígenas que han logrado reconocer la potencia de nuestra voz y presencia en las distintas instancias de nuestras organizaciones. Apostamos por este trabajo conjunto y esperamos que este material contribuya a seguir reconociendo la relevancia de nuestro rol como sabias, cuidadoras, dadoras de vida, tejedoras, activadoras, líderes, dirigentas, guardianas y defensoras de nuestros cuerpos y territorios frente a la diversidad de violencias contemporáneas que nos atraviesan.



Curso de Formación Política y Metodologías Participativas en AIDSESP, marzo 2023.
Foto: AIDSESP.



PRIMERA PARTE: ¿CÓMO HICIMOS EL DIAGNÓSTICO?



Curso de Formación Política y Metodologías Participativas en la UNMSM, marzo 2023. Foto: AIDSESP.

“Me propusieron contratar a una consultora para que haga el diagnóstico. En este momento, yo pensé: si a nosotras nos van a entrevistar para tener la información, por qué mejor no hacer el diagnóstico nosotras mismas, y pagarles y enseñarles a las responsables del Programa Mujer de las organizaciones regionales a recoger los datos y pensar juntas sobre esto”.

Teresita Antazú.

1.1. La metodología del aprender haciendo

El diseño que elegimos para este diagnóstico se basa en la Investigación Acción Participativa (IAP), un proceso que permite a los miembros de un grupo recopilar, analizar información y actuar sobre sus problemas para encontrar soluciones (Selener, 1997). Creemos que la IAP nos permite resaltar nuestra visión como mujeres indígenas y nuestra producción de saberes, lo que se asemeja con una forma de aprendizaje indígena: el aprender-haciendo, que consiste en reflexionar, pensar y actuar en diálogo con otras mujeres, mientras trabajamos juntas, nos damos consejos, experimentamos y aprendemos de los errores.

Hasta ahora, la mayoría de los estudios, especialmente los relacionados con política y organizaciones indígenas, se han concentrado en las experiencias de los varones. Entonces, nos preguntamos ¿dónde quedan nuestros saberes y propuestas? Las mujeres indígenas somos un universo en sí (Belaunde, 2018) por lo que es necesario acercarnos a esta situación desde nuestras propias miradas e ideas. Para garantizar lo mencionado, acordamos realizar el diagnóstico nosotras mismas.

Una investigación desarrollada por lideresas y dirigentes indígenas contribuye a fortalecer a las organizaciones, ya que genera información y conocimiento de forma colectiva y desde nuestras propias miradas. Como señalan Bastian y Duarte (2018), "las organizaciones, además de ser espacios de resistencia, son lugares donde se construye conocimiento". Las reuniones, los consejos de coordinación ampliados y los encuentros son espacios donde hombres y mujeres indígenas compartimos experiencias, reflexionamos sobre políticas y pensamos en las propuestas que vamos a implementar.



Encuentro de mujeres lideresas de las organizaciones regionales, diciembre 2022. Foto: AIDSESP.

Para nosotras no fue fácil pasar de ser informantes a productoras de conocimiento; no es suficiente con poner nuestros nombres como autoras, se necesita que participemos activamente a lo largo de la investigación, esto incluye el diseño, el recojo de información, el análisis y la revisión. En este proceso de realizar una investigación colectiva recibimos la asistencia técnica de una antropóloga; sin embargo, debemos señalar que en todo momento nosotras tomamos las decisiones sobre los temas a abordar y las maneras en cómo los trabajaríamos.

1.2. Estrategias utilizadas para elaborar el diagnóstico

El diagnóstico tuvo cinco componentes dirigidos al recojo de información de manera participativa y colaborativa, así como a un acercamiento a las formas de conocer, reflexiones y pensamientos de los pueblos indígenas. En el siguiente gráfico se muestran los cinco componentes del diagnóstico:

Gráfico 1. Componentes del diagnóstico



A. Fortalecimiento de capacidades de las responsables del Programa Mujer

Antes de iniciar el recojo de la información, participamos del curso “Formación política y metodologías participativas”, que estuvo a cargo del Programa Mujer de AIDSESP y del Centro de Responsabilidad y Extensión Universitaria (CERSEU) de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Este tuvo como objetivo desarrollar capacidades para el recojo y análisis de información sobre la participación política, pero también para planear estrategias para fortalecer nuestra participación dentro y fuera de las organizaciones indígenas. El curso nos permitió involucramos activamente en todo el proceso de investigación y comprometernos con llevarlo a cabo.



Curso de Formación Política y Metodologías Participativas en UNMSM, marzo 2023. Foto: AIDSESP.

B. Diseño de instrumentos para el recojo de información

Diseñamos colaborativamente dos instrumentos cuantitativos: 1) Matriz para identificar la situación de las mujeres indígenas; y 2) Relación con información descriptiva de las participantes de los talleres regionales, los cuales permitieron recoger la siguiente información:

Tabla 1. Datos recogidos con instrumentos cuantitativos

Número de mujeres ocupando cargos en las federaciones y comunidades
Número de emprendimientos económicos
Edad de las participantes al taller
Número de mujeres que asisten a los talleres con hijos
Número de mujeres que participan o están involucradas en Comités de Vigilancia Comunitaria (CVC)

Entre abril de 2023 y marzo de 2024 recogimos la información con estos dos instrumentos. Además, en los encuentros se presentaron los avances, conversamos sobre los retos para recoger los datos y cómo podíamos mejorar este proceso. El recojo de información lo realizamos de manera presencial y contó con un acompañamiento híbrido a cargo del equipo del Programa Mujer de AIDSESP. Además, buscamos recuperar información acerca de la historia de mujeres indígenas en cada una de las nueve organizaciones regionales. Identificamos a una o varias mujeres que sean ejemplo de fortaleza y liderazgo ancestral para narrar sus historias e inspirar a las nuevas generaciones.



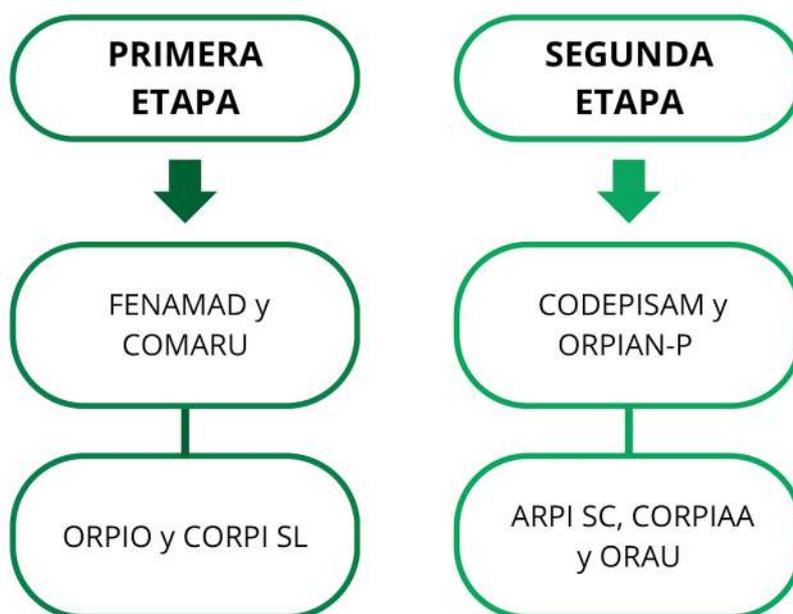
Encuentro Participación de Mujeres y Juventudes Indígenas, octubre 2023. Foto: AIDSESP.

C. Talleres participativos en las regiones

En las nueve organizaciones regionales se realizó el taller “Fortalecimiento para la participación de las mujeres en las organizaciones regionales”, el cual permitió fortalecer capacidades de 263 mujeres indígenas para tener una participación activa, recoger información para el diagnóstico e intercambiar conocimientos. Hicimos que los talleres se volvieran espacios seguros y de confianza, donde reflexionamos e identificamos las fortalezas, los retos y los desafíos que facilitan o dificultan la participación de las mujeres.

Los talleres se realizaron en dos etapas:

Gráfico 2. Etapas del desarrollo de talleres



Buscamos que las asistentes a los talleres fueran mujeres con diferentes características, con la finalidad de identificar si hay diferencias en la manera en cómo ven su participación dentro de la organización o en sus conocimientos de la vida organizativa de sus pueblos. En este sentido, se sugirió que las participantes tengan el siguiente perfil:

Gráfico 3. Perfil propuesto para las participantes de los talleres





Trabajo grupal en Taller con mujeres indígenas de la organización regional ARPI SC, en Satipo-Junín, noviembre 2023. Foto: AIDSESP.



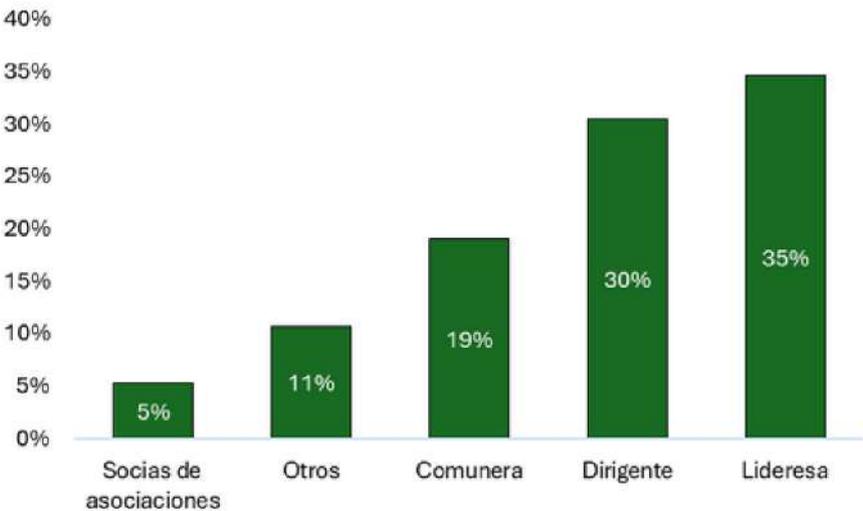
Diseño del Curso de Especialización para lideresas y juventudes, con la EGIDA, noviembre, 2023. Foto: AIDSESP

Sin embargo, en algunos casos se decidió incluir a mujeres con otros perfiles. Se debe precisar que, en todo momento, se evitó que los dirigentes varones tengan influencia en la elección de las asistentes. Nuestro deseo fue que las dirigentas mujeres, lideresas reconocidas o representantes del Programa Mujer estén presentes en estos espacios.

Características de las participantes en los talleres

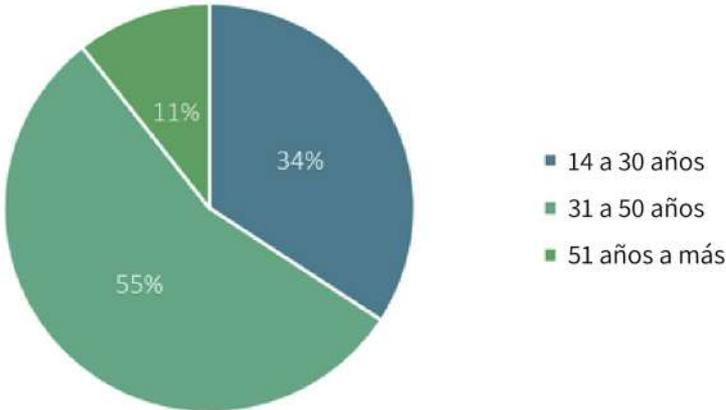
La mayoría de las participantes hablan su lengua indígena y también el castellano; sin embargo, la mayoría prefiere expresarse en su propia lengua. Principalmente son mujeres con experiencia en participación política: lideresas elegidas y formadas por sus organizaciones (35% del total) o dirigentes comunales o de federaciones (30%). El 19% son comuneras de base y, en menor cantidad, tienen otros cargos -técnicas, responsables del Programa de Vaso de Leche, veedoras comunales, etc.- (11%) o son socias o representantes de asociaciones o emprendimientos de las mujeres (5%).

Gráfico 4. Características de las participantes en los talleres



La participante de menor edad tiene 14 años -solo una participante tenía esta edad-, mientras que la de mayor edad tiene 68. El principal grupo de edad fue el de las mujeres de entre 31 y 50 años, que son más de la mitad del total de participantes, mientras que el menor grupo fue el de las mujeres mayores de 51 años.

Gráfico 5. Grupos de edad de las participantes en los talleres

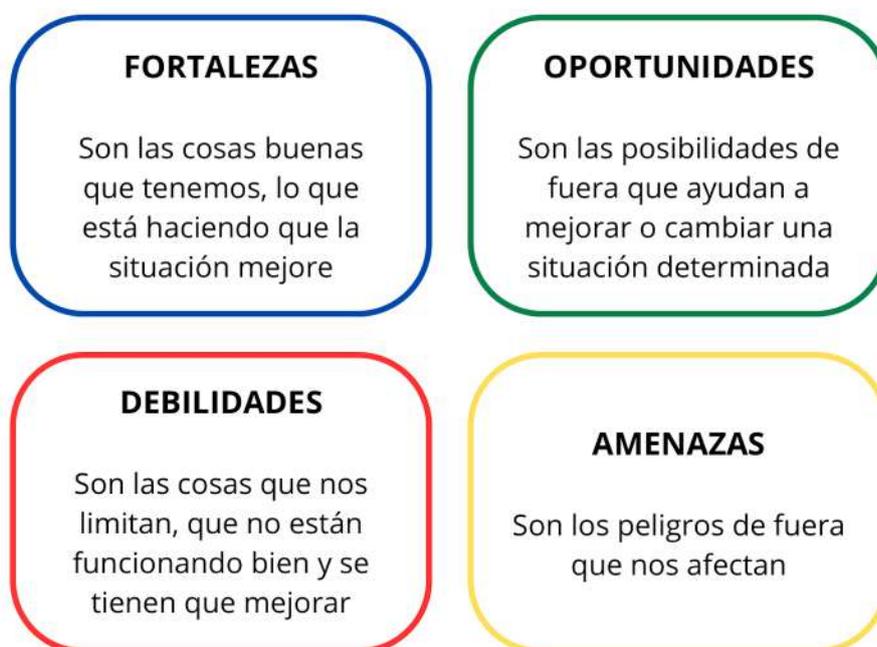


Esta es una muestra de la diversidad de las mujeres indígenas y, por tanto, de la diversidad de situaciones y de conocimientos que podemos encontrar. Por lo que no nos pueden seguir presentando y trabajando con nosotras como si fuéramos todas iguales. Este diagnóstico se ha enriquecido al considerar la diversidad cultural y lingüística, ya que se recogieron distintos saberes, experiencias personales y aspectos culturales.

D. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Esta herramienta fue utilizada para que las participantes evalúen su participación en las organizaciones regionales. Además, permitió desarrollar colectivamente estrategias y acciones para mejorar nuestra participación política en las organizaciones indígenas. Optamos por su uso pues se trata de un formato sencillo que permite identificar cada uno de los factores que componen el FODA:

Gráfico 6. Elementos del Análisis FODA



El análisis FODA fue trabajado en tres momentos: en reuniones individuales con las responsables del Programa Mujer, antes y después de los talleres regionales. En los talleres regionales cada una de las responsables regionales presentó lo avanzado para revisarlo de forma colectiva, abriéndose así un espacio para incorporar más voces y propuestas.

E. Reuniones y encuentros nacionales

El diálogo se basa en escuchar atentos para entender lo que el otro está hablando y solo así poder llegar a consensos o acuerdos. Por lo que, para tener verdaderos espacios de diálogo con y entre mujeres, a lo largo del diagnóstico tuvimos cuatro encuentros o reuniones donde presentamos nuestros avances, respondimos nuestras dudas, intercambiamos experiencias sobre el recojo de información y reflexionamos sobre los avances.



Encuentro de lideresas indígenas de AIDSESEP en Lima, mayo 2023. Foto: AIDSESEP.



1.3. ¿Cómo analizamos y procesamos la información?

Antes de iniciar cada taller, se le proporcionó a las participantes información sobre los objetivos del estudio, y el equipo técnico de AIDSESEP les solicitó su consentimiento oral para grabar el evento. Toda la información personal incluida en el informe final fue acordada con los y las participantes, evitando posibles situaciones de riesgo. Asimismo, se les pidió permiso para usar sus fotos en publicidad y o en documentos. Al finalizar cada taller se elaboró una memoria, la cual fue entregada a cada responsable del Programa Mujer a nivel regional para que cuente con un registro de lo sucedido.

Por otro lado, a las participantes se les dio la posibilidad de expresarse en su lengua materna durante los talleres, y en la mayoría de ellos se contó con personas encargadas de la traducción e interpretación, quienes facilitaron la transmisión y comprensión de mensajes; esto llama la atención sobre la necesidad de contar a futuro con traductores e intérpretes en las reuniones o talleres en los que participen mujeres indígenas.

Cuando toda la información recogida fue organizada a nivel regional y nacional se sostuvieron reuniones presenciales y a distancia para analizar los productos: memorias, matrices y análisis FODA. El equipo de AIDSESEP tomó nota de los diálogos sobre la información escogida para ser presentada y sobre la manera en la que se quería redactar el documento de diagnóstico. En base a esto, elaboramos la versión preliminar del documento de diagnóstico, el cual fue revisado y validado por todas las autoras en tres reuniones realizadas entre el 4 y el 6 de marzo de 2024, donde vimos con detalle cada parte del documento hasta llegar a un consenso sobre los contenidos. Posteriormente, el documento fue revisado por la responsable del Programa Mujer a nivel nacional junto con el equipo técnico de AIDSESEP, para cuidar los detalles de edición y diagramado. Finalmente, el diagnóstico fue presentado al Consejo Directivo Nacional de AIDSESEP para tener la aprobación final.



Encuentro de mujeres indígenas de AIDSESEP: Juntas por la defensa del territorio, marzo 2024. Foto: AIDSESEP.



Reunión de dirigentes y dirigentas indígenas de AIDSESP y las organizaciones regionales. Foto: AIDSESP.



SEGUNDA PARTE: CONOCIENDO LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE AIDSESEP



Encuentro de Participación de mujeres y juventudes indígenas, octubre 2023. Foto: AIDSESEP.

“AIDSESEP no busca separar a los hombres de las mujeres ni que ellas tengan su propia agenda, lo que buscamos es desarrollar capacidades para que puedan defender sus territorios. Claro, reconociendo que han estado doblegadas y no se las ha involucrado mucho; pero con el apoyo de los aliados fuimos la primera organización indígena en promover el Programa Mujer, que fue liderado por la hermana Teresita. Iniciamos el trabajo diciéndoles: sacúdanse un poco de las actividades domésticas y entremos al terreno de la lucha para defender nuestros derechos. Por eso, ahora tenemos un Consejo Directivo Nacional, en paridad, mitad hombre y mujer. Eso es lo que se quiere en las regionales, porque la idea es fácil: hombres y mujeres piensan mejor juntos para buscar una solución”.

Jorge Pérez, presidente de AIDSESEP.

2.1. La participación política de las mujeres indígenas en AIDSESP, a nivel nacional

La Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP), es la principal organización de los pueblos indígenas amazónicos en el Perú. Se creó en 1980 por iniciativa de los representantes y líderes del Consejo Aguaruna Huambisa (CAH), la Central de Comunidades Nativas de la Selva Central (CECONSEC) y la Federación de Comunidades Nativas de Ucayali (FECONAU). Trabaja por la defensa y el respeto del territorio, y los derechos colectivos, a través de acciones para atender sus problemáticas y presentar propuestas alternativas, de acuerdo a sus cosmovisiones.

Está conformada por nueve organizaciones regionales, 109 federaciones de base y 2439 comunidades con presencia en toda la Amazonía peruana, como se puede ver a continuación:



Las organizaciones regionales son las siguientes:

- Organización Regional de Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO)
- Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI SC)
- Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la región San Martín (CODEPISAM)

- Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU)
- Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo (CORPI SL)
- Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESEP Atalaya (CORPIAA)
- Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD)
- Organización Regional AIDSESEP Ucayali (ORAU)
- Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú (ORPIAN-P)



Consejo de Coordinación Ampliado de AIDSESEP, mayo 2022. Foto: AIDSESEP.

AIDSESEP es una organización mixta, es decir, incluye a hombres y mujeres, por lo que ambos debemos participar activamente. Sin embargo, en los primeros años de consolidación de la organización las mujeres no estuvimos presentes en este espacio de toma de decisiones, que fueron principalmente liderados por varones indígenas, por lo que nuestra contribución política no fue suficientemente reconocida. En este período se realizaron diversos reclamos, principalmente por parte de profesoras indígenas, quienes exigían un espacio para las mujeres dentro de la organización y el desarrollo de acciones que atiendan nuestras problemáticas, como la falta de representación, la violencia, la falta de acceso a la educación, entre otras.

“No fue nada fácil que una mujer logre ocupar un cargo en AIDSESEP. Recuerdo que fuimos tres mujeres: una awajún, una shipiba y una cocama cocamilla, que veníamos capacitándonos. Decidimos ir a la oficina de AIDSESEP, en Lima, con documento en mano solicitando la participación de las mujeres. Nos pusimos bien fuertes, y dijimos si no aceptan vamos a traer más mujeres. Los hermanos terminaron entendiendo y cambiaron el estatuto. Así fue que, por primera vez, hubo una mujer dirigente que fue la hermana Teresita” (Raquel Caicat – ORPIAN P)

En la siguiente línea de tiempo se destacan hitos históricos de nuestra participación en AIDSESEP:

1980
Se crea la Asociación Intertribal de la Selva Peruana (AIDESEP) en el Consejo Agrario Nacional (CAN), la Central Coordinadora Nacional de las Comunidades Nativas de Ucayali (FECONAU).

Desde la inicio del tiempo las mujeres indígenas necesitan al tener la presencia de nuestra tierra ancestral, así como del cultivo y conservación de nuestra sabiduría y cultura. La conservación de nuestra presencia indígena es un desafío y un reto que nos impulsa a trabajar en conjunto y en favor de la tierra y el bosque.

1980
Se crea la Asociación Intertribal de la Selva Peruana (AIDESEP) en el Consejo Agrario Nacional (CAN), la Central Coordinadora Nacional de las Comunidades Nativas de Ucayali (FECONAU).

1991
En Asamblea se modifica el Estatuto para incluir nuevas acciones, entre ellas, la Secretaría de la Mujer.

Al finalizar AIDESEP en el año 2001 la participación de la mujer era mínima, únicamente la participación en el gobierno. Pero en la lucha cotidiana por los derechos de las personas indígenas siempre allí en primera línea, persiguiendo nuestra humanidad y nuestros territorios, cultura y nuestra tierra.

A lo largo de los años seguimos las mujeres indígenas reclamamos el derecho de ser incluidas y participar en el gobierno de AIDESEP. En un momento de empoderamiento las luchamos por el protagonismo de la participación de las mujeres en la Asociación Intertribal de la Selva Peruana.

1999
Se modifica el estatuto de AIDESEP para asegurar el Consejo Directivo Nacional la participación de las mujeres. Por primera vez se incorpora al estatuto como dirigente nacional, como miembro del Consejo de Vocales y como miembro del Consejo de Vocales de la región de Ucayali.

No fue nada fácil que la mujer indígena llegue a ocupar la jefatura y primera vicepresidencia y que participara en un taller de capacitación de mujeres con la hermana Tereza. Nos enfrentamos preparando porque AIDESEP no preparaba a las mujeres y familias a las oficinas de AIDESEP en Ucayali, con un documento en el mano exigido a los hermanos. Nos ponían obstáculos. Como no aceptaban, nos dimos a la tarea de ir a las oficinas de AIDESEP para hacer el trabajo de capacitación. Eso nos permitió un espacio dentro de la organización. Eso nos permitió un documento por mesa de partes y allí es que llegamos a tener una oficina que dirige el gobierno de AIDESEP.

2000
Se elabora el Programa de Becas de AIDESEP. Fueron 7 mujeres de los pueblos amazón, Shipibo, Matsigenka, Yuki. Todas las becas fueron otorgadas a las mujeres indígenas.

2001
Marcela la secretaria de la Mujer, impulsa la participación de las mujeres indígenas en las organizaciones regionales.

HISTORIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN AIDESEP

2003
Se reelige a la dirigente nacional Yanetha para integrar el nuevo Consejo Directivo y nominarla a una mujer como miembro del comité facilitador. Se cambia el nombre de la Secretaría de la mujer a Programa mujer.

En la reunión del año 2000, AIDESEP invita a participar a 8 mujeres y en año donde se decide que se debe dar la oportunidad de participación a la mujer. En ese grupo estaban las hermanas Tereza y Yanetha. Ellas se plantearon la posibilidad de tener un espacio para la mujer y se acordó que participara Yanetha. La persona que se iba a encargarse de la organización de la mujer a nivel regional era Yanetha. Se acordó que para participar Yanetha tenía que hacer un trabajo en la comunidad, en la zona de las mujeres y en la zona de las familias. Yanetha hizo un trabajo de capacitación a las mujeres y familias. Poco tiempo después se decide el programa de becas para mujeres de AIDESEP. El programa de becas para mujeres de AIDESEP incluye: educación, salud, alimentación y nutrición.

2005
Se modificó nuevamente el Estatuto para garantizar una mayor participación de las mujeres. Dos mujeres son elegidas por primera vez como parte del Consejo Directivo Nacional (CDN).

2008
Las mujeres tenemos un papel importante en las movilizaciones ambientales contra las "leyes de la selva" (leyes del horizonte) y por la defensa de nuestros territorios.

Por primera vez una mujer jefa es elegida en el XXI Congreso de AIDESEP como vicepresidente. Por primera vez una mujer yanetha es elegida como coordinadora de la Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI-SC).

2009
Debido a la persecución a los dirigentes nativos por el gobierno de Alan García, una mujer, ynte, asumió la presidencia interina durante la crisis.

2017
Una vez más se modifica el Estatuto. Para garantizar la participación paritaria de hombres y mujeres se incrementa el número de miembros del Consejo Directivo de AIDESEP de 5 a 6, estableciéndose que 3 de sus miembros deberán ser mujeres.

2022
Por primera vez en el Consejo de Coordinación Ampliado (CCA) participan además de los presidentes, la representante del programa mujer de cada una de las organizaciones regionales. Se pide que se incorpore a la juventud en el programa mujer y cambie su nombre.

2023
Por primera vez una mujer asumió, que tiene el cargo de vicepresidente, asume la presidencia de la Coordinadora Regional de Pueblos Indígenas de San Lorenzo (COPIPI San Lorenzo).

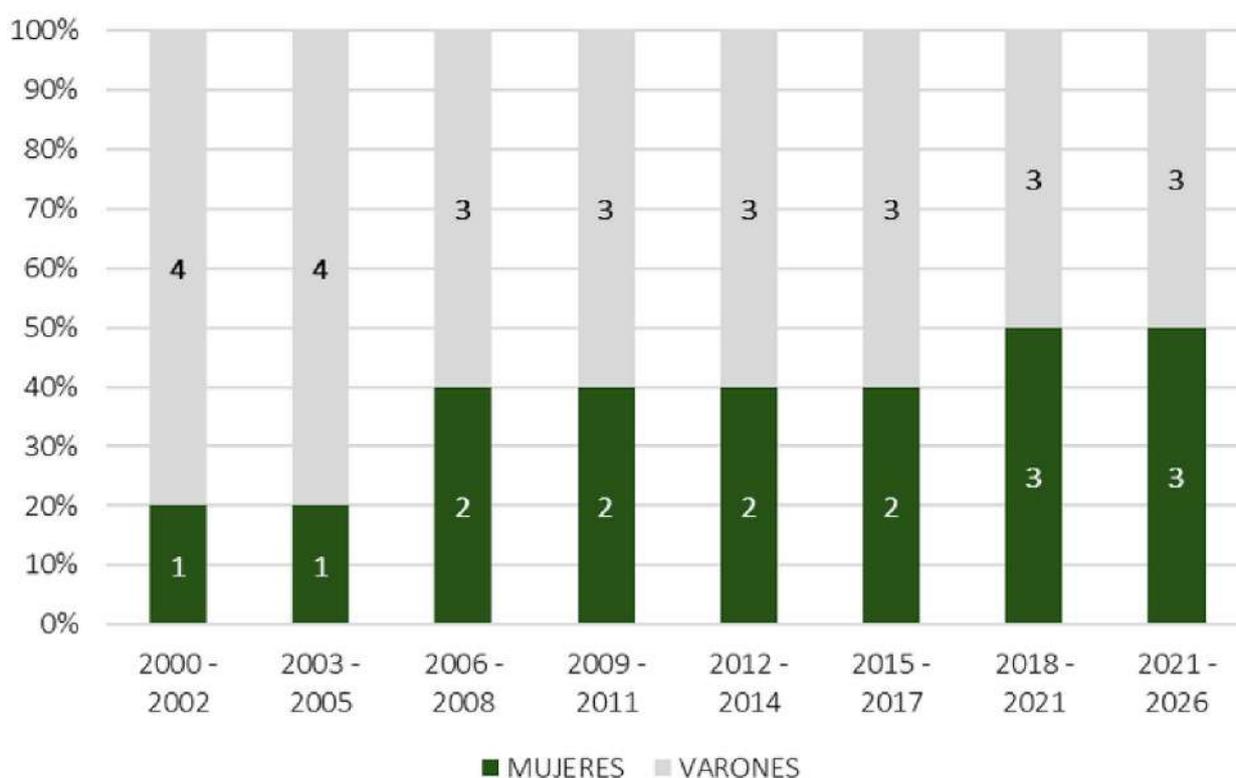
espacio para información pendiente

Línea de tiempo: Historia de la participación de las mujeres en AIDESEP. Elaboración: IDEA Internacional.

Es debido a nuestra acción frente a la falta de representación que en 1999 se propuso un cambio en el estatuto de AIDSESEP, para que podamos participar activamente en la vida directiva, aprobándose ese mismo año la incorporación de una mujer en el Consejo Directivo Nacional (CDN). Es entonces que Teresita Antazú del pueblo Yánesha, representante de ARPI SC, fue elegida como vocal.

Desde el año 2000 en adelante las mujeres empezamos a ser elegidas con cargos directivos a nivel nacional. Incluso el número de mujeres dentro del CDN de AIDSESEP se incrementó, tal como se puede apreciar en el Gráfico 8. En 2006 se dio cumplimiento el estatuto, eligiendo dos mujeres como integrantes del CDN y en 2018 se incorporó la paridad de miembros, pasando de cinco a seis, se acordó que tres integrantes serían varones y tres integrantes mujeres.

Gráfico 7. Avance en la elección de mujeres como dirigentas del CDN de AIDSESEP



A pesar de que hay avances en la implementación de la paridad, hasta ahora los varones continúan ocupando los principales cargos del CDN, tales como presidente y vicepresidente. Como podemos observar en la Tabla 2, solamente en los períodos 2009 – 2011 y 2012 – 2014, una mujer Yine, Daysi Zapata, fue vicepresidenta de AIDSESEP. Los cargos que más ocupamos son vocal -que ha tenido ocho representantes hasta la fecha- y secretaria -ocupado en cuatro oportunidades por una mujer-.

A continuación, se muestra con detalle el número de mujeres y los cargos que hemos ocupado en la dirigencia nacional desde que la incorporación de las mujeres como miembros del CDN se aprobó en los estatutos de AIDSESEP.

Tabla 2. Cargos ocupados por mujeres en el CND de AIDSESP (2000-2023)

PERÍODO	PRESIDENTA	VICE-PRESIDENTA	SECRETARIA	TESORERA	VOCAL(ES)
2000 - 2002					●
2003 - 2005					●
2006 - 2008			●	●	
2009 - 2011		●		●	
2012 - 2014		●	●		
2015 - 2017					● ●
2018 - 2021			●		● ●
2021 - 2026			●		● ●
TOTAL	0	2	4	2	8

2.2. La participación política de las mujeres en las organizaciones regionales.

“Como les dije recién estoy comenzando en el Programa Mujer de CODEPISAM, y estas cosas son nuevas para mí, pero en mi región ya hay hasta presidentas de federaciones, y en las comunidades también. Lo que queremos es que más adelante haya una presidenta de la regional, y teniendo esta formación, pienso que nos va dar fuerza para seguir en este camino. Vamos a ver que ya no somos tan poquitas y eso te anima”.

Seney Tentest, CODEPISAM

Como mencionamos antes, AIDSESP tiene nueve organizaciones regionales: ORPIO, ARPI SC, CODEPISAM, COMARU, CORPI-SL, CORPIAA, FENAMAD, ORAU y ORPIAN-P. A nivel regional, los estatutos no han reglamentado la participación de las mujeres en cargos directivos, por lo que no se puede garantizar seamos elegidas. Además, no se han institucionalizado los Programa Mujer de cada organización regional, ni las sanciones para los dirigentes que no respetan a sus pares mujeres.



Mujeres asumen cargos de presidentas y jefas en la estructura del movimiento indígena amazónico.

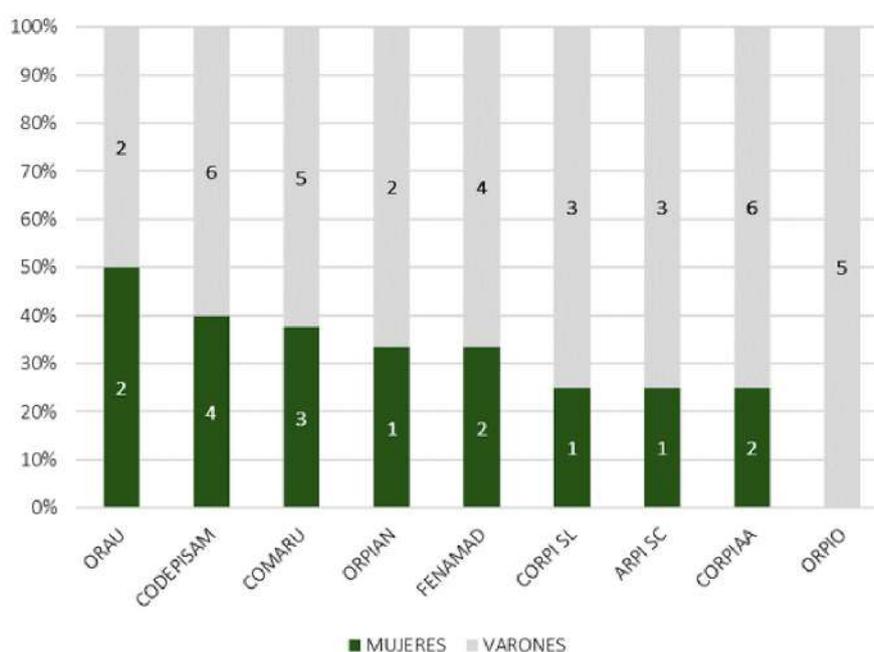
A diferencia de lo que ocurre en el nivel nacional, donde todavía ninguna mujer ha ocupado la presidencia, en las organizaciones regionales hay cuatro mujeres que han liderado estos espacios hasta la fecha y en diferentes momentos (ver Tabla 3). Quisiéramos destacar que, ARPI SC siempre ha buscado que las mujeres tengan representación en todos los espacios, por lo que, desde su creación, una mujer ha sido integrante de su junta directiva.

Tabla 3. Mujeres con cargo en las organizaciones regionales

NOMBRE	PUEBLO	CARGO / ORGANIZACIÓN	PERÍODO
Cecilia Brito	Shipibo-Conibo	Presidenta transitoria de ORAU	Dic 2004 - Feb 2005
Libia Rengifo	Yánesha	Coordinadora de ARPI SC	2009 - 2013
Elaine Shajian	Awajún	Presidenta de CORPI SL	2023 - 2024
Daysi Zapata	Yine	Presidenta de ORAU	2006 - 2009

Pese a todo, ahora, en casi todas las regionales hay mujeres ejerciendo cargos en las juntas directivas. Como se aprecia a en el Gráfico 9, para el año 2023, de los 52 dirigentes 16 eran mujeres, lo que representa el 30% del total. Esto representa un aumento en comparación a la situación de 2022, año en que solo había 13 dirigentas regionales, el cambio se debe a que en COMARU pasaron de no tener mujeres en su junta directiva a tener tres.

Gráfico 8. Participación de mujeres en las juntas directivas de las organizaciones regionales (2023)



De esta manera, podemos ver un pequeño pero significativo avance en este nivel de la estructura de AIDSESP. En estos espacios, los cargos que principalmente ocupamos son: Mujer, Juventud, Actas y Archivos o Salud Intercultural; pero también hay una presencia significativa en cargos como secretaria, tesorera o vocal (ver Gráfico 10).

Gráfico 9. Cargos ocupados por mujeres en juntas directivas de organizaciones regionales (2023)

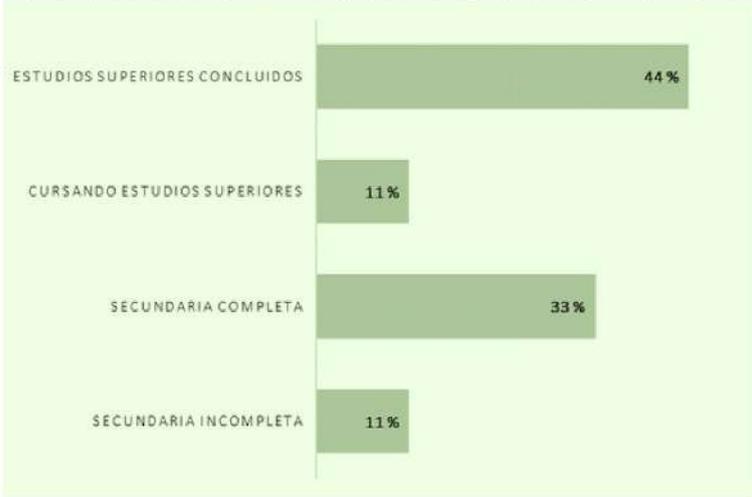


Por otro lado, las nueve organizaciones regionales tienen responsables del Programa Mujer (o sus equivalentes, por ejemplo, en algunas organizaciones regionales se denomina Área Mujer Indígena o Asuntos Femeninos, pero para los efectos de este diagnóstico se consensuó denominarlo Programa Mujer). Por lo general, la responsable de este programa es una dirigente con cargo, pero en ORPIO y ARPI SC están a cargo de una técnica indígena elegida en un Consejo Ampliado Regional, lo que es una desventaja, ya que al no ser dirigentas no pueden tomar decisiones políticas, ni garantizar cambios.

Características de las responsables del Programa Mujer

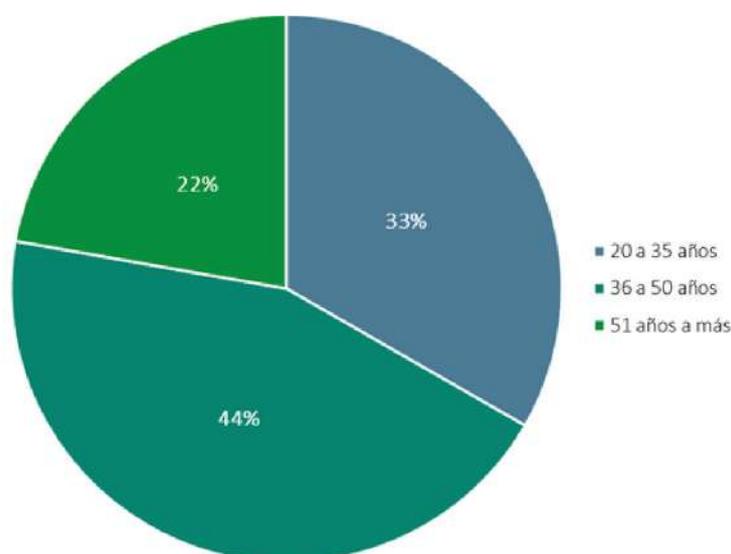
Las responsables del Programa Mujer a nivel regional tienen características muy diversas entre sí. De las nueve, la tercera parte no tiene hijos y más de la mitad son bilingües, es decir que hablan su idioma originario y castellano. En lo que respecta al nivel educativo, una responsable tiene estudios secundarios incompletos, mientras que tres terminaron la secundaria, una se encuentra estudiando la carrera de Educación Primaria en un instituto pedagógico y cuatro han concluido estudios superiores, pero sin lograr obtener su título.

Gráfico 10. Grado de escolaridad de responsables del Programa Mujer en organizaciones regionales



El rango de edades oscila entre los 20 y los 66 años, es decir, somos mujeres con amplia trayectoria en la participación política, pero también hay mujeres que recién estamos iniciando con nuestra formación dirigenal. El principal grupo de edad es el de entre 36 y 50 años (44%) y apenas dos mujeres son mayores de 51 años.

Gráfico 11. Grupos de edad de las responsables del Programa Mujer en las organizaciones regionales



2.3. La participación de las mujeres en las federaciones y comunidades

Para comprender la participación de las mujeres, es fundamental mostrar como está su situación en el tercer nivel de la organización, es decir, las federaciones. Como se mencionó, existen 109 federaciones de base. Cada organización regional es diferente, varía en la cantidad de pueblos indígenas que representa, así como en el número de federaciones y de comunidades afiliadas. Por ejemplo, COMARU, al ser un afiliado directo de AIDSESP, no tiene federaciones de base, sino directamente comunidades.

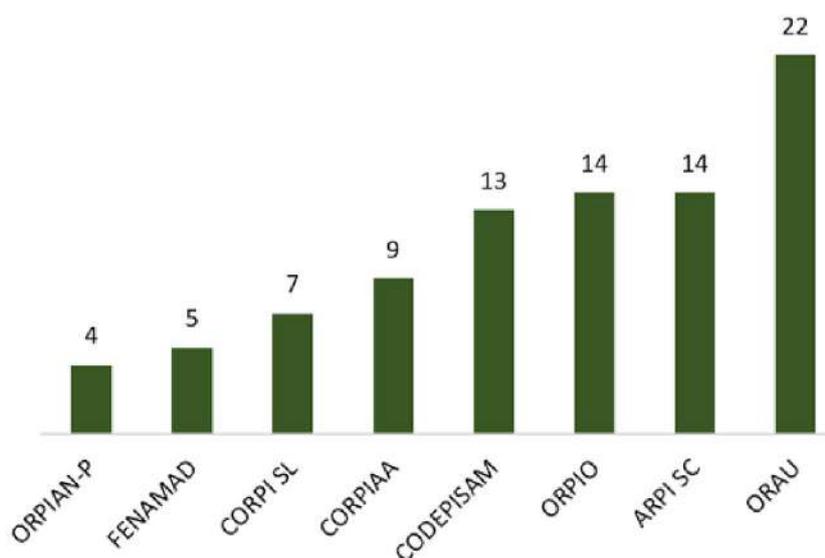
Tabla 4. Representación de las organizaciones regionales

ORGANIZACIÓN	FEDERACIONES	N° DE CC NN
Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central	CARE, CECONSEC, ANAP, KANUJA, FARE, FECONABAP, OCAR, ODPK, UNAY, OPIYAT, CONAVAM-SAT, OARA	486
Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la región San Martín	FEPIKRESAM, FEKIHD, FEPIKBHSAM, FERIAAM, FERISHAM, CEPKA, FECONAKID y FEPIKECHA	128

ORGANIZACIÓN	FEDERACIONES	N° DE CC NN
Consejo Machiguenga del Río Urubamba	(No está sub-dividida en federaciones)	34
Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo	CHAPI SHIWAG, FAWABAN, FECHAM, FECHASEM, FECIDIB, FECOINSHAY, FECONACADIP, FECONACHA, FECONADIC, FECONAJE, FECOSHABASI, FECOSHARMA, FECOSHASI, FEDECAAC, FEDECOCA, FEDIQUEP, FEKAUDIP, FENAM, FESHAK, OKAPIASI, OQUEN, ORADIC, ORCHASIM, ORKAMUKADIP, ORKAPREDIP, ORKAQUEPIDIP, ORKASEC, ORPASY, ORPISEM, OSHAYAP, OSHDEM	579
Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESP Atalaya	OIRA, FARU, OIYPA, FECONADIS, FIARIM, FEARU	64
Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes	COHARYIMA y COINBAMAD	38
Organización Regional Aidesep Ucayali	FECONAU, ORDIM, FECONADIP, ORDECONADIT, ACONADIYSH, FECONAPU, ACONAMAC, FENACOCA, FECOIRP, FEDECIPAM, FECONBU, FECONASHI y FECONAPIA	325
Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú	CIAP, ODECOFROC, FISH, ODECINAC, CAH, ODECABM, ORASI, ORFAC, ODECOAC y OPIWAK	47
Organización Regional de Pueblos Indígenas del Oriente	ACODECOSPAT, ACONAKU - I, ADECOP, AIDECOBAP, AIDECOS, AKUBANA PIP, ASICONSEP, CURCHA, FECODIJE, FECOIBAP, FECONA, FECONACERC, FECONACO, FECONACOR, FECONAFROPU, FECONAMAI, FECONAMNCUA, FECONAPRE, FECONARINA, FECONARUJ, FECONAT, FECONATIYA, FECONCU, FECORITAYB, FECOTYBA, FEDEPCUM, FEPIAURC, FEPYBABAN, FEPIURCHA, FEPKIMET, FEPYRA, FIKAPIR, FIKIMMEP, FIURCO, MATSES, OCIBPRY, OISPE, OPIKAFPE, OPROBIYABA, ORKIWAN	600 (aprox.)

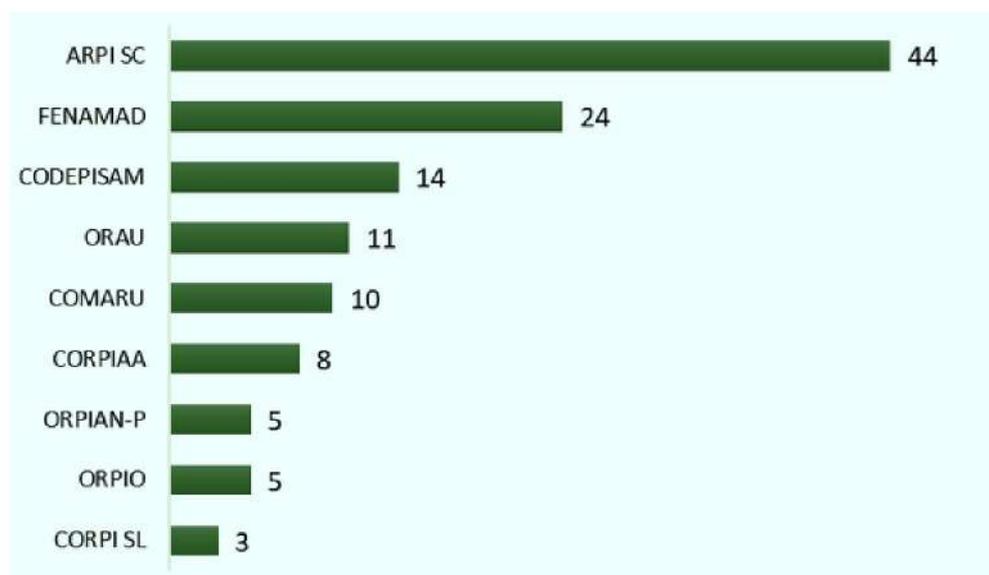
En las federaciones las mujeres todavía participamos poco. Esta situación se mantiene en algunos casos por el machismo y en otros casos porque nosotras mismas no queremos asumir un rol en la dirigencia, debido al miedo, vergüenza o falta de experiencia en gestión. Sin embargo, hay mujeres que están rompiendo esas barreras. Aunque ha sido difícil llegar a algunas comunidades por las distancias geográficas o por la falta de conectividad, y no se ha logrado conocer la situación de todas las comunidades, logramos identificar que 88 mujeres tienen cargos en las juntas directivas de las federaciones de base de las organizaciones regionales de AIDSESP, siendo ORAU la que mayor cantidad tiene (22) y ORPIAN-P la que menos (4).

Gráfico 12. Mujeres con cargo en juntas directivas de federaciones, por organización regional



En el caso de las comunidades, encontramos un total de 124 mujeres ocupando cargos directivos. La mayoría de los casos se identificaron en ARPI SC (44), mientras que organizaciones como ORPIAN-P, ORPIO y CORPI SL presentaron los registros más bajos (ver Gráfico 14). Los cargos donde hay más porcentaje de mujeres son presidenta/apu/jefa (44% del total) y tesorera (16%).

Gráfico 13. Mujeres con cargo en juntas directivas de comunidades, por organización regional





Taller con mujeres indígenas de la organización regional COMARU, en Quillabamba-Cusco, septiembre 2023. Foto: AIDSESP.

TERCERA PARTE: AUTOEVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN LAS ORGANIZACIONES REGIONALES



Ilustraciones de lideresas de AIDSESP y sus organizaciones regionales. Ilustración: Andrea Lertora

“En mi comunidad, casi siempre ha existido el machismo, nunca han dejado que una mujer gobierne, sea jefa. Yo soy maestra, enseño a las mujeres el tema de artesanía. Gracias a conocer aliados, de estar metida en todos los temas me han dado esa oportunidad. Me cayó como un balde agua, como cambiaron las directivas, dije yo soy capaz y puedo gobernar a mi pueblo. Y así fue, hubo muchas dificultades, los mismos varones me obstaculizaron, pero demostré que podía. No me quiero quedar ahí, aspiro ser alcaldesa de Megantoni”.

Ruth Vargas, jefa de comunidad machiguenga.

3.1. Análisis FODA

Nuestras historias y experiencias son diversas. Esas diferencias deben ser resaltadas y, a partir de ellas, encontrar los puntos en común. Es por ello que decidimos hacer una evaluación interna sobre la participación femenina en las organizaciones regionales, federaciones y comunidades. En este caso se eligió trabajar usando el Análisis FODA, que aborda las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de un grupo. Esta metodología nos pareció sencilla para emplearla, ya que permitía, tal como lo hacemos en nuestras comunidades, producir conocimientos juntas.

Asimismo, el FODA también es una herramienta importante para destacar la agenda mujer dentro de las organizaciones indígenas mixtas, pues permite notar las problemáticas que enfrentamos y generar información actualizada para seguir conociendo nuestra situación, lo cual es clave para tomar decisiones al respecto, y que se reconozca y respete nuestra participación en todos los niveles.

Las preguntas que orientaron el desarrollo de este análisis fueron validadas dentro de los talleres y son las siguientes:

- ¿Qué cosas buenas tiene la organización regional, incluidas federaciones y comunidades sobre la participación de las mujeres?
- ¿Qué oportunidades tienen las mujeres indígenas de las comunidades y federaciones de base?
- ¿Qué cosas por mejorar tiene la comunidad, federación y organización regional sobre la participación de las mujeres?
- ¿Qué peligros enfrentan las mujeres indígenas de las comunidades y federaciones de base?

A continuación, se presentan los resultados de este trabajo realizado con cada organización regional, que recoge las voces de las mujeres que asistieron a los talleres regionales y que con sus opiniones contribuyeron a enriquecer el documento.



Encuentro de mujeres ashaninkas y matsigenkas de la Organización Ashaninka Machiguenga del Rio Apurimac (OARA), federación de ARPI SC, octubre 2023. Foto: OARA.

FORTALEZAS (CORPI SL)

- Desde el año 2016 se viene eligiendo a una mujer como integrante del Consejo Directivo de CORPI SL. En el año 2022 por primera vez una mujer ocupó la vicepresidencia y, en el mes de junio del año 2023, ella asumió la presidencia; asimismo, se designó a otra mujer en el cargo de vocal; siendo dos mujeres las que vienen ocupando un cargo en su consejo directivo.
- Hay espacios como el Gobierno Territorial Autónomo Chapra o algunas comunidades nativas en donde las mujeres somos la máxima autoridad comunal, es decir, apus o jefas.
- El Programa Mujer de CORPI-SL está reconocido dentro del organigrama de la organización. Esto se logró luego de una evaluación del organigrama y del estatuto con el consejo directivo de la organización .
- El Consejo Directivo de CORPI SL apoya las actividades del Programa Mujer y permite que las mujeres representemos a la organización en eventos nacionales e internacionales donde se aborda la problemática de los pueblos indígenas en general o de las mujeres en específico.
- Se ha realizado un primer registro de lideresas y dirigentas de federaciones, lo que permite identificarlas para fortalecer sus capacidades cuando asuman cargos e invitarlas a los Consejos de Coordinación Regional.
- Las mujeres reconocemos la importancia de cambiar los estatutos para garantizar nuestra participación, que nos formemos y asumamos cargos.
- CORPI SL cuenta con un Plan de fortalecimiento de capacidades para mujeres y un POA elaborado participativamente por las lideresas, ambos aprobados por el Consejo de Coordinación Ampliado.
- La Agenda Grande de AIDSESEP tiene un punto (el punto número 15) sobre el fortalecimiento de la participación de las mujeres.
- El Programa Mujer de AIDSESEP está coordinando talleres donde participan representantes de CORPI SL a nivel nacional y regional para fortalecer las capacidades de liderazgo y dirigenciales de las mujeres, y promover su mayor participación en todos los espacios de toma de decisión. Esto fortalece a la representante regional del Programa Mujer.
- Nuestras lenguas y conocimientos ancestrales continúan siendo transmitidos a las nuevas generaciones.
- Seguimos usando las plantas medicinales que hay en nuestros territorios para curarnos nosotras mismas y para curar a nuestros hijos.

OPORTUNIDADES (CORPI SL)

- CORPI SL tiene una propuesta de titulación territorial integral por pueblos, lo que les permite proteger sus territorios.
- CORPI SL tiene convenios firmados con organizaciones como DAR, PROFONANPE, Fondo Socio Ambiental y CLUA, que permite tener un presupuesto para realizar actividades con mujeres. Particularmente, el convenio con CLUA ha permitido la inscripción de 10 emprendimientos económicos de mujeres.
- Las mujeres kandozi están luchando para participar en la toma de decisiones en sus comunidades. Incluso, las mujeres de este pueblo tienen un proyecto sobre la crianza de charitos, lo que les permite generar ingresos económicos y educar a sus hijos, este emprendimiento es apoyado por organizaciones internacionales.
- Se están haciendo gestiones para garantizar la seguridad jurídica del territorio a través de las titulaciones de las comunidades, con apoyo de los cooperantes.

DEBILIDADES (CORPI SL)

- En la elección del Consejo Directivo de CORPI SL no se aplica la igualdad, todavía la mayoría de los integrantes elegidos son varones. Dentro del CD actual son cuatro varones dirigentes y una mujer.
- El Programa Mujer no está en el estatuto de CORPI SL, lo cual limita su institucionalidad para ser más fuerte.
- El Programa Mujer no cuenta con instrumentos de gestión (Agenda, POA, Plan de Trabajo) que permita definir los objetivos de trabajo y planificar mejor las actividades. Tampoco tiene equipo técnico que apoye el desarrollo de sus actividades, ni presupuesto propio para poder ejecutarlas.
- Hay eventos o reuniones en las que se habla de los problemas de los pueblos indígenas, pero no se incluyen temas de mujeres ni se garantiza nuestra participación en estos espacios.
- Muchas de las mujeres no hablan o no dominan el castellano. Ellas pueden asumir cargos, pero al no expresarse bien, esto es tomado como pretexto para no escogerla como autoridades comunales. Hay que pensar en estrategias para que esto no sea una limitante para el ejercicio del cargo.
- Hay mujeres que todavía tienen vergüenza de expresar sus opiniones en las asambleas, y se resisten a asumir cargos por vergüenza, miedo o que se burlen de ellas cuando quieran ejercer su cargo y hacer cumplir los acuerdos.

DEBILIDADES (CORPI SL)

- Cuando las mujeres vemos que se está faltando el respeto a alguna mujer en los eventos no nos apoyamos entre nosotras. Eso es algo que no debemos permitir, que por ser mujeres nos descalifiquen como dirigentes.
- Hay falta de información y de una adecuada entrega de cargo a las nuevas dirigentas en la junta directiva de la organización, se encuentran vacíos.
- Se aprobó la modificación el estatuto de CORPI y las bases para incorporar el tema mujer, pero aun no se ha implementado por falta de apoyo técnico.
- Hay una pérdida de nuestra identidad cultural y de los conocimientos ancestrales en las y los jóvenes, lo que podría causar que desaparezcan en un futuro.

AMENAZAS (CORPI SL)

- La pérdida de territorio afecta nuestra vida, porque se afecta la seguridad alimentaria, se pierden conocimientos en salud y de artesanía propios de nosotras.
- Los derrames de petróleo y otras actividades extractivas afectan nuestra salud y la de los niños; también causan la pérdida de productos alimenticios, la presencia de metales pesados en la sangre, desnutrición, abortos espontáneos, etc.
- En las zonas donde se realizan actividades ilegales (por ejemplo, narcotráfico o minería ilegal) hay casos de trata de personas, es decir, mujeres que son llevadas con engaños y luego son obligadas a prostituirse.
- Pese a que en CORPI SL la mayoría de las mujeres prefiere expresarse en su lengua, en los talleres con mujeres no se garantiza la presencia de traductores e intérpretes. Muchas veces CORPI SL, al conocer esta situación, asume el papel de traducción, pero sin ser reconocido.
- En las ciudades como San Lorenzo hay discriminación hacia las mujeres indígenas, eso limita nuestra participación o movilidad en la ciudad o nos somete a situaciones de violencia.
- Los profesores que llegan a las comunidades no saben hablar nuestras lenguas indígenas y no incluyen nuestros conocimientos en su enseñanza.
- Las políticas públicas y las instituciones del Estado no nos protegen ni reconocen nuestros derechos.
- La construcción de carreteras facilita la invasión de territorios. Si una comunidad no está titulada eso nos afecta más a nuestros territorios.
- Las concesiones sin consulta de conservación de bosques por la empresa G-Carbon en territorios afectan a la seguridad territorial y las comunidades no pueden aprovechar sus recursos tradicionales.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional CORPI-SL, en San Lorenzo-Loreto, abril 2023. Foto: AIDSESP.



B. Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO)

FORTALEZAS (ORPIO)

- Actualmente, ORPIO tiene un Programa Mujer reconocido oficialmente y ha elegido a una responsable técnica, que es una mujer joven Yagua, para asumir las actividades en esta área y promover el trabajo con las mujeres.
- El Consejo de Coordinación Ampliado de ORPIO, el 23 de noviembre del 2023, aprobó el reconocimiento de las lideresas del Programa Mujer de las federaciones de base, con voz y voto. Se han reconocido a 21 'Mujeres líderes'.
- Algunas representantes de la Secretaría de la Mujer Indígena participaron en el Congreso por el Aniversario de ORPIO, su inclusión en este evento contó con el apoyo de los dirigentes varones.
- Desde el 2023 ORPIO ha realizado talleres y encuentros de mujeres indígenas.
- Tenemos elaborado el Plan Estratégico del Programa Mujer.
- En las federaciones de base de ORPIO se ha creado la Secretaría de la Mujer Indígena, y hay hermanas que asumen esta representación y participan en eventos.
- Recientemente las mujeres, aunque pocas, están siendo elegidas como apu o jefa de su comunidad, algunas también ocupan cargos de Secretaria y Vocal en la junta directiva de las comunidades.
- Hay mujeres que han sido elegidas como miembros de los Comités de Vigilancia Comunitaria y como monitoras ambientales. Ellas se han capacitado en estos temas y están participando activamente en la defensa y protección de su territorio, a través de la notificación y emisión de alertas tempranas sobre posibles amenazas territoriales.
- Estamos participando en proyectos de demarcación territorial, georreferenciación y titulación de comunidades nativas.
- Muchas de nosotras mantenemos nuestros conocimientos tradicionales, sobre todo de plantas medicinales. Además, estamos liderando emprendimientos económicos.
- Hay una comunicación permanente con el nivel nacional del Programa Mujer de AIDSESEP, que está fortaleciendo las capacidades de las responsables del Programa Mujer y las lideresas de base de ORPIO.

OPORTUNIDADES (ORPIO)

- El Programa de Mujeres Indígenas de la Amazonía de Conservación Internacional (CI) ha becado a cinco mujeres indígenas de Loreto (2 de FECONA y 3 de FECONAFROPU) para que realicen actividades por la conservación ambiental.

OPORTUNIDADES (ORPIO)

- Organizaciones como Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR) considera a las lideresas de federaciones en las actividades de los proyectos que realiza en Loreto y apoyan actividades con mujeres.
- Tenemos un convenio con la WWF para fortalecer al Programa Mujer de ORPIO. Además, está financiando actividades como la elaboración del Plan Estratégico del Programa Mujer de ORPIO y capacitaciones sobre derechos y liderazgo.

DEBILIDADES (ORPIO)

- El estatuto de ORPIO no garantiza la igualdad en la elección del Consejo Directivo, lo que permitiría garantizar la elección de mujeres y su participación en las asambleas ordinarias. Actualmente no tenemos presencia en el Consejo Directivo de ORPIO, pese a que el estatuto reconoce el cargo de vocal mujer.
- El Programa Mujer de ORPIO no cuenta con un equipo técnico propio que trabaje de la mano con la responsable indígena para formular y desarrollar un plan de trabajo propio. Tampoco hay un presupuesto específico.
- No hay información organizada y sistematizada sobre nuestra participación en ORPIO ni sobre el Programa Mujer.
- Si las mujeres asumimos un cargo debemos acudir a las reuniones o a las capacitaciones y no mandar a nuestros remplazos, porque es la manera en cómo aprendemos y podemos promover los cambios. Cuando asumimos un cargo las mujeres tenemos que ser responsable y exigir nuestra voz y voto.
- Algunas no tenemos el apoyo de nuestras familias.
- Algunas no terminamos la secundaria, lo que nos perjudica cuando asumimos cargos.
- En las comunidades se está perdiendo la lengua materna y los conocimientos ancestrales, a veces hay vergüenza de hablar la lengua y eso nos afecta a nosotras, a nuestros hijos y nuestras familias, porque se pierden conocimientos.
- A veces, cuando se cambia a las representantes, no es fácil regularizar a las hermanas que empiezan a asumir estos cargos.

AMENAZAS (ORPIO)

- Hay discriminación y estereotipos negativos sobre nosotras, se dice que impedimos el desarrollo económico, que somos ociosas, que solo nos interesa el canon petrolero, que siempre pensamos en sexo, que somos “fáciles” o que tenemos hijos para recibir ayuda del gobierno.
- La UGEL envía profesores mestizos a las comunidades, y solo se enseña en español. Incluso discriminan a los alumnos indígenas. Si enseñan la lengua promueven, a veces, una mala enseñanza de las lenguas maternas.
- La división de organizaciones y la creación de nuevas organizaciones dificulta el trabajo de garantizar la participación femenina.
- Algunas ONG generan desunión en las comunidades indígenas.
- En los emprendimientos como la crianza de aves o las piscigranjas recibimos asistencia técnica de profesionales que no saben cómo trabajar en la selva e imponen tecnologías andinas.
- Las actividades extractivas (lícitas o ilícitas) generan violencia para nosotras, y otros tipos de violencias.
- Se ha intensificado la delincuencia en los tramos por los que pasamos para llegar de las comunidades a la ciudad. A veces nos sentimos inseguras de viajar y con miedo, por nuestros hijos, nuestras cosas y nosotras mismas.
- No hay información sobre nuestro estado de educación y salud, tampoco en el caso de niños y ancianos.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional ORPIO, en Iquitos-Loreto, julio 2023. Foto: AIDSESP.



FORTALEZAS (FENAMAD)

- FENAMAD impulsa políticas y acciones para el fortalecimiento de nuestro rol a nivel institucional. Promueve nuestra participación activa, reconociendo la importancia del trabajo que realizamos en la defensa de los territorios, en la recuperación y conservación de los conocimientos ancestrales.
- Desde 2016 las mujeres somos elegidas como dirigentas regionales. Hasta la fecha, en los periodos dirigenciales, por lo menos dos mujeres han ocupado cargos, principalmente de secretaria, tesorera y vocal.
- En las organizaciones intermedias y en las comunidades hay mujeres ocupando cargos. Por ejemplo, en COIMBAMAD la vicepresidencia está a cargo de Carla Sebastián y en COHARYIMA, la tesorería está a cargo de Jeny Quique Álvarez.
- FENAMAD cuenta con el Área Mujer Indígena (AMI), que está a cargo de una dirigente y tiene un equipo técnico financiado por organizaciones aliadas. El equipo está conformado por un comunicador, una asistente técnica y un técnico agroforestal.
- Desde el año 2019, el AMI tiene una "Agenda mujer indígena" que busca el fortalecimiento de capacidades de liderazgo de las mujeres en diferentes áreas. Está en proceso de actualización.
- Desde el 2017, se han realizado encuentros de mujeres para fortalecer su liderazgo. Estos encuentros se realizan en coordinación con las organizaciones intermedias.
- Hay mujeres indígenas que son profesionales y que apoyan a las organizaciones en general, y algunas mujeres jóvenes están preparándose como profesionales.
- FENAMAD tiene una red articulada de relaciones interinstitucionales con instancias del estado a distintos niveles de gobierno y de la sociedad civil, que están formalizados a través de diferentes convenios, lo que ha permitido desarrollar proyectos e iniciativas centradas en nosotras.
- Hay hombres y mujeres de algunas comunidades de FENAMAD que trabajan en conjunto en actividades productivas como castaña, pesca, recolección de alimentos, artesanías, turismo, que se realizan con fines de consumo y económico.
- Las mujeres, principalmente las mayores, mantenemos nuestros saberes y los ponemos en práctica. Hay sabios, sabias, agentes comunitarios de salud y mujeres en general que sabemos sobre plantas medicinales.
- Hay iniciativas para reforestar y construir piscigranjas en las zonas más degradadas.
- Hay una base de datos con información sistematizada sobre las mujeres que hemos sido representantes indígenas.
- FENAMAD tiene un albergue de estudiantes indígenas en Puerto Maldonado gracias a un convenio con la cooperante ECOSOLIDAR. Además, tiene un convenio con la UNAMAD para garantizar la formación de profesionales indígenas.

OPORTUNIDADES (FENAMAD)

- FENAMAD tiene convenios con aliados que permiten desarrollar actividades y proyectos con nosotras para fortalecer nuestras capacidades de liderazgo y conocimientos a través de talleres, encuentros y pasantías.
- Se toma en cuenta nuestra perspectiva para la elaboración de los planes de desarrollo a nivel local y regional.
- Se tiene una Agenda Mujer Regional como herramienta de gestión para viabilizar proyectos y presupuestos.

DEBILIDADES (FENAMAD)

- Tenemos poca información documentada de la participación de la mujer en la historia de FENAMAD y las organizaciones intermedias.
- Tenemos pocos conocimientos sobre los derechos colectivos de los pueblos indígenas y las leyes que nos protegen, lo que dificulta que podamos defendernos de algunos problemas internos, pero también de amenazas externas sobre nuestros territorios y vidas.
- No siempre hay un presupuesto para poder trasladar representantes de las comunidades lejanas, solo cuando hay eventos.
- Algunas mujeres que han participado en talleres o capacitaciones no comparten lo aprendido cuando regresan a sus comunidades.
- Algunas mujeres no asumen cargos porque tienen vergüenza, timidez y miedo a las críticas. No es fácil liderar una comunidad, una organización, y lidiar con esa responsabilidad.
- Algunas mujeres que tenemos cargo no recibimos apoyo para cumplir con las responsabilidades del hogar y el cuidado de nuestros hijos. Ello limita que podamos desarrollar capacidades de liderazgo e involucrarnos más en las actividades dirigenciales
- Hay mujeres jóvenes que no saben leer ni escribir, lo que dificultaría el ejercicio de sus cargos, porque implica hacer gestiones.
- Hay un debilitamiento de la identidad indígena de algunos jóvenes, su cultura, su lengua originaria y sus costumbres se están perdiendo. Algunas mujeres están dejando de practicar sus conocimientos propios, por dedicarse a actividades económicas y/o extractivas que generan recursos económicos.
- Las personas mayores critican el comportamiento de los jóvenes, mientras que los jóvenes minimizan los saberes de los mayores por no ser profesionales.

AMENAZAS (FENAMAD)

- No hay información exacta sobre la cantidad de indígenas en Madre de Dios desde que se realizó el último censo.
- No hay colegios secundarios en la mayoría de las comunidades, por lo que los estudiantes deben trasladarse a otras comunidades o ciudades, lo que implica que los padres tengan que tener dinero para su traslado y manutención, ya que no en todos los sitios hay albergues.
- Muchos profesores que llegan a las comunidades son de Puno o Cusco, no envían profesores bilingües que hablen la lengua originaria de nuestros pueblos. Además, los materiales educativos no nos representan.
- La alimentación que se brinda en las escuelas está basada en productos foráneos. Tampoco contribuyen a combatir la desnutrición. Se reciben estos alimentos, pero no son consumidos porque no nos gustan, no son adecuados.
- Hay una crisis ambiental por la presencia de actividades extractivas, que representan una amenaza inminente a nuestros bosques y las condiciones de seguridad requeridas para garantizar la vida de los PIACI.
- Los proyectos productivos promueven el monocultivo, lo que afecta a las chacras integrales, que se caracterizan por ser diversas y tener muchos productos alimenticios.
- Hay una superposición de concesiones mineras y lotes petroleros con territorios ancestrales. Hay casos de acuerdos directos entre terceros (Estado o empresas) y comunidades a espaldas de las organizaciones indígenas representativas. Los foráneos son los que más se aprovechan de los recursos comunales (madera, peces, etc.).
- La educación superior no está preparada para formar profesionales indígenas, porque tiene una mirada occidental y universal, no apoya a los jóvenes con becas. También es una amenaza para nuestros conocimientos, porque no los considera. Por otro lado, para nosotras no es fácil estar en la universidad, se necesita dinero y acostumbrarse a la vida en la ciudad.
- Hay un desprecio y discriminación hacia nuestras formas de vida como pueblos indígenas, nuestra manera de pensar, costumbres e idiomas.
- Las personas externas cuestionan nuestra cultura, costumbres e identidad. Incluso los niños no quieren hablar el idioma ni seguir nuestras costumbres.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional FENAMAD, en Puerto Maldonado-Madre de Dios, agosto 2023. Foto: FENAMAD.



D. Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU)

FORTALEZAS (COMARU)

- Hay un incremento en el número de mujeres que integramos las juntas directivas comunales. Algunas son lideradas por nosotras, como Koribeni o Poyentimari.
- Muchas mujeres participamos en las organizaciones comunitarias, como comités de aves o asociaciones de artesanía. Permite generar ingresos económicos que llevamos a nuestros hogares y permiten cubrir los gastos de estudio y de salud de nuestros hijos.
- Las asociaciones de artesanías están conformadas mayormente por nosotras. Estas asociaciones nos permiten garantizar la transmisión de nuestros conocimientos a las mujeres más jóvenes.
- Algunas de nosotras tenemos estudios técnicos o profesionales y apoyamos a nuestras comunidades nativas. Hemos estudiado carreras como Educación, Enfermería, Contabilidad, Ingeniería Agrónoma, entre otras.
- La mayoría de mujeres son monolingües, mantienen su propio idioma, sobre todo en el Bajo Urubamba, y prefieren escuchar o hablar en matsigenka. En el Alto Urubamba y Medio Urubamba no todas las mujeres lo hablan, se saben algunas palabras, pero no se habla fluido, y se está intentando recuperar la lengua.
- Tenemos conformado el comité de mujeres en algunas comunidades, desde donde impulsamos actividades para el desarrollo integral de la mujer, con el fin de aumentar nuestra participación política, fortalecer nuestro liderazgo, alcanzar el empoderamiento económico, vivir libres de violencia, mejorar nuestra calidad de vida y lograr una mayor participación con igualdad y equidad. Esta iniciativa fue impulsada por el Proyecto de Desarrollo Territorial Sostenible – PDTs.
- Los comités de mujeres deben ser reconocidos por las autoridades comunales y locales, para difundir información y capacitar sobre nuestros derechos individuales y colectivos, así como los de la niñez y juventud.
- En el Alto y Bajo Urubamba las comunidades tienen territorios para que tengamos nuestras chacras y cultivemos plantas medicinales.
- Dentro del territorio de nuestras comunidades contamos con los recursos naturales, para actividades de subsistencia y económicas (cacao, achiote, café, yuca, plátano, maíz, mani, frijoles, peces, sajino, samani, sachavaca, etc.), de salud (plantas medicinales) y para la artesanía (semillas, hojas de palmera, etc.).
- Contamos con el apoyo de AIDSEp para fortalecer nuestras capacidades en temas como territorio, organización y liderazgo.
- COMARU brinda becas para estudiantes indígenas hombres y mujeres. Además, hay un albergue en la ciudad de Cusco, para que los estudiantes puedan vivir ahí.

OPORTUNIDADES (COMARU)

- En actividades como los aniversarios regionales, provinciales, distritales y comunales se revaloriza la identidad cultural.
- Tenemos el apoyo de instituciones como las municipalidades, Ayni Desarrollo, Manuela Ramos, DAR y otros para capacitarnos en territorio, organización y liderazgo.
- A través del Pronabec se cuenta con Beca 18 para que las jóvenes mujeres indígenas puedan acceder a estudios superiores en institutos o universidades.
- En las instituciones educativas se está promoviendo la recuperación del idioma matsigenka, a través de la escritura y pronunciamiento del mismo. Además, se entregan materiales educativos en el idioma.
- Las asociaciones u organizaciones lideradas por nosotras están obteniendo financiamiento en sus emprendimientos económicos (artesanía, cacao, peces, etc.). Esto se debe a la incidencia de las municipalidades u otras instituciones del Estado.
- Desde el Programa Bosques se promueven actividades de cultivos agroecológicos, biohuertos, recuperación de semillas nativas y productos locales, así como la crianza de animales menores y técnicas tradicionales de producción de alimentos y recetas de comida, también las historias y mitos vinculados para las nuevas generaciones.

DEBILIDADES (COMARU)

- Cuando las mujeres asumimos algún cargo directivo somos objeto de críticas destructivas y con frecuencia recibimos poco apoyo para labores domésticas y de cuidado de hijos y familia.
- En los estatutos comunales no se ha incorporado nuestra participación ni las sanciones para la violencia contra nosotras.
- Los proyectos que tienen las municipalidades o el gobierno a través de los ministerios nos dan incentivos económicos, pero la asistencia técnica que nos brindan está a cargo de profesionales mestizos, que no conocen la realidad de las comunidades.
- Algunas mujeres no tienen interés por participar en los talleres de capacitación.
- La mayoría de los jóvenes ya no regresan a su comunidad luego de migrar por motivos de estudios o trabajos, incluso niegan su identidad. Ellos desconocen de las actividades comunales y la importancia de pertenecer a un pueblo indígena.
- En algunas comunidades no nos toman en cuenta en las actividades de patrullaje, vigilancia y monitoreo territorial comunitario. Tampoco nos consideran en las capacitaciones en el uso de las tecnologías para la realización de estas acciones.

AMENAZAS (COMARU)

- En la zona del Bajo Urubamba la municipalidad ha creado puestos de trabajo para las mujeres en su misma comunidad, por lo que muchas no quieren venir a los talleres o participar de la organización, ellas prefieren trabajar para generar recursos económicos.
- En algunas instituciones del Estado hay una mala atención a la población indígena, sin pertinencia cultural, calidez o en nuestra propia lengua.
- En las instituciones educativas bilingües se contratan docentes que no hablan ni entienden las lenguas indígenas. Asimismo, la UGEL no fiscaliza y realiza un monitoreo del cumplimiento de los docentes en cuanto a asistencia y programa curricular.
- Como consecuencia del cambio climático, algunos productos no están produciendo en cantidad, por lo que se venden a bajo precio en el mercado.
- Muchos de los productos comerciales, como la artesanía, no tienen un mercado fijo para que tengamos ingresos mensuales, porque actualmente solo es por temporadas, cuando hay ferias locales, distritales, provinciales y regionales.
- Hay personas ajenas a nuestras comunidades que se aprovechan y apropian de los territorios y de los conocimientos ancestrales.
- La construcción de carreteras y ampliación de caminos vecinales sin consulta previa afectan a los PIACI y benefician las actividades ilegales.
- Las actividades extractivas a gran escala (gas y petróleo) afectan la vida y salud de nuestra población, atentan contra el territorio y contribuyen a la pérdida de la biodiversidad. Asimismo, el ruido generado por estas actividades aleja a los animales.
- Dentro de las Áreas Naturales Protegidas, el Estado ha dado concesiones a empresas de gas. Las comunidades desconocen los términos del contrato entre el estado y la empresa.
- La municipalidad tiene proyectos que nos involucran, pero estos proyectos no cuentan con estudios de impacto social y ambiental.



Actividad "Visión del Territorio" durante Taller con mujeres indígenas de la organización regional COMARU, en Quillabamba-Cusco, septiembre 2023. Foto: AIDSESP.



FORTALEZAS (ARPI SC)

- Desde el año 2021 ARPI SC tiene un Programa Mujer, que está a cargo de un equipo técnico indígena elegido en el Consejo Ampliado, donde participaron todos los presidentes de las federaciones de base.
- En los últimos 10 años, se está produciendo un incremento de mujeres que estamos asumiendo cargos dirigenciales en nuestras comunidades.
- En los últimos 5 años, en las juntas directivas de las federaciones se están eligiendo dirigentes mujeres. Actualmente, hay una presidenta de federación (OCAR) y tres vicepresidentas (OCAR, CENCONSEC y ANAP), además de otros cargos
- En ARPI SC se evalúa que, con el tiempo, las mujeres podamos asumir la presidencia de la junta directiva.
- Hay varias iniciativas y emprendimientos económicos que son liderados por nosotras, lo que permite nuestro empoderamiento, independencia económica y fortalecimiento de la identidad indígena.
- En las comunidades le seguimos enseñando la lengua indígena y los conocimientos tradicionales a nuestros hijos. La EIB nos complementa la educación, los valores vienen de casa, de la familia
- Estamos denunciando los casos de violencia familiar ante las autoridades comunales o en las instancias públicas.
- El aumento de mujeres en cargos directivos está contribuyendo a que la violencia contra nosotras disminuya, las dirigentas prestamos atención a estas denuncias y se establecen sanciones.
- Nos involucramos en los proyectos de desarrollo en las comunidades, lo que nos permite tener más independencia económica. En Marontuari hay una iniciativa turística, e iniciativa de artesanías donde están mujeres, y entre ellas mismas se apoyan comprando sus productos.
- Estamos liderando las buenas prácticas en gestión y administración en los cargos que tenemos.
- Los conocimientos asháninka en plantas medicinales han servido para protegernos del COVID-19. Nosotros conservamos y transmitimos estos conocimientos, pero deben ser valorados por el resto de la sociedad.
- Tenemos un vínculo con el territorio y una fuerte relación con la naturaleza. Cuidamos nuestros bosques, plantas, conocimientos en diferentes áreas (alimentación, piscigranja, chacra, masato) porque nos sentimos identificadas.
- Estamos obteniendo ingresos económicos a través de la artesanía, el turismo, la agricultura, etc.
- AIDSESEP está apoyando a la responsable del Programa Mujer.

OPORTUNIDADES (ARPI SC)

- ARPI SC ha conseguido que los cargos de gerentes y subgerentes de la oficina Desarrollo del Pueblo Indígena, en los gobiernos locales donde la mayoría de la población es indígena, sea elegido en los Congresos y Consejos Ampliados.
- Hay dos alcaldesas indígenas, una en Puerto Bermúdez y otra en Río Tambo.
- Las gerencias y/o subgerencias de los Pueblos Indígenas deben ser aliados y apoyar al menos con un pequeño proyecto en los gobiernos locales como el distrito, provincia y región (Río Tambo, Pichanaqui, Perené y Chanchamayo).
- Hay un Consejero Regional Indígena, y regidoras indígenas en Satipo, Río Negro y Pangoa, con quienes se podría coordinar la realización de eventos de mujeres.
- Las charlas y capacitaciones han permitido que las mujeres aprendamos sobre nuestros derechos. En caso de violencia, las mujeres acudimos a las autoridades comunales, y si ellas no dan respuesta vamos a la DEMUNA o al CEM.
- Hay convenios firmados con instituciones privadas y estatales para realizar actividades que ayuden a respetar nuestros derechos.
- El movimiento indígena trabaja de manera articulada con las comunidades, las federaciones, las bases, la nacional y a nivel internacional.

DEBILIDADES (ARPI SC)

- Dentro de la estructura orgánica de ARPI SC ni de las federaciones no figura el Programa Mujer, por lo que su institucionalidad es débil y precaria, ya que depende de la voluntad de los miembros de la junta directiva regional.
- El Programa Mujer de ARPI SC no cuenta con un presupuesto para la realización de las actividades ni instrumentos de gestión (POA, Agenda o Plan de Estratégico).
- Se ha elegido dos responsables técnicas del Programa Mujer, pero es difícil coordinar actividades conjuntas y buscar financiamiento para movilizarlas.
- En muchas comunidades no hay medios de comunicación (internet o señal de celular), sobre todo en las más alejadas, como algunos territorios de CARE, OARA, ODPKA y FARE. Esto dificulta la comunicación con las hermanas de estas zonas y que puedan participar en las actividades.
- Algunas mujeres tenemos miedo de hablar, vergüenza por no hablar bien y temor por que se rían de nosotras.
- Las mujeres lideresas y dirigentes recibimos amenazas, lo que afecta nuestra salud mental.

DEBILIDADES (ARPI SC)

- No hay presencia de traductoras que manejen lenguas indígenas en los talleres cuando necesitamos hablar nuestro idioma.
- Las nuevas generaciones consumen alimentos que no son de la comunidad. Los jóvenes cuando van a estudiar a la ciudad solo quieren comer comida de las tiendas, no quieren comer la comida producida en la chacra y en el bosque, rechazan la dieta diversificada de los antiguos. Los hijos discriminan nuestra comida y bebida ancestral, esa es una dificultad para nosotras como mujeres.
- Se están perdiendo las enseñanzas sobre plantas medicinales por parte de los abuelos y los padres. Antes eran compartidas, ahora ya no se comparten.
- Algunas mujeres lideresas que todavía desconocen los derechos colectivos y la estructura del movimiento indígena.
- No se cuenta con libros, revistas o algunos documentos escritos sobre la creación e historia de la organización regional ARPI SC y sus federaciones de base para las nuevas generaciones.
- Se le da poca importancia a nuestro rol en los territorios. También hay falta de oportunidades para los jóvenes.
- Nos invisibilizan como actores clave para el desarrollo de los pueblos y la igualdad de oportunidades.

AMENAZAS (ARPI SC)

- Las dirigentes mujeres que estamos encabezando procesos de lucha y son defensoras indígenas, ponemos en riesgo nuestras vidas, sobre todo cuando hacemos denuncias sobre invasiones o actividades ilícitas.
- Las actividades ilícitas (tala ilegal, narcotráfico o invasiones de territorios) provocan el aumento de peligros como robo, secuestro, extorsión o amenazas.
- Hay redes de trata de personas que afectan a las mujeres jóvenes de la zona, quienes son sacadas de sus casas con engaños de trabajar como empleadas y estudiar, pero luego sus padres pierden el contacto y se sabe que son obligadas a trabajar en bares, cantinas y prostitución.
- Algunas jóvenes salen a las ciudades y se exponen a quedar embarazadas o contraer enfermedades de transmisión sexual. Los jóvenes varones también se involucran en el tema de mochileros y están expuestos a todo esto.
- Hay ONG que vulneran nuestros derechos, llegan para cumplir una agenda, que muchas veces no está de acuerdo con nuestra realidad y que tampoco involucra a las comunidades.

AMENAZAS (ARPI SC)

- El personal de salud solo piensa en cumplir sus metas establecidas; además, no entiende a la población, esto empeora cuando hacen sus rotaciones de personal, los nuevos que llegan también están cerrados a escucharnos.
- Hay escasez de las plantas medicinales, porque ya no hay bosque para sacar las plantas. Los comuneros y comuneras caminan tres a cuatro horas para conseguir plantas o semillas. Antes sí había abundancia de plantas, por eso ahora hay que cuidarlas.
- Faltan profesores de EIB, mayormente en el nivel de secundaria, donde el Estado envía a profesores monolingües, que no hablan nuestras lenguas indígenas. Además, hay ausencia de profesores en las escuelas, no enseñan todos los días.
- La mayoría de las comunidades tienen multa por OSINFOR por falta de información y eso impide tener acceso a financiamientos y ejecución de proyectos.
- La apertura de carreteras afectan los territorios indígenas, porque traen invasiones, aprovechamiento de nuestros recursos, y de terrenos vírgenes.
- Hay terceros que se aprovechan de nuestras necesidades por la falta de economía. Esto genera conflictos internos entre los comuneros.



Encuentro de mujeres ashaninkas y matsigenkas de OARA, federación de ARPI SC, octubre 2023. Foto: OARA.



FORTALEZAS (ORPIAN-P)

- En ORPIAN-P hay a una vicepresidenta mujer para el periodo 2022-2024, que también es responsable del Programa Mujer, está reconocida por asamblea y de forma legal. Además, en la misma asamblea general del año 2021 fueron elegidas dos mujeres con el cargo de secretaria y vocal para conformar la directiva. Sin embargo, hasta la actualidad, las dos hermanas mencionadas no están inscritas en Registros Públicos, por lo que legalmente no se les reconocen
- En las federaciones y comunidades como Urakusa y Ajachim, las mujeres estamos más fortalecidas, asumiendo cargos políticos como apu, secretaria y vocal, mayormente.
- En nuestros territorios podemos encontrar alimentos y plantas medicinales para poder curarnos, pero también recursos para emprendimientos como las artesanías.
- Las mujeres awajún se están organizando y empoderando con emprendimientos, donde generan sus propios ingresos económicos. Por ejemplo, está el Comité de artesanía de mujeres awajún llamado NUGKAY o la Asociación de Mujeres Artesanas de la Región Nor-Oriental (AMARNO), que tiene 50 mujeres socias del pueblo awajún y cuenta con financiamiento de una ONG.
- La gestión actual de ORPIAN-P está impulsando la venta y búsqueda mercado de las artesanas. Ha apoyado a asociaciones de mujeres y emprendimientos, como la asociación AMARNO en su inscripción en Registros Públicos.
- Hay mujeres profesionales jóvenes que estudiaron carreras como secretaria, técnica agropecaria, técnicas en contabilidad, profesoras indígenas que trabajan en las comunidades. Algunas ya son profesionales tituladas, otras son técnicas, y están en curso de estudio. También tenemos especialistas de educación inicial. Ellas tienen interés en trabajar en la organización regional ORPIAN: sin embargo, como no hay presupuesto para su remuneración, acuden a trabajos del Estado.
- ORPIAN-P está apoyando los emprendimientos para buscar apoyo con aliados, con el respaldo de la junta directiva, principalmente de la vicepresidenta Raquel Caicat, que es también responsable del Programa Mujer de ORPIAN.
- Contamos con el apoyo del Programa Mujer de AIDSESEP a nivel nacional para gestionar capacitaciones y talleres de fortalecimiento de liderazgos, así como para actualizar nuestro Plan Operativo 2024.

OPORTUNIDADES (ORPIAN-P)

- La vicepresidenta de ORPIAN-P se ha reunido con el nuevo director de la UGEL para solicitar que haya más profesores bilingües que hablen en awajún en los niveles inicial y primaria.
- La Municipalidad Provincial de Condorcanqui está coordinando con ORPIAN-P la participación de la vicepresidenta de la organización como representante en la elaboración del presupuesto participativo.
- Hay mujeres awajún participando en diferentes espacios, como las municipalidades, el gobierno regional o programas del Estado como Vaso de Leche, Programa Juntos, etc. Sin embargo, no les dan la oportunidad de ejercer cargos jerárquicos como área gerencial, contabilidad. A los indígenas les dan un cargo menor o secundario, y a la gente de fuera cargos mayores.
- Actualmente somos parte de un proyecto de Defra, que va a fortalecer al Programa Mujer de ORPIAN-P.

DEBILIDADES (ORPIAN-P)

- En el estatuto de ORPIAN-P se indica que la mitad de la directiva tiene que estar conformada por nosotras y la otra mitad por hombres, pero muchas veces este no se cumple.
- La mayoría de las federaciones no tienen a una mujer presidenta, en esos espacios ocupamos otros cargos, como tesoreras y vocales. En las comunidades, por otro lado, sí hay mujeres como apus.
- Algunas de nosotras tenemos miedo a equivocarnos, vergüenza de expresarnos ante un público, participar en las asambleas o tomar decisiones.
- ORPIAN-P no busca proyectos para realizar capacitaciones en artesanía o promover la participación en ferias. Hay emprendimientos y comités que no se encuentran formalizados en Registros Públicos, no tienen espacios de venta, asistencia técnica o proyectos con otras instituciones.
- Hay poca valoración y desconocimiento de nuestras plantas medicinales, no hay capacitaciones sobre el tema ni proyectos que impulse ORPIAN-P al respecto. Cuando nos enfermamos acudimos directo al puesto de salud y farmacias. Hay señoras adultas que saben cuáles son las plantas medicinales, preparación y para qué sirven (piri piri, jengibre o kion, toé).
- Hay poca transmisión de conocimientos ancestrales y costumbres a las nuevas generaciones. Algunos jóvenes entienden la lengua awajún, pero no la hablan porque se avergüenzan de su idioma.

DEBILIDADES (ORPIAN-P)

- Hay muchos casos de mujeres jóvenes de 15 años o colegialas que salen embarazadas, lo que limita sus oportunidades de educación. No hay charlas sobre temas de salud sexual y reproductiva, métodos anticonceptivos, embarazos prematuros y enfermedades de transmisión sexual.
- La enseñanza intercultural y los conocimientos ancestrales deben incorporarse en la curricular escolar inicial, primaria y secundaria, superior.
- Hay autoridades del gobierno que dan permiso a los mineros para que entren a nuestras comunidades y hagan trabajo ilícito.
- Aunque hay mujeres emprendedoras, también hay muchas mujeres que dependen económicamente de sus cónyuges. En el caso de las mujeres jóvenes, aún dependen de sus padres, de sus hermanos.
- Las comunidades hablan y conocen muy poco sobre la protección de los conocimientos colectivos y tradicionales.

AMENAZAS (ORPIAN-P)

- Las jefas, apus mujeres y lideresas de las comunidades que defendemos nuestros territorios somos amenazadas. Por ejemplo, la apu de la comunidad Urakusa está recibiendo amenazas de personas que sacan madera y venden a sus espaldas.
- La venta de terrenos en las comunidades y el narcotráfico permiten el ingreso de gente foránea que causa conflictos internos.
- Se llevan a mujeres jóvenes con engaños, las secuestran y pueden caer en la trata de personas o prostitución.
- El VIH es una enfermedad que se está difundiendo entre nuestras comunidades, lo que es un peligro para nuestra salud. El sector Salud le da poca atención a este problema.
- En algunas zonas no hay acceso al CEM para atender casos de violencia contra la mujer, niños y jóvenes.
- Hay contaminación ambiental debido a la minería ilegal, tala ilegal, incendios forestales y derrames de petróleo, lo que nos impacta negativamente.
- Hay presencia de minería ilegal en El Cenepa y en la cuenca de Río Santiago. Son 10 comunidades afectadas directamente por la contaminación al medio ambiente. Esta actividad contamina al medio ambiente, afecta nuestros recursos naturales de flora y fauna, perjudica la salud de las personas (la visión o cáncer), y también provoca conflictos internos entre los pueblos.



AMENAZAS (ORPIAN-P)

- La deforestación de las maderas, que se llevan sin permiso de las comunidades, perjudica a los animales y los bosques. Esto se puede ver mayormente en las comunidades de Huaje Marañón, Puntón, Domingusa.
- La inestabilidad política nacional genera conflictos sociales y políticos que nos afectan.
- El Estado reconoce los conocimientos colectivos, pero no a los sabios y sabias indígenas que poseen estos conocimientos.
- Los maestros de las zonas no están capacitados para la EIB en los niveles primaria y secundaria, lo que provoca la pérdida de la lengua originaria y de nuestros conocimientos ancestrales.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional ORPIAN P, en Bagua-Amazonas, noviembre 2023. Foto: AIDESEP.

G. Organización Regional AIDSESEP Ucayali (ORAU)

FORTALEZAS (ORAU)

- El Programa Mujer de ORAU cuenta con un equipo grande, principalmente formado por profesionales del pueblo Shipibo-Conibo. Además, el programa tiene un POA y su propia Agenda de Mujeres.
- Tenemos una Escuela de Lideresas que permite la formación de nuevos cuadros dirigenciales.
- ORAU ya ha sido liderada por una mujer hasta en dos oportunidades.
- La principal fortaleza que tenemos las mujeres de ORAU es el territorio, lo conservamos, lo protegemos por eso hemos promovido que se incorporen los Comité de Vigilancia Comunal (CVC), con el apoyo de ECORED, DAR y PREVENIR. Con FOSPA se tiene un proyecto donde se está capacitando a las mujeres en proyectos de GPS y drones, pixel y fotografía digital.
- Se reconoce el papel que tenemos en la conservación y protección de los territorios: : realizamos actividades de patrullaje, vamos al bosque, estamos en las chacras, en los huertos, cuidamos la biodiversidad en estos espacios.
- Tenemos interés y preocupación de participar en la protección de los bosques, porque no encontramos semillas para sus artesanías. Las mujeres vivimos de la artesanía, tenemos originalidad de nuestros productos.
- El Programa Mujer Indígena (PMI) está trabajando con la ORDIM y la FECONADIT, para vincularlas al Monitoreo y Alertas Tempranas.
- El PMI en el estatuto de ORAU, está a cargo de una dirigente que ocupa la Secretaría de Actas y Archivos, y se han visitado 12 federaciones de base, donde se han realizado talleres de fortalecimiento y consolidación.
- Se han capacitado nueve secretarías de base en el manejo de computadoras, herramientas TICS y entrega de laptops. Entre las federaciones beneficiadas están: ORDIM, FECONAU, ACONADISH, FECONAPU, FESIPAM, FECONADI, FECONASHI.
- Las lideresas dirigentes mujeres que participamos en los talleres compartimos y hacemos réplica de lo aprendido con otras mujeres.
- Las mujeres tenemos conocimientos propios: diseños que representan nuestras filosofía, cosmovisiones y saberes ancestrales de nuestras plantas medicinales.

OPORTUNIDADES (ORAU)

- Hay presencia de indígenas regidores y se creó la OMAI (Oficina Municipal de Asuntos Indígenas) en 2011, tanto en Pucallpa como en Yarina, para que se atienda a los indígenas.

OPORTUNIDADES (ORAU)

- El PMI cuenta con aliados con los que tienen proyectos: ECORED, DAR y CI, UAC, en diferentes temas y líneas de acción.
- El aliado DAR apoya con el pago de una técnica que trabaja directamente para el Programa Mujer, a fin de contribuir a su fortalecimiento como programa.
- En el año 2022 por primera vez se escogió como fiscal intercultural a una abogada shipiba.

DEBILIDADES (ORAU)

- El PMI de ORAU ha llegado a todas las federaciones, excepto la de Purús, porque es una zona muy alejada y costosa.
- La transmisión de los conocimientos propios en las casas aún es débil. Algunas mujeres les estamos hablando en castellano a nuestros hijos, no les enseñamos nuestras costumbres y nuestra lengua. Eso es algo que debemos reflexionar porque no será resuelto por ningún proyecto o taller.
- Hay muchos indígenas viviendo en ciudades que demandan atención parte de ORAU, pero no podemos apoyarlos con iniciativas o proyectos, ya que estos no los consideran.
- Hay jóvenes shipibos que tienen actitudes negativas como fumar, robo, beber en exceso, incluso en los colegios.
- Para nosotras es un desafío generar ingresos económicos, costear la vida en la ciudad y los estudios de nuestros hijos.
- Hay algunos dirigentes que no consideran nuestra participación o dificultan nuestro ejercicio de cargos.
- No hay reconocimiento de sabios y sabias indígenas de los pueblos indígenas base de ORAU.

AMENAZAS (ORAU)

- Se están perdiendo semillas de artesanías y de alimentos que son parte de nuestra identidad. El masato y la yuca nos identifican como indígenas. Nos preparamos para el invierno, conservando nuestros alimentos para nuestro consumo y generar economía.

AMENAZAS (ORAU)

- Hay instituciones que trabajan el tema de artesanía, pero no incluyen el tema del comercio justo. Lo que vemos es que los proyectos de artesanía se centran en aspectos económicos que son necesarios, pero no tocan el tema de protección de conocimientos colectivos de las mujeres, ni la necesidad de la reforestación.
- El Estado otorga permisos y facilita el ingreso de empresas mineras, madereras a las comunidades a través de los ministerios. Ellos no piensan el territorio como nosotros.
- Nuestros defensores territoriales son amenazados constantemente y ya tenemos un antecedente de dirigentes asesinados por personas que extraen nuestros recursos ilegalmente: el caso de la comunidad nativa de Alto Tamaya - Saweto.
- La educación escolar no tiene un enfoque intercultural bilingüe para fortalecer la identidad cultural. El Estado no reconoce los derechos de la EIB en las comunidades.
- Hay discriminación en la ciudad, en el día a día no respeta a los indígenas. Hay estereotipos sexualizados de nosotras, dicen que somos fáciles, por lo que las mujeres que venimos de las comunidades no somos bien vistas.
- Hay una falta de control fronterizo por parte del estado, la política de pueblos indígenas es débil en las fronteras del lado peruano.
- Hay embarazos a temprana edad de las niñas en las comunidades y casos de enfermedades de transmisión sexual en las mujeres. Además, cuando acudimos a los centros de salud, sufrimos discriminación por ser indígenas y no tenemos una atención adecuada.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional ORAU, en Pucallpa-Ucayali, febrero 2024. Foto: AIDSESP.



H. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESEP Atalaya (CORPIAA)

FORTALEZAS (CORPIAA)

- Actualmente CORPIAA tiene una vicepresidenta mujer. Además, algunas mujeres ocupamos el cargo de jefas en comunidades nativas.
- CORPIAA cuenta con una responsable del Área de la Mujer que coordina y articula acciones con el Programa Mujer de AIDSESEP, para garantizar la participación y fortalecimiento de las mujeres base de CORPIAA, así como recoger sus demandas, propuestas y conocer sus temas de interés
- Tenemos mujeres que tienen iniciativas y emprendimientos en artesanía las comunidades nativas.
- Participamos en la actualización y modificación de los estatutos comunales. Esto posibilita hacer incidencia en la modificación de estatutos para incorporar la igualdad y nuestra participación.
- Las mujeres formamos parte de la estructura de la organización nacional AIDSESEP. Tenemos más oportunidad de fortalecer nuestra participación en las regionales, bases y comunidades
- Hay capacitaciones y fortalecimiento dirigidos a nosotras en talleres regionales con apoyo del Programa Mujer de AIDSESEP.
- Las mujeres utilizamos plantas medicinales de nuestros bosques y chacras para tratar enfermedades como la gripe, las diarreas o incluso el COVID.

OPORTUNIDADES (CORPIAA)

- Existen alianzas con ONG que colaboran con los pueblos indígenas, como la ONG Manuela Ramos. Estamos pendientes en las convocatorias de los proyectos para las mujeres emprendedoras.

DEBILIDADES (CORPIAA)

- En los estatutos no se contempla la participación igualitaria. Esto debilita que fortalezcamos nuestra participación política y dirigencial.
- No hay apoyo para fortalecer nuestros conocimientos y capacidades en temas de liderazgo, derechos de las mujeres, mecanismos de autoprotección, violencia familiar o sexual.

DEBILIDADES (CORPIAA)

- En algunas comunidades no se nos considera en la toma de decisiones, además no nos dan oportunidad de ocupar cargos.
- No se asigna un presupuesto específico para las actividades del Área de la Mujer.
- No hay apoyo financiero para fortalecer nuestros emprendimientos económicos, ni capacitaciones técnicas en producción y acabado de productos (artesanías, tejidos, etc).
- Pérdida de saberes ancestrales y la lengua originaria entre las nuevas generaciones.
- Poco acceso al programa Beca 18 para la formación de profesionales indígenas.
- Hay casos de violencia familiar contra nosotras y contra niños en las comunidades.

AMENAZAS (CORPIAA)

- Falta de reconocimiento de los territorios indígenas y de titulación de algunas comunidades. Además, no hay seguridad indígena, sino muerte de defensores y defensoras indígenas del territorio
- Hay mujeres indígenas que son víctimas de tráfico de personas, se las llevan con engaños de que tendrán un trabajo.
- Algunas no somos atendidas en el Centro de Salud de emergencia, somos discriminadas por el personal a cargo.
- No hay profesores bilingües del idioma originario en las comunidades. Esto debilita el fortalecimiento de nuestra lengua en las futuras generaciones.
- No hay un buen trato de las autoridades regionales y municipales hacia los y las dirigentes.
- No se cuenta con traductores en los procesos de consulta previa. Además, el Poder Judicial no respeta las decisiones jurisdiccionales de los pueblos indígenas, no nos hacen partícipes en las consultas legislativas por el congreso y administrativas.
- En los territorios hay tala ilegal, invasión de terrenos por colonos, problemas de colindancia y reservas territoriales afectadas.
- Hay problemas de salud en la población y enfermedades por la contaminación del agua.
- La mayoría de las comunidades están multadas por OSINFOR, por falta de información, lo cual impide acceder a financiamiento.
- Hay aeropuertos clandestinos y siembra de plantas ilegales.
- La construcción de carretera en la Reserva de Kugapakori Nanti atenta contra el hábitat de los PIACI, la explotación de sus recursos, trae contagios de enfermedades e invasiones.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional CORPIAA, en Atalaya-Ucayali, febrero 2024. Foto: AIDSESP.

FORTALEZAS (CODEPISAM)

- Para el periodo 2022-2025, la junta directiva de CODEPISAM está conformada por 10 miembros, de los cuales cuatro son mujeres y seis son varones. Las mujeres hemos ocupado cargos en la junta directiva de la regional desde el año 2008.
- CODEPISAM cuenta con una dirigente mujer joven que ocupa el cargo de Secretaría de la Mujer, responsable de la coordinación con la nacional, el Programa Mujer Indígena de AIDSESEP; asimismo, las ocho federaciones de base tienen una Secretaría de la Mujer.
- Las mujeres comuneras, lideresas y dirigentes de las bases participamos en talleres de capacitación y encuentros regionales organizados en coordinación con el Programa Mujer de AIDSESEP y CODEPISAM.
- Las mujeres ocupamos cargos en los diferentes niveles de las organizaciones indígena, que nos permite tomar decisiones y ejercer acciones a favor de nosotras.
- CODEPISAM tiene un Protocolo intercultural de atención y coordinación para los casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar del pueblo indígena kichwa y awajún, que está reconocido con resolución del 6 de diciembre de 2022. El pueblo shawi aún no tiene su protocolo, por lo que este año 2024 se hará un encuentro de mujeres shawi para elaborarlo.
- Las mujeres estamos participando en la defensa de nuestros territorios. Hay dos mujeres que son parte del Control y Vigilancia Comunitaria a nivel de CODEPISAM.
- Revalorizamos nuestros saberes a través de la transmisión de los conocimientos sobre plantas medicinales y sus usos para tratar enfermedades.
- CODEPISAM viene impulsando algunos emprendimientos e iniciativas de mujeres con la búsqueda de capital. Asimismo, reconocen la importancia de las asociaciones de mujeres, que están formalizadas, en su mayoría del pueblo awajún y kichwa, y otras en proceso de formalización como las mujeres shawi.
- En algunas federaciones tenemos Escuelas de Gobernanza, que se están trabajando con la cooperación de Conservación Internacional (CI), donde vemos temas de restauración de bosques, enseñanza del idioma a niños de las comunidades, fortalecimiento de los liderazgos, revaloración cultural, transmisión de saberes para la elaboración de artesanías y cerámica.
- CODEPISAM cuenta con dos mujeres traductoras e intérpretes reconocidas por el Ministerio de Cultura, del pueblo kichwa y awajún.
- Invitación y participación en los talleres convocados por las organizaciones indígenas regionales y nacionales.

OPORTUNIDADES (CODEPISAM)

- Implementación de la sostenibilidad económica a través de los emprendimientos y asociaciones donde somos presidentas y socias.
- Convocatorias de proyectos nacionales o internacionales que permiten aportar a nuestro fortalecimiento en diferentes temas.
- Fortalecimiento de las mujeres con talleres descentralizados, es decir, realizados en las comunidades nativas.
- Realización de eventos y cursos organizados por AIDSESEP, CODEPISAM y los aliados como el CAAAP donde participamos las mujeres de las bases de la regional.
- Recuperación de nuestro valor cultural y la lengua materna de los pueblos indígenas shawi, kichwa y awajún.
- Hay ONG que sí trabajan acorde a las necesidades y temas de interés de los pueblos indígenas.

DEBILIDADES (CODEPISAM)

- Falta de recursos económicos y financiamiento para la realización de actividades, talleres y eventos con mujeres. Se cuentan con aliados, pero para los encuentros se requiere de más apoyo porque son de altos presupuestos.
- Algunas comunidades nativas no cuentan con estatutos actualizados que hablen sobre la participación de la mujer, y no reconocen la igualdad entre mujeres y varones. Esto debilita el proceso de fortalecimiento de la mujer en los espacios políticos de las comunidades.
- Hay mujeres que no han terminado sus estudios, hablan su idioma pero tienen dificultades para escribir en su idioma.
- No se cuenta con una base de datos de los emprendimientos o iniciativas de mujeres que estemos liderando o conformemos estos espacios.
- Los jóvenes han ido perdiendo las costumbres ancestrales y la práctica de su lengua originaria en los pueblos awajún, shawis y kichwa. La nueva generación ya no usa las plantas medicinales, les da poca importancia y les parece más fácil ir a una farmacia.
- Falta un registro de mujeres activas en nuevas iniciativas o emprendimiento para tener una base de datos.
- No hay una buena coordinación de los jefes con las organizaciones de mujeres, para la participación y organización de actividades.

AMENAZAS (CODEPISAM)

- Hay deforestación y tala descontrolada en nuestras comunidades por personas de fuera que hacen actividades madereras o alquiler de tierras.
- Se están negociando los bonos de carbono (es decir, una compensación por la emisión de dióxido de carbono causada por actividades productivas) en nuestros territorios ancestrales, lo que afecta nuestros derechos fundamentales.
- A los colegios de nuestras comunidades llegan profesores mestizos que solo hablan español y no incentivan el uso de nuestras lenguas indígenas.
- El acceso a la Beca 18 es difícil por la deserción de algunos alumnos becarios que no han terminado sus estudios universitarios.
- No hay políticas públicas del Estado que estén implementadas sobre temas relacionados a nosotras.
- Hay leyes que vulneran nuestros derechos como pueblos indígenas y perjudican nuestros territorios.
- Falta de proyectos externos que tengan enfoque de género y sean pertinentes a la realidad cultural de nuestros pueblos indígenas.
- Hay ONG que trabajan a su conveniencia de acuerdo con sus intereses y objetivos.



Taller con mujeres indígenas de la organización regional CODEPISAM, en Lamas-San Martín, febrero 2024. Foto: AIDSESEP.



3.2. Deseos de las mujeres indígenas

Además de identificar nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, durante los talleres también pensamos en cómo solucionar las situaciones problemáticas, esos son nuestros deseos. Utilizamos la palabra deseo porque, de acuerdo con Teresita Antazú, representa más que solo una opinión, es la palabra llevada a la acción. A continuación, presentamos los deseos identificados en cada uno de los talleres con las organizaciones regionales:

A. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo (CORPI SL)

- Revisar y actualizar el estatuto de CORPI SL para asegurar la participación de las mujeres y garantizar que exista la equidad y la paridad en las elecciones de junta directiva. Este cambio debe ser acompañado de una sensibilización a autoridades comunales y de organizaciones regionales, tanto hombres como mujeres, respecto a la importancia de la paridad.
- Fortalecer las capacidades lingüísticas en español de nuestras dirigentes indígenas, a través de programas de alfabetización o cursos de español básico en coordinación con la UGEL de la zona.
- Garantizar la presencia de traductores e intérpretes durante los talleres o actividades donde se nos capacite. Esto se puede gestionar a través de coordinaciones con el MINCU, que realiza cursos de intérpretes y traductores, o convocando a comuneros bilingües, quienes podrían aprovechar en sensibilizarse sobre los temas de mujeres.
- Hacer incidencia para que la Educación Intercultural Bilingüe y la enseñanza de los saberes ancestrales de cada pueblo sean incorporados en la currícula escolar, con ello se pueden evitar los casos de usurpación de saberes de algunos maestros.
- Hacer incidencia para que en los Centros Emergencia Mujer (CEM) sean verdaderamente interculturales, lo que incluye, entre otros aspectos, la presencia de intérpretes para que nos brinden atención. Asimismo, se debe hacer incidencia para garantizar presupuesto específico que permita a los equipos de los CEM ir a las comunidades donde se denuncian casos de violencia y que el Programa Mujer de CORPI SL realice un acompañamiento en estas situaciones.
- Realizar talleres o pasantías para fortalecer nuestros emprendimientos económicos. Además, se debe garantizar la difusión de información sobre los negocios que empresas externas le proponen a las comunidades, con la finalidad de que sean evaluados y se evite la vulneración de derechos.
- Garantizar que las mujeres estemos presentes en los eventos, talleres o capacitaciones de monitoreo ambiental, vigilancia comunitaria y mecanismos de protección del territorio.

B. Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO)

- Compartir los conocimientos con hermanas indígenas en los talleres de capacitación y luego realizar réplicas en nuestras comunidades.
- Diseñar una estrategia que permita atender a las federaciones más alejadas de ORPIO, donde el Programa Mujer no ha llegado, sobre todo en zonas de frontera.
- Crear mecanismos para proteger a las defensoras territoriales ante las amenazas y maltratos por terceros o empresas.
- Modificar o actualizar nuestros estatutos, y hacer que las mujeres no solo sean encargadas de un área de trabajo, sino que ocupen un cargo dirigenal.

C. Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes (FENAMAD)

- Fortalecer nuestro rol en la defensa de los territorios y la conservación de la biodiversidad. Algunas actividades para seguir fortaleciendo son el repoblamiento de taricayas para la conservación, el cuidado de nuestras cochas y chacras.
- Promover la transmisión de las prácticas culturales y saberes ancestrales de nuestros pueblos, a través de la enseñanza de los sabios y sabias a las nuevas generaciones de jóvenes en talleres de intercambio.
- Concientizar a las comunidades para conservar y recuperar nuestro territorio ancestral, como un espacio donde vivimos, nos alimentamos, nos curamos, nos desarrollamos y tenemos nuestra medicina y bosques.
- Actualizar o modificar los estatutos para garantizar la participación igualitaria y la representatividad de las mujeres en las comunidades y federaciones de FENAMAD; y exigir el cumplimiento del reglamento interno con apoyo de los mayores (sabios).
- Conocer las actividades, proyectos y trabajos que se realizan en nuestras comunidades a través de la comunicación con nuestros hermanos, para tener ideas, hacer propuestas, y trabajar juntas y juntos por la mejorar nuestra comunidad.
- Fortalecer a las mujeres de las comunidades trabajando en dos niveles: conocer nuestra situación en las comunidades indígenas, y sensibilizar a los varones y nuestras familias para que comprendan nuestro trabajo como lideresas.
- Contar con traductores de la lengua originaria de las hermanas monolingües cuando participan en los talleres, como parte de la metodología de trabajo. Considerar a los sabios y las personas visionarias de la comunidad.
- Hacer incidencia al Estado para exigir la protección de las defensoras ambientales de las comunidades nativas que son amenazadas por terceros o invasores.
- Hacer incidencia con el Ministerio de Educación y la UGEL para tener profesores bilingües que enseñen en la lengua originaria en nuestras comunidades.



Jefas comunales de la organización regional ARPI SC. Foto: AIDSESP.

D. Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU)

- Convocar a una asamblea general, debatir y tomar decisiones sobre los problemas que afectan mujeres, hombres, jóvenes y niños. Además, proteger nuestros territorios con actividades y proyectos de reforestación de árboles, capacitaciones en reciclaje y prevención de la contaminación de los riachuelos para tener agua pura. Todo esto en coordinación con las tres municipalidades.
- Fortalecer a las mujeres para que ejerzan una buena defensa del territorio.
- Elaborar un plan para mejorar la situación de las mujeres matsigenkas.
- Actualizar los estatutos comunales para incorporar nuestra participación en los espacios de decisión y garantizar que esto se cumpla. Además, establecer sanciones para la violencia contra la mujer.
- Seguir promoviendo que las mujeres ocupen cargos dentro de COMARU y en las comunidades de base.
- Buscar que las intervenciones de las municipalidades no afecten a las mujeres. Asimismo, las asistencias técnicas que nos brindan deben ser apropiadas para las comunidades, con profesionales que conozcan nuestra realidad.

E. Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI SC)

- Solicitar un cambio estatutario para que el Programa Mujer se incorpore en la estructura organizativa de ARPI SC. Asimismo, hay que indicar que cada federación debe tener un Programa Mujer. También se debe modificar el estatuto de cada organización, indicando que el jefe o jefa también puede ser una mujer.
- Garantizar que más mujeres seamos elegidas como dirigentes regionales. Se sugiere que en la próxima elección de los dirigentes de ARPI SC el número pase de cinco a seis, y que dos cargos sean ocupados por nosotras. Una de ellas deberá tener bajo su responsabilidad el Programa Mujer, que verá también temas de los jóvenes.
- Reconocer desde las federaciones a los sabios y sabias que conocen de plantas, artesanía y agricultura. Asimismo, se debe exigir al gobierno que también los reconozca.
- Revisar y actualizar estatutos comunales para asegurar nuestros derechos en caso de situaciones de violencia y afectación de derechos.
- Contar con traductores en nuestro idioma originario para el mejor entendimiento de quienes participamos en los talleres.
- Impulsar a las mujeres de las comunidades nativas a que asuman el cargo de jefas y dirigentes. Apoyarnos entre nosotras y fortalecernos como mujeres ante las críticas, acusaciones y discriminación.

E. Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI SC)

- Buscar aliados, cooperantes, apoyo del municipio o del gobierno local para tener un equipo técnico del Programa Mujer de ARPI SC y un espacio de trabajo.
- Hacer respetar nuestra agenda y demandas cuando trabajamos con una ONG que tiene su propia temática y proyecto. También debemos mantener la comunicación con el Programa Mujer de AIDSESEP y las federaciones de base.
- Hacer mayor incidencia con los gobiernos locales, el gobierno regional y el gobierno central sobre la situación de las mujeres, en articulación con AIDSESEP.
- Brindar capacitaciones a las mujeres en mecanismos para la defensa de los territorios indígenas.

F. Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú (ORPIAN-P)

- Incorporar al reglamento interno comunal la sanción al apu que actúa a espaldas de la comunidad, quitarle el cargo y deshabilitarlo por 5-10 años.
- Capacitar a los comuneros y autoridades sobre las graves consecuencias ambientales de la minería ilegal en la contaminación de los ríos.
- Hacer incidencia en los diferentes niveles del gobierno para implementar un proyecto grande para el desarrollo de la comunidad, para que la gente evite seguir trabajando en actividades ilegales.
- Capacitar a las mujeres jóvenes sobre las plantas medicinales, sus usos, preparación e importancia, para recuperar de nuestros conocimientos ancestrales.
- Juntar a las artesanas para buscar un mercado en el que puedan ofertar sus productos. Asimismo, brindarles capacitaciones técnicas y administrativas.
- Hacer mayor difusión del Programa Mujer de ORPIAN-P y de los talleres que se harán, para que haya más mujeres participantes, lideresas y madres que están emprendiendo.
- Para prevenir el embarazo adolescente o precoz, debemos organizar charlas con dinámicas de grupos y debates sobre la sexualidad. En ellas también deberían participar los jóvenes varones.
- Crear mecanismos para la protección de las defensoras y defensores ambientales, los cuales deben considerar a sus familias.



G. Organización Regional AIDSESP Ucayali (ORAU)

- Analizar los estatutos de la federación, organización y comunidad y como está incorporado el tema de la participación de las mujeres, y luego garantizar que se cumplan los estatutos que ya tienen incorporada nuestra participación.
- Informar cuántos estatutos tienen incorporado nuestra participación.
- Promover el comercio justo y el pago por los trabajos.
- Promover, con apoyo de las autoridades comunales, que en los colegios se fortalezca la identidad cultural de los pueblos, a través de la vestimenta y la lengua.
- Promover la reforestación de árboles que dan semillas para continuar con la elaboración de artesanías.
- Tener bancos de semillas, para asegurar la alimentación de nuestros pueblos.
- Realizar talleres y encuentros de recuperación y transmisión de conocimientos propios sobre saberes ancestrales de artesanía y plantas medicinales.
- Promover talleres para fortalecer las capacidades técnicas de las artesanas, gestión administrativa y normativas legales para la protección de conocimientos colectivos.
- Elaborar un cuadro de líderes que conocen las medicinas tradicionales, qué plantas tenemos, cómo se usan y cómo se puede conseguir para que sea nuestro legado.
- Continuar con proyectos de capacitación de las mujeres que integran al comité de vigilancia en las comunidades.

H. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESP Atalaya (CORPIAA)

- Realizar talleres de capacitación sobre el tema de derechos y organizar encuentros de intercambio entre mujeres.
- Modificar los estatutos de los diferentes niveles para incorporar la participación igualitaria y sancionar casos de violencia contra la mujer.
- Fortalecer nuestras iniciativas en diferentes áreas: artesanía, plantas medicinales, teñidos, tejidos, diseños.
- Gestionar espacios para la venta de artesanías en ferias o mercados en articulación de la municipalidad y otros aliados.
- Erradicar la violencia en todos los niveles, tanto a nivel familiar, así como la violencia que las mujeres experimentamos en las ciudades por ser indígenas.
- Fortalecer la EIB y la identidad cultural a través de la práctica del idioma originario.
- Promover la economía indígena relacionada a los emprendimientos para nuestra sostenibilidad económica.
- Hacer incidencia para mejorar la atención en salud de las mujeres gestantes.

H. Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de AIDSESEP Atalaya (CORPIAA)

- Rescatar los saberes ancestrales de los pueblos mediante la transferencia de conocimientos de los sabios y sabias en encuentros y talleres. Para ello hay que identificar a nuestros sabios y reconocerlos.
- Identificar las principales amenazas que enfrentan nuestras defensoras ambientales y elaborar mecanismos de protección para ellas.

I. Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la región San Martín (CODEPISAM)

- Realizar encuentros regionales de mujeres de la región San Martín y encuentros de mujeres por pueblos indígenas.
- Realizar talleres de fortalecimiento de mujeres en las comunidades nativas, trabajando temas como seguridad jurídica y titulación de las comunidades, derechos, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, habilidades blandas. Se debe involucrar a las juventudes en estos espacios.
- Articular acciones con instancias del gobierno como el Programa Aurora del MIMP para nuestro fortalecimiento.
- Revalorar y reconocer a los apus de las comunidades nativas, y promover su participación en los talleres.
- Tener un registro de las nuevas organizaciones de mujeres, iniciativas, asociaciones o emprendimientos existentes que estén conformados por nosotras, para poder fortalecerlos.
- Promover y difundir la importancia del Protocolo Intercultural de atención y coordinación para los casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar del pueblo indígena awajún y kichwa, en las federaciones y comunidades de base. En el caso del pueblo shawi, este se encuentra en proceso de elaboración.
- Realizar talleres para que las mujeres puedan aprender de mecanismos de defensa territorial.

CUARTA PARTE: PRINCIPALES HALLAZGOS



Taller con mujeres indígenas de la organización regional ORPIO, julio 2023. Foto: AIDSESP.

“Hemos pasado muchos problemas en mi comunidad, conflictos en el tema de territorio por las empresas madereras que siempre han entrado a la comunidad. También problemas de división, conflictos sociales entre nosotros porque no nos ponemos de acuerdo con que se negocien nuestra madera. Al destruir nuestro territorio destruyen nuestra naturaleza. Al mirarlo así duele mucho, siempre he estado en defensa de ella. Como dirigentes somos amenazados y maltratados por los terceros; mi trabajo es afrontarme con las empresas porque soy monitora ambiental”.

Gladis Dávila, lideresa de ORPIO.

4.1. HALLAZGO 1: Un mayor número de mujeres indígenas están involucradas políticamente en las organizaciones, pero aún hay limitaciones

“Prácticamente cuando los varones no quieren asumir o han realizado malas gestiones, nos convocan como quién dice a la cola o de sobra, pero debe ser desde el inicio, decir bien claro en los estatutos un hombre y una mujer pueden ser elegidos como autoridades, eso es lo que nos falta. En la mayoría de comunidades las autoridades son varones, son pocas las mujeres que ocupan cargos principalmente como vocales o secretarías. Solo en el pueblo hay una apu mujer y una mujer ya fue elegida como presidenta de una federación”.

Lideresa awajún, CORPI-SL

En los últimos 20 años AIDSESEP ha ido buscando, progresivamente, garantizar un mayor involucramiento de las mujeres dentro del movimiento indígena. El actual Consejo Directivo Nacional (CDN) de AIDSESEP está comprometido con el fortalecimiento de nuestra participación en los espacios de toma de decisión y en mostrar los aportes que hombres y mujeres indígenas tenemos en la defensa de nuestros derechos. Sobre nuestra situación, en las reuniones y encuentros se reflexionó sobre el papel que tenemos dentro del movimiento indígena, los avances y desafíos de nuestra participación y la necesidad de pensar estrategias que contribuyan a impulsar la equidad en todos los niveles de la estructura del movimiento indígena; no solo en el discurso, sino sobre todo en acciones concretas, es decir, en la práctica.



Consejo Directivo Nacional en el CCA de AIDSESEP, marzo 2024. Foto: AIDSESEP.

Existen limitaciones que impiden o dificultan nuestra participación, esto es, para ser electas o para mantenernos en un cargo. Entre ellas destacan el poco dominio del castellano, la falta de experiencia en gestión, las implicancias de viajar a las ciudades para eventos o reuniones (por ejemplo, dejar a nuestras familias), los cuestionamientos sobre nuestro desempeño, la descalificación de nuestra experiencia y la inadecuada transmisión de información al asumir un cargo en una organización.



En el nivel regional, las nueve organizaciones cuentan con una representante encargada del Programa Mujer Indígena, pero no todas las responsables estamos asumiendo un cargo en la junta directiva de las organizaciones, situación que nos limita para tomar decisiones en la vida política de los pueblos y garantizar acciones de mejora en la participación de las mujeres.

En este nivel tampoco sido ni es fácil asumir cargos para representar a nuestros pueblos, algunas no nos sentimos preparadas para ser dirigentas, algunas tenemos pocos conocimientos sobre gestión, algunas somos menospreciadas y/o criticadas por nuestros propios pueblos u otras mujeres, somos relegadas a otros puestos, y a veces no nos convocan oportunamente para los encuentros importantes o espacios de decisión, situación que también experimentan algunos varones.

Esta situación aún tiene brechas por resolver, empezando porque a veces algunos dirigentes varones que lideran las organizaciones no tienen la apertura de escucharnos, no toman las medidas necesarias para fortalecer nuestras capacidades de liderazgo en los diferentes niveles, y creen equivocadamente que el empoderamiento busca que “las mujeres salgan de sus casas, se olviden de sus familias, y se sientan por encima del hombre”, cuando no es así.

Sin embargo, y a pesar de estos obstáculos como la falta de oportunidades o la exclusión de mujeres en los espacios de toma de decisiones, también hay casos positivos donde hemos asumido roles de liderazgo y hemos logrado contribuir al progreso de nuestras comunidades. Si bien hay algunos varones que cuestionan si somos idóneas para los cargos, también hay varones que nos impulsan para asumir estos cargos y en esos casos hemos recibido el apoyo necesario de nuestras parejas o esposos. Las mujeres nos estamos posicionando cada vez más. Participamos en las asambleas y reuniones de coordinación, llevamos las voces de las mujeres de nuestras federaciones de base y comunidades a los encuentros y espacios de decisión.

“En mi comunidad, las mujeres han participado y ocupado cargos como presidentas, secretaria, vocales, presidentas, fiscales de la junta directiva. Los hombres no han logrado sacar adelante la comunidad, pero con las mujeres ya se está logrando.” (Lideresa de FENAMAD)

Consideramos que, si queremos fortalecer la participación de las mujeres dentro del movimiento indígena, es importante reflexionar sobre lo que los indígenas entendemos por líder o lideresa. Para nosotras a un líder o lideresa tiene los siguientes rasgos o características: Un líder nace, se identifica con su pueblo, reconoce su lengua como parte de su identidad cultural y no se olvida de sus orígenes. Sin haber ido a la universidad o haberse capacitado, transmite su experiencia y conocimiento para resolver una situación problemática, comunicándose de manera clara, comprensiva, y compartiendo con la comunidad sus saberes y experiencias. Es solidario(a), respetado(a), valorado(a), motivador(a) y busca consensos sin imponer a los demás. No hay una edad como requisito para ser líder, pueden ser jóvenes, adultos, adultos mayores, hombre o mujer, que tengan ese perfil y características.

“Para mi el líder es nacido no porque el cargo que va tener ese liderazgo, él habla desde muy joven en los diferentes espacios, demuestra su liderazgo en la comunidad, apoya. Para nosotros un líder no es improvisado es nacido. El líder se ve en diferentes espacios, participa con o sin cargo, en los espacios organizativos, en las actividades, en todo se ve su participación” (Elaine Shajian)

El rol de un líder o lideresa es trabajar a favor de su comunidad, donde no necesariamente tienen un cargo. Generalmente intervienen cuando hay una problemática, y ayuda a reflexionar, a pensar, a neutralizar la tensión de un momento de conflicto para encontrar la calma. El líder no busca reemplazar a los dirigentes, lleva los acuerdos de la asamblea cuando la comunidad se lo encomienda; respeta estos acuerdos, lo sustenta y lo defiende, pero no puede tomar decisiones.



Junta Directiva de la organización regional de FENAMAD. Foto: FENAMAD.

Por otro lado, un buen dirigente o una buena dirigente son los hombres y mujeres que asumen un cargo porque en su comunidad, federación u organización los eligen para representar a sus pueblos. Tienen representatividad en diferentes espacios, pero no toman decisiones de manera autónoma. Cuando salen de la comunidad y regresan, reúnen a su pueblo y comunican sobre las actividades que hicieron y los lugares donde fueron. No aceptan los sobornos o coimas para su beneficio propio. Siempre se necesitará formarse en liderazgos y en el ejercicio dirigencial de manera paralela, pues para ser una buena dirigente no basta con ser una lideresa.

4.2. HALLAZGO 2: Importancia de la modificación y cumplimiento de los estatutos para garantizar el involucramiento y la participación de las mujeres indígenas

Hoy en día, la organización nacional de AIDSESEP garantiza en su estatuto la participación igualitaria de hombres y mujeres como miembros del Consejo Directivo Nacional. Alcanzar esta situación ha llevado años de debates, reflexiones, acuerdos y acciones que han permitido incorporar a las mujeres de una manera más activa en la vida política de sus pueblos. Sin embargo, en el segundo nivel, las organizaciones regionales, todavía no se garantiza una participación igualitaria en la conformación de las juntas directivas.



Taller regional con mujeres indígenas de ORPIO. Foto: AIDSESEP.

Si bien estamos ocupando algunos cargos en las juntas directivas de las organizaciones regionales, todavía los varones son la mayoría en estos espacios. A pesar de que en algunos estatutos de las organizaciones han sido modificados y se encuentra estipulada la igualdad en la elección de los miembros de la junta directiva, esta no se hace efectiva en la práctica.

Por ejemplo, en el estatuto de ORPIO se estipula el “cargo vocal mujer”, pero en la elección del año 2022 no se respetó este punto y actualmente no se cuenta con una mujer en su junta directiva. Mientras que en el caso de ORPIAN, en su estatuto se acordó que se ampliará el número de dirigentes a seis y, en ese sentido, los miembros serían tres varones y tres mujeres; además, se indicó que el cargo del presidente sería rotativo entre hombres y mujeres; sin embargo, este último punto no se cumplió.

No siempre las experiencias son negativas, ya que hay casos en los que la implementación de la paridad en los estatutos se pone en práctica de manera exitosa. Recientemente la organización regional COMARU modificó su estatuto y se consiguió que de los ocho integrantes de la junta directiva para el período 2024-2027 tres seamos mujeres: Pamela Delgado (Secretaria), Carmen Kaibi (Tesorera) y Jessica Mahuantiari (Secretaria de Juventudes).

Finalmente, un aspecto por señalar es que en la mayoría de organizaciones regionales el Programa Mujer está visibilizado en el organigrama, mas no está reconocido en el estatuto. El Área Mujer Indígena de la regional FENAMAD es la única que se encuentra incorporada en la estructura orgánica de la organización y está incluida en su estatuto. El hecho de que estén consideradas en los estatutos es un aval para que pueda garantizarse los objetivos del Área o Programa Mujer, esto es una lucha constante que tenemos las responsables en cada consejo directivo.



Responsables del Programa Mujer y dirigentes nacionales en el Encuentro Nacional de Mujeres: ¡juntas por la defensa del territorio!, marzo 2024. Foto: AIDSESP.

El cambio de los estatutos para incluir la paridad y/o para institucionalizar los Programas Mujer en cada organización regional, así como garantizar el cumplimiento de estas medidas no se puede trabajar solo con las mujeres, porque, tal como resalta Teresita Antazú, al tratarse de organizaciones mixtas, se debe trabajar de la mano entre hombres y mujeres.

“En la casa somos hombres y mujeres, en la chacra somos hombres y mujeres, en la comunidad somos hombres y mujeres, en la organización somos hombres y mujeres”. (Teresita Antazú, Programa Mujer de AIDSESP)

4.3. HALLAZGO 3: El rol de las mujeres indígenas en la conservación de los territorios

“Sin territorio no se puede vivir, ahí es donde sembramos nuestras frutas y verduras, así como las plantas medicinales para nuestra salud”.

Lideresa de ORPIAN P

Las mujeres indígenas establecemos una relación particular con los territorios. Con nuestras actividades contribuimos con su protección, defensa y conservación, intentamos llevar un manejo sostenible y somos portadoras de conocimientos ancestrales. Sin embargo, hasta ahora quiénes más han expresado sus percepciones, formas de relacionarse y definido las estrategias de conservación y protección del territorio en las organizaciones indígenas, han sido los varones.



Movilización de líderes y lideresas indígenas en rechazo de la Ley Antiforestal, en Lima, marzo 2024. Foto: AIDESEP.

La relación particular que establecemos con el territorio, principalmente en nuestras chacras integrales y jardines se conoce poco. Por ejemplo, a través de las plantas, nosotras protegemos nuestros territorios y conservamos la biodiversidad, lo que debe ser visibilizado para ampliar la mirada que se tiene sobre nuestro papel en la defensa territorial. Las plantas constituyen un campo importante de nuestra agencia. Hay conocimientos y tecnologías que son exclusivamente dominados por nosotras, y que necesitan ser visibilizados para que se reconozcan nuestro papel. En el desarrollo de los talleres se propuso que este tema debe ser incluido, pues está muy relacionado a la salud, a la seguridad alimentaria y al intercambio de conocimientos para enfrentar las nuevas enfermedades con conocimientos propios y así garantizar el buen vivir.

Las plantas son poderosas no solo por sus propiedades curativas. Por el contrario, el cuidado que le damos a cada una de ellas, el lugar de donde se extrae la parte de la planta que será usada y la combinación con otras plantas, entre otras cosas, es lo que provoca la efectividad del tratamiento empleado. Mostrando así lo complejo que son nuestros conocimientos y la importancia de pensar en mecanismos para su protección y evitar la apropiación de estos saberes.

Nosotras somos las guardianas de nuestros territorios, defendemos a nuestros pueblos y las tierras donde nacimos. Nosotras rescatamos la riqueza de nuestros bosques; las chacras que poseemos y los alimentos que cultivamos ahí (yuca, plátano, cacao); los ríos donde nos bañamos y relajamos; los lugares donde obtenemos nuestros principales alimentos; donde criamos a los animales; los recursos que conseguimos para actividades como la artesanía y realizamos actividades que aportan a la alimentación de nuestras familias y la conservación de su cultura, como es la pesca, la caza y las chacras integrales. Asimismo, también reflexionamos sobre aquellos que no nos gusta y lo que quisiéramos que no haya en nuestros territorios; como son las amenazas o peligros territoriales que también nos afectan directa o indirectamente.



Las mujeres forman parte del Comité de Vigilancia y Monitoreo territorial, en comunidad nativa Quimiriki, Selva Central. Foto: AIDSESP.

Las amenazas o impactos identificados durante los talleres atentan nuestro buen vivir, al respeto a sus derechos individuales y colectivos, al medio ambiente, la seguridad alimentaria de los pueblos y nuestros territorios. Algunas de estas amenazas son las siguientes:

- Amenazas al buen vivir y a los derechos individuales: la presencia de la trata de personas de mujeres y niñas, principalmente, violaciones sistemáticas, maltrato físico, psicológico y discriminación por personas de fuera que ingresan a nuestros territorios de manera impositiva.

- 
- Amenazas al medio ambiente y la alimentación: contaminación del agua del río con desechos tóxicos (el mercurio) de las actividades extractivas ilegales (la minería, empresas petroleras) que ocasionan la muerte de peces que consumimos a diario, dejándonos sin tener que comer. Hay contaminación en las quebradas, las plantas se mueren y dejan varias hectáreas de terrenos vacíos porque ya no crecen, una devastación total del bosque y la fauna. Es un impacto total social-económico.
 - Conflictos sociales internos y territoriales: invasiones del territorio por concesiones mineras, madereras ilegales, o terceros. División entre los comuneros cuando no hay acuerdos al aceptar el ingreso de personas foráneas y manipulación a la comunidad ofreciendo trabajo “fácil”, pero muchas veces ilegal. Discusión con las empresas que llegan de fuera porque no establecen acuerdos y negociación que beneficie a ambas partes; muchas veces las comunidades somos las perjudicadas. La delincuencia, que atenta contra nosotras y la población en general cuando somos víctimas de saqueos, destrucción de nuestras casas, asaltos a trabajadores y comuneros.

Las responsables del Programa Mujer de las regionales cumplimos un rol importante en la protección de los territorios. Poseemos una gran diversidad de perfiles y amplia trayectoria que accionamos ante diferentes problemas en nuestras comunidades y federaciones de base.

“Aquel entonces las mujeres nos involucramos cuidando la cocha. De ahí les incentivé a mis comuneras que debemos apoyar al esposo, porque nosotras también tenemos ideas, tenemos potestad, podemos hablar y enfrentar muchas veces hasta con más habilidad que el hombre. Para la titulación de nuestras tierras las mujeres colaborábamos en las cocinas y les invitábamos a los empresarios o los técnicos para que nos apoyen. Así hemos empezado hasta que ahora tenemos un técnico que nos apoya. Ahora hay Apu mujeres, tenemos comité de vigilancia y mujeres que están cuidando los territorios. Yo digo que con los hechos se demuestra y no palabras. De esa manera me involucré también.” (Griselda Ríos, líderesa FECORITAYB)

Las mujeres indígenas somos defensoras de nuestro territorio, por lo que denunciarnos a los terceros, personas de fuera o, en algunos casos, los propios dirigentes por las invasiones. Muchas veces estas denuncias llevan a que seamos amenazadas. Este rol que cumplimos como defensoras no siempre es reconocido por las instituciones del estado, las organizaciones y cooperaciones; por lo contrario, estamos desprotegidas por las normas nacionales. Además, algunas de nosotras tenemos esposos que son defensores territoriales y, cuando ellos son amenazados, no se considera nuestra situación o la de nuestros hijos; incluso, si ellos son asesinados, sufrimos de violencia al exigir justicia.

4.4. HALLAZGO 4: Contribución de los emprendimientos liderados por mujeres indígenas

Muchas de nosotras estamos liderando o participando en emprendimientos que nos permiten generar ingresos económicos para vivir bien, nos hace sentir seguras y que podemos contribuir a la educación de nuestros hijos y solventar su futuro, sin que ello interfiera con nuestras actividades de subsistencia. Algunos de estos emprendimientos están relacionados con la producción de cacao, la crianza de animales menores, el sembrío de hortalizas y, en gran medida, la elaboración de artesanías.

Algunos de los emprendimientos se encuentran formalizados y consolidados, mientras que otros están en inicio o proceso de consolidación. La institución donde se realiza este procedimiento es en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP). Para este proceso, en varios momentos requerimos apoyo legal y económico, así como movilizarnos desde nuestras federaciones y comunidades hacia la ciudad donde se encuentra esta entidad. En consecuencia, este procedimiento se prolonga por mucho tiempo, y ha traído consecuencias, como el cansancio, la deserción de algunas socias, porque tiene otros roles familiares y comunales que atender, entre otros.

“Me alegro que se busque que las mujeres ganen su dinero y no solo estén esperando a los esposos que generen el dinero, nosotras las mujeres también podemos, por eso pido a los representantes que nosotras que somos de la nacionalidad Shawi, queremos que también nos apoyen para hacer realidad nuestra Asociación que venimos trabajando, y queremos que nos inscriban en SUNARP para poder proteger de forma más organizada.” (Mujer de CORPI SL)

Otra de las dificultades que afrontamos es que no contamos con recursos suficientes y mecanismos para comercializar nuestros productos en el mercado. Además, no tenemos territorios saneados para obtener proyectos de inversión en las comunidades, a lo que se suma una constante falta de apoyo de las autoridades y la carencia de medios de transporte para trasladarnos. A nivel personal, nos gustaría fortalecer nuestras habilidades blandas y de gestión para liderar las asociaciones y recibir asesoramiento con temas de actividades productivas, económicas y legales.



Mujeres emprendedoras de la comunidad nativa Aerija. Foto: AIDSESP.

Los emprendimientos que se encuentran bien constituidos y consolidados fortalecen nuestras capacidades de gestión y liderazgos, nuestra autonomía e independencia económica en el entorno familiar y comunal. Se trata de una gran responsabilidad para liderar las asociaciones y tomar decisiones que favorezcan a los emprendimientos, así como pensar en formas de generar fondos económicos y/o buscar financiamientos de otras instituciones, todo ello sin afectar los recursos ni la conservación de los bosques.

“En mi comunidad no vendemos la madera del bosque, la cuidamos y conservamos porque de eso vivimos, pero escucho los problemas de otras comunidades y me pregunto por qué hacen eso, qué vamos a dejar a nuestros hijos y nietos si en algún momento nos vamos. Tampoco vendemos nuestro pescado porque es nuestro consumo. Tenemos un apoyo de una ONG de Reino Unido.” (Mujer de ARPI SC)



*Presentación de mujeres del emprendimiento Charapi en taller regional de CORPI SL.
Foto: AIDSESP.*

4.5. HALLAZGO 5: Violencia multidimensional contra las mujeres indígenas

Las mujeres indígenas experimentamos casos de violencia multidimensional en nuestros cuerpos y territorios. Por violencia multidimensional entendemos a la violencia que se manifiesta en diferentes aspectos de la vida de las personas (Cruz-Osorio, 2021), en este caso las mujeres, por ejemplo, identificamos casos de violencia familiar en nuestras comunidades, víctimas de abuso sexual, discriminación en la ciudad por ser indígenas, somos amenazadas por defender nuestros territorios o cuando denunciemos a terceros, mientras que algunas prefieren quedarse calladas ante la inacción del Estado.



Presentación del Protocolo Intercultural de atención en casos de violencia contra la mujer en la región San Martín, 2022. Foto: CODEPISAM.

Para hacer la denuncia con justicia ordinaria es necesario trasladarse a la ciudad donde están las autoridades, lo que demanda recursos económicos con los que muchas de nosotras no contamos. Además, casi siempre es un proceso largo, y si no vamos con un acompañante que nos apoye con la orientación de la denuncia y la traducción al español, no recibimos una atención adecuada. Así, muchas veces, dejan archivado los casos. Además que las autoridades, dentro del protocolo, deberían ir a las comunidades para investigar el caso, pero en lugar de eso, no hacen esta diligencia alegando que es por falta de presupuesto. Esto se repiten en varias regiones, por ello muchas veces las mujeres preferimos no denunciar, porque tenemos la idea de que no tendremos apoyo.

“Ese punto de la violencia con la hermana Elaine lo conversamos con la ex ministra de la Mujer, ella nos dijo que había el Centro Emergencia Mujer (una instancia para atender los casos de violencia), pero yo les preguntó hermanas alguna vez alguien de CEM ha visitado en las comunidades. Lo colocamos en la agenda y nos hicieron la jugada, que iba a ser un CEM Intercultural, y ahora solo realizan actividades en los colegios de San Lorenzo, pero no en las comunidades. Cuando solicitamos la intervención en las comunidades, nos dicen que no tienen presupuesto” (Lideresa de CORPI SL).

Ya que el Estado no garantiza que nosotras podamos acceder a la justicia para hacer denuncias, creemos que debemos acudir a la justicia indígena, articulándola con la justicia ordinaria para resolver nuestros asuntos. Sin embargo, es necesario reflexionar sobre los mecanismos de esta justicia indígena, ya que quiénes la administran en las comunidades, a veces no toman las denuncias o se cometen irregularidades, por lo que las mujeres o las niñas continúan siendo víctimas.

“En diferentes comunidades a veces tenemos problemas, por terreno a veces por brujería, o por el abuso sexual a menores y a veces cuando reclamas hay familias que se interponen, y dicen que eso es una mentira, te van a denunciar por acusar sin pruebas, o amenazan con violencia física, estos problemas a veces son tan graves que no encontramos solución, pero siempre acudimos a las autoridades competentes.” (Mujer de ORPIAN-P)

La violencia que experimentamos no solo se da al interior de las comunidades, también somos vulneradas por los mestizos y colonos, quienes atentan contra nuestros cuerpos y vida. Esta situación se agrava cuando defendemos nuestros territorios de las amenazas externas. Actualmente, las normas nacionales no están funcionando respecto a los derechos y mecanismos de protección para las defensoras indígenas. Como el caso de Saweto, cuando nuestros defensores indígenas fueron asesinados y sus viudas quedaron desprotegidas ante las amenazas que recibieron por buscar justicia.



Plantón en solidaridad con las viudas de Saweto y el apu Quinto Inuma, enero 2024. Foto: AIDESEP.

Para finalizar, hay otro tipo de violencia que se da a un nivel mayor: la discriminación hacia los pueblos indígenas, particularmente hacia nosotras como mujeres indígenas. Este tipo de violencia se mantiene debido a estereotipos como la promiscuidad, la ociosidad o la conveniencia, se trata de ideas que afectan negativamente nuestra participación en la sociedad y también nuestro acceso a oportunidades.

4.6. HALLAZGO 6: Las limitaciones para el acceso a la educación de las mujeres indígenas

Si bien los varones indígenas son los que han tenido más oportunidades para acceder a la educación, en los últimos años los padres buscan que tanto hombres como mujeres estudien para ser profesionales; sin embargo, muchas veces este deseo no se puede cumplir debido a factores como los problemas para tener una Educación Intercultural Bilingüe (EIB) en las comunidades nativas, la falta de colegios, la lejanía de las universidades o los temores respecto a las ciudades.

En las comunidades no contamos con profesores capacitados en la enseñanza intercultural bilingüe ni con un currículo que garantice la transmisión de conocimientos ancestrales. Los docentes provenientes de otras regiones no están preparados para enseñar en las lenguas indígenas y desconocen la realidad de las comunidades. Esta situación limita nuestro aprendizaje, ya que no recibimos una educación adecuada que valore nuestros conocimientos.

“En el caso de la EIB, las comunidades lejanas del Rio Ene, Rio Campo, tienen profesoras que van a enseñar solo un día (miércoles), y luego salen con mentiras diciendo que tienen reuniones, capacitaciones, entrega de informes. Las hermanas, de acuerdo con nuestra realidad, queremos tener un profesor y un auxiliar bilingüe, porque monolingüe confunde a los niños. Que no sean colonos, sino que sea un hermano de acuerdo con la zona y cada pueblo. A veces cuando los padres reclaman, el docente les trata mal, quieren imponerse y no respetar a la comunidad.” (Lideresa de ARPI SC)

Otra dificultad recurrente es la falta de recursos y apoyo por parte del Estado. No hay acciones por parte del Ministerio de Educación orientadas a la atención de las comunidades indígenas. La escasez de infraestructuras educativas, materiales didácticos y acceso a tecnología también dificultan nuestra educación. Esta falta de apoyo estatal contribuye a este problema de la educación y permite que continúe la desigualdad de oportunidades para nosotras.



Escuela en la Amazonía peruana. Foto: AIDSESP.

El factor económico también se presenta como un desafío importante para las que deseamos acceder a la educación. La falta de recursos económicos limita nuestra capacidad para costear gastos relacionados con la educación, como el transporte, la alimentación, las pensiones escolares y los materiales de estudio. Esta situación afecta especialmente a aquellas que deben trasladarse a la ciudad para continuar sus estudios superiores, ya que los gastos asociados a vivir fuera de la comunidad son elevados y difíciles de cubrir.

En el caso de la educación superior, la Beca 18 del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) es una posible solución para estos problemas, ya que esta beca dirigida a jóvenes con alto rendimiento académico y en situación de pobreza o extrema pobreza que quieran cursar sus estudios en universidades o institutos, cubre gastos como la matrícula, las pensiones, el alojamiento, la alimentación, entre otros. Incluso, esta beca tiene una modalidad dirigida a indígenas amazónicos (que ahora incluye también a la población afroperuana). Sin embargo no todas las y los jóvenes indígenas pueden acceder a esta beca o mantenerse con ella, incluso la modalidad enfocada en ellos es la que presenta mayor deserción entre todas las del programa.



Jóvenes indígenas amazónicos de la Beca 18, PRONABEC. Foto: ANDINA.

Además, aquellas mujeres indígenas que deciden trasladarse a la ciudad para continuar su educación superior enfrentan un choque cultural importante. Ellas deben adaptarse a un entorno urbano con costumbres y estilos de vida diferentes a los de su comunidad. Este cambio puede generar dificultades emocionales, sociales y académicas, lo que puede afectar su rendimiento educativo y su bienestar general.

“Cuando queremos estudiar y hacer estudios superiores tenemos que salir a la ciudad. En mi caso tuve que ir a la ciudad de Cusco, y el tema de la educación es desigual. En un distrito la educación no es igual a la vida universitaria, siempre nos va a chocar la convivencia, las costumbres en la alimentación, pero son sacrificios que una persona tiene que hacer por su bien si quiere ser mejor y superarse, también los padres quieren lo mejor para sus hijos. Muchas veces es costoso mantenerlo. Si es una universidad nacional se puede cubrir, pero si es una particular no vas a poder porque es un gasto grande en las pensiones. Eso a la mayoría nos afecta”. (Lideresa de COMARU)

4.7. HALLAZGO 7: Miradas críticas sobre las capacitaciones dirigidas a mujeres indígenas

Las mujeres indígenas enfrentamos diversas dificultades para acceder a capacitaciones y talleres debido a la falta de movilidad, la inseguridad en las carreteras y otros retos logísticos. A pesar de estas dificultades, nosotras y las organizaciones que nos representan estamos trabajando arduamente para superarlas y mejorar nuestra participación en estos espacios de aprendizaje y empoderamiento.

“Las dificultades que pasamos son varias. Ahorita está bajo el río, tenemos que esperar a veces y no queremos decirle al público, nosotros como autoridades abarcamos muchas cosas. Pensamos que no tenemos respuesta, pero es un trabajo que hacemos por defender nuestro territorio y derechos de los pueblos indígenas” (Lideresa de CORPI SL)

Uno de los aspectos positivos que identificamos en las reuniones y talleres es que estamos participando activamente con más frecuencia en estos espacios. Esto es crucial, ya que nos permite promover el cambio y capacitar a otras mujeres en nuestras comunidades, contribuyendo significativamente a la mejora en la representación de las mujeres en las juntas directivas y espacios de toma de decisiones.



Capacitación realizada en la región San Martín. Foto: AIDSESP.

Sin embargo, debemos exigir que las capacitaciones y talleres se enfoquen en nuestras realidades y necesidades específicas. Algunos organismos no gubernamentales pueden tener dificultades para comprender completamente la realidad y los desafíos que enfrentamos las comunidades indígenas. Por lo tanto, trabajar en colaboración con las comunidades y adaptar los proyectos a nuestros contextos es esencial para lograr resultados sostenibles y efectivos.

“Hay ONG’s que solo vienen a cumplir. Son más temáticos y no saben nuestra realidad. Como comunidad debemos trabajar con la organización, por eso los proyectos no son sostenibles. Cuando hay un proyecto que empieza junto con nosotras va a funcionar.” (Lideresa de ARPI SC)

QUINTA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



"Cuando asistimos a los eventos estamos haciendo política, nos estamos formando y eso es muy importante, porque la política no la vamos a dejar hasta el día que nos morimos. Nosotros no hacemos política partidaria, pensamos en nuestros pueblos. Hay que saber entrar a dialogar con nuestros hermanos, sé que será fácil, pero hay que empezar de a pocos; para que ellos sepan y entiendan la importancia de nuestra participación."

Elaine Shajian, CORPI-SL

5.1. Conclusiones

- El panorama de la participación de las mujeres indígenas en los diferentes niveles de AIDSESP es muy diverso. A partir de lo visto en este diagnóstico, podemos decir que cada región tiene una historia particular respecto a la participación de la mujer, por ejemplo, en algunos casos las mujeres empezamos a ocupar cargos desde antes, las luchas de las organizaciones cambian de acuerdo con el territorio y las demandas son distintas. Esto ha llevado a que, a pesar de tener una agenda en común a nivel nacional, en cada regional nuestra participación tenga sus propias dinámicas, lo que debe ser considerado al momento de realizar intervenciones dirigidas a nosotras.
- La implementación de la paridad en la organización nacional se ha cumplido de manera efectiva, ya que actualmente el CDN está conformado por tres mujeres y tres varones. Sin embargo, en las regionales y federaciones de base, todavía no se garantiza nuestra participación en las juntas directivas. A pesar de tener amplia trayectoria y estar motivadas por ejercer la dirigencia, esto no es suficiente para algunas mujeres, ya que persiste el miedo, la vergüenza y marginación que sufrimos. Por ello, desde AIDSESP, se viene impulsando y capacitando a las mujeres en diversos temas para fortalecer su participación política y su involucramiento activo en la vida de sus pueblos, y que esto se garantice a través de los estatutos donde se estipule que ocupemos cargos para una participación plena.
- Las actualizaciones y modificatorias de los estatutos garantizan y dan mayores posibilidades a la participación igualitaria entre hombres y mujeres; también permiten el fortalecimiento del Programa Mujer en las regiones, y el involucramiento en espacios de decisión en todos los niveles. Este cambio de estatuto depende de cada organización regional durante la realización de su asamblea ordinaria o congreso, de preferencia con orientación legal pertinente nuestras demandas. Si bien, en algunos lugares se han actualizado los estatutos incorporando temas de territorio, violencia, y mujeres, aun no se está cumpliendo, por lo que nuestra participación se ve limitada.
- Nosotras tenemos un vínculo con el territorio de manera integral. Somos lideresas, dirigentes, monitoras y defensoras ambientales que protegemos nuestros bosques, ríos, animales y alimentos de las chacras. Además, denunciemos casos de invasiones, o de corrupción que favorece a terceros; pero tenemos poca protección y garantías, a pesar de que frecuentemente somos víctimas de amenazas. Por ello, queremos seguir capacitándonos sobre los derechos indígenas y territoriales, mecanismos de protección de las defensoras ambientales, áreas de conservación, la población PIACI, y los procedimientos para el reconocimiento, saneamiento y titulación de territorios. Conocer como está organizado, la estructura orgánica y sus funciones.
- Los emprendimientos están fortaleciendo la participación de las mujeres. Gracias a ellos estamos liderando procesos de gestión y administración de nuestros recursos, aportando a la subsistencia familiar, contribuyendo económicamente a la educación de nuestros hijos y mejorando el buen vivir de nuestros hogares y comunidades. Para continuar con esta labor, quisiéramos recibir capacitaciones que refuercen nuestros conocimientos financieros, mejoren nuestras capacidades de liderazgo para guiar a las socias, nos permitan conocer la situación del mercado para comercializar nuestros productos y nos den información sobre la sostenibilidad de sus recursos.

- 
- Las mujeres indígenas experimentamos la violencia multidimensional (violencia física, psicológica, sexual, discriminación por ser indígena, amenazas por defender nuestro territorio). En el ámbito comunitario algunas de nosotras sufrimos de violencia familiar o conflictos entre comuneros(as); además, en zonas con presencia de actividades ilícitas, somos víctimas de la trata de personas. Quisiéramos destacar que, también recibimos amenazas por nuestro rol de defensoras del territorio, lo que implica un riesgo para nuestras vidas. Por último, nos enfrentamos a la discriminación basada en estereotipos negativos de la mujer indígena, como la sexualidad, la ociosidad, entre otros que nos ven como menos capaces o inferiores en comparación con otros grupos. Estos contextos de violencia generan miedo e intimidación que las mujeres indígenas muchas veces no prefieren hablar, y las limita a participar en diversos espacios.
 - Un problema recurrente en varias comunidades es el de las deficiencias en la Educación Intercultural Bilingüe. La falta de profesores bilingües y de materiales adecuados a la realidad indígena lleva a que los niños y niñas tengan una educación de mala calidad, pero también a que se pierdan nuestras lenguas y conocimientos ancestrales. Esto es una limitación importante, ya que, al recibir educación en la lengua materna, se evita la exclusión, lo que nos permite desarrollar nuestro potencial y adquirir las habilidades necesarias para participar en la política.
 - Se han realizado diversos eventos orientados a fortalecer las capacidades de las mujeres en distintos temas, por lo que consideramos que las capacitaciones deben ser un espacio de formación permanente, ya que los cargos dirigenciales en las organizaciones, federaciones y comunidades tienen un plazo determinado, es decir, cambia cada cierto periodo de tiempo (2 años, 3 años, 5 años). Luego terminado el periodo de gestión, ingresan nuevas personas que también necesitan un fortalecimiento de capacidades y conocimientos de la estructura organizativa a nivel comunal, federativo y regional.
 - Hay reuniones y talleres de capacitación que no consideran la realidad de los pueblos indígenas. En la mayoría de los casos no se cuenta con traductores y los temas abordados tienen que ver con agendas externas, como las de ONG o de instituciones estatales. Además, no se tienen en cuenta las limitaciones logísticas para nuestro traslado hacia los puntos de capacitación, ni lo que estos viajes implican para nuestras familias. Estos problemas son un riesgo ya que pueden generar el alejamiento de nosotras con estos espacios que, en su mayoría, contribuyen con nuestra formación.



Sesión de trabajo del Programa Mujer de AIDSESEP, la organización regional de ORAU y organizaciones aliadas.

5.2. Recomendaciones: hombres y mujeres trabajando juntos

En esta sección, en base a todo lo recogido en los talleres regionales formulamos las siguientes recomendaciones dirigidas a las organizaciones indígenas, entidades estatales involucradas con la situación de las mujeres indígenas y otros actores importantes:

A. Recomendaciones a las comunidades y organizaciones indígenas

- Se recomienda incorporar en los estatutos regionales y de federaciones de base la participación paritaria de las mujeres indígenas, y hacer efectivo su cumplimiento para garantizar nuestra participación política. Asimismo, se debe promover que las mujeres ocupemos los principales cargos dirigenciales, en el marco del respeto de los derechos de las mujeres y su participación en todos los niveles.
- Se recomienda actualizar y modificar los estatutos comunales para respaldar y proteger a las mujeres, niños, niñas y ancianos víctimas de violencia; así como sancionar a los que ejercen la violencia. Si bien existen leyes del Estado para denunciar la violencia contra la mujer, no siempre las víctimas pueden acceder a la justicia ordinaria, principalmente por no contar con recursos económicos para movilizarse, por la lejanía geográfica, por la poca información que hay sobre los protocolos y por las limitaciones del Estado.
- Se recomienda que hombres y mujeres trabajemos juntos en las organizaciones, federaciones y comunidades nativas. Como Programa Mujer no buscamos tener una agenda aislada del resto del movimiento indígena, sino desarrollar un trabajo conjunto que nos beneficie a todos. Es por ello que también iremos incorporando progresivamente a los varones en nuestras actividades.

B. Recomendaciones al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

- Se recomienda garantizar la atención adecuada y pertinente hacia las mujeres indígenas víctimas de todo tipo de violencia, con asistencia permanente durante el proceso de la denuncia, acompañamiento de un(a) asesor(a) legal y protección de la víctima en sus comunidades o donde ocurrieron los hechos. La atención debe ser inmediata, garantizando los recursos necesarios y sin poner límites de presupuesto.
- Se recomienda diseñar un protocolo intercultural para atender los casos de violencia de acuerdo con la realidad los pueblos indígenas de la Amazonía. Este protocolo debe considerar el apoyo de traductores o interpretes del idioma originario para brindar una atención primaria a los casos de violencia hacia la mujer y los integrantes del grupo familiar, en particular, niños, niñas, jóvenes y adultos mayores.

C. Recomendaciones al Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

- Se recomienda identificar las asociaciones de mujeres indígenas dedicadas a la producción de artesanías y otros productos, a fin de registrarlas, brindarles asistencia técnica en temas como registro de empresas, cadenas de venta, etc. y, por último, ofrecer espacios físicos y virtuales para la venta de los productos.

D. Recomendaciones al Ministerio de Cultura

- Se recomienda garantizar y difundir mecanismos de protección de nuestros conocimientos colectivos y ancestrales. Estos mecanismos deben ser pertinentes al contexto de cada pueblo, y resguardar la protección de cada sabia indígena.
- Se recomienda reestablecer la base de datos que da cuenta del número de personas pertenecientes a los pueblos indígenas, comunidades de base y regionales; promoviendo que otras instituciones, que tienen contacto con las poblaciones indígenas recojan esta información estadística y sea visibilizada.

E. Recomendaciones al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

- Se recomienda implementar adecuadamente las medidas para la protección de las defensoras de derechos ambientales, o llamadas también defensores ambientales, a quienes constantemente se les vulneran sus derechos, ya que son víctimas de amenazas, hostigamiento, agresión, intimidación o atentados contra su integridad personal o sus vidas.

F. Recomendaciones al Ministerio de Educación

- Se recomienda fortalecer la Educación intercultural Bilingüe en las comunidades y recuperar la práctica de nuestras lenguas originarias, a través de la capacitación de docentes bilingües que hablen nuestro idioma en los niveles de primaria, secundaria y superior.
- Se recomienda promover la formación de profesionales indígenas en educación EIB; así como la creación de universidades estatales con un enfoque intercultural en algunas provincias donde no hay estas instituciones. Además, se debe garantizar el acceso de jóvenes indígenas a la Beca 18, que se brinde más información sobre los requisitos, trámites y tiempo de aplicación a las organizaciones indígenas que nos representan para que ellas nos comuniquen a las bases.

G. Recomendaciones a las instituciones aliadas

- Se recomienda recoger nuestras demandas y propuestas para la implementación de futuros proyectos. Es importante dialogar con nosotras, escuchar nuestras necesidades y experiencias, para luego llegar a un consenso entre la agenda de la institución aliada y las necesidades que tenemos como protagonistas de todo el proceso. Asimismo, es importante reformular en las metodologías que se emplean en las intervenciones que nos involucran, teniendo como base nuestros pensamientos, así como las experiencias previas que fueron efectivas con nosotras.
- Se recomienda que en las capacitaciones dirigidas a nosotras se incluya de manera introductoria el tema del movimiento indígena amazónico, donde se explique sobre la estructura organizativa de AIDSESP, y la Agenda Grande de AIDSESP (AGA+). De esta manera se continuarán fortaleciendo nuestros conocimientos a nivel organizativo, la identidad con la organización, y la confianza en nosotras mismas al asumir un cargo.



Reunión sobre el Caso Saweto y Defensores ambientales con la Comisión de Pueblos Andinos y Amazónicos Ambiente y Ecología del Congreso de la República, abril 2024. Foto: AIDSESP.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIDSESEP (2023). *Agenda Grande de AIDSESEP (AGA+)*. Disponible en: <https://aidesep.org.pe/wp-content/uploads/2023/03/AGA.pdf>

BASTIAN, A.; BERRIO, L. (2018). Saberes en diálogo: mujeres indígenas y académicas en la construcción del conocimiento. En: *Prácticas otras de conocimiento(s). Entre crisis, entre guerras*. Argentina: CLACSO

BELAUNDE, L. (2018). *El recuerdo de Luna. Género, sangre y memoria entre los pueblos amazónicos*. Cusco: Ceques Editores.

CEDAW (2022). *Recomendación general núm. 39 (2022) sobre los derechos de las mujeres y las niñas Indígenas*.

CRUZ-OSORIO, J. (2021). Un enfoque multidimensional para hacer frente a la violencia contra las mujeres y las niñas y el femicidio/feminicidio en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.undp.org/es/latin-america/blog/un-enfoque-multidimensional-para-hacer-frente-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas-y-el-femicidio/feminicidio-en-america>



Encuentro de mujeres de la Asociación de Nacionalidad Asháninka del Pichis (ANAP), federación de ARPI SC, en Puerto Bermudez. Diciembre 2023.



AIDSESP
ASOCIACIÓN INTERÉTNICA DE DESARROLLO
DE LA SELVA PERUANA



www.aidesepp.org.pe