



TEJIENDO EL FUTURO

AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS
AMAZÓNICAS EN UNO DE LOS TERRITORIOS MÁS
BIODIVERSOS DEL MUNDO, ENTRE PERÚ Y ECUADOR



TEJIENDO EL FUTURO



AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS
AMAZÓNICAS EN UNO DE LOS TERRITORIOS MÁS
BIODIVERSOS DEL MUNDO, ENTRE PERÚ Y ECUADOR

TEJIENDO EL FUTURO

AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS AMAZÓNICAS EN UNO DE LOS TERRITORIOS MÁS BIODIVERSOS DEL MUNDO, ENTRE PERÚ Y ECUADOR

Publicación desarrollada por AIDESEP, CONFENIAE y Practical Action en el marco del Proyecto BLF Andes Amazónico.

Equipo sistematizador:

Ruth Buitrón
Balvanera Cruz
Fernando Huambutzereque
Marycielo Palomino
María Pérez
María Navarro
Roxana Ramos
Nelly Shiguango

Edición periodística:

Carolina Martín

Coordinación de la publicación:

Marycielo Palomino y Mey lin Chiang P.

Diseño y diagramación: Negrapata SAC

Fotos: AIDESEP, BLF Andes Amazónico/Practical Action/
Omar Lucas, BLF Andes Amazónico/Practical Action/Juan
Diego Pérez, Lorena Mendoza, Sally Jabel, Sandra Alvarado,
Nelly Tando, Shiram Panga, Shiram Jindiachi

Primera edición, Junio de 2025

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero del Fondo de Paisajes Biodiversos de Desarrollo Internacional del Reino Unido. El Fondo de Paisajes Biodiversos ha brindado apoyo a AIDESEP para la sistematización de esta experiencia de participación indígena en la gobernanza, la acción y el financiamiento climático.

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y protagonistas, y no reflejan necesariamente la posición oficial del Fondo de Paisajes Biodiversos, de sus organizaciones implementadoras, ni del Gobierno del Reino Unido.



Con el apoyo de:



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS AMAZÓNICAS	7
2. UN TERRITORIO BIODIVERSO, UNA DESIGUALDAD PERSISTENTE	11
3. LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS	21
3.1 PERÚ	24
AIDSEP	25
TERESITA ANTAZÚ	26
GTAA	31
MATUT IMPI	32
ORPIAN-P	35
RAQUEL CAICAT	36
CORPI-SL	41
ELAINE SHAJIAN	42
3.2 ECUADOR	46
CONFENIAE	47
SANDRA ALVARADO	48
FEPNASH-ZCH	51
LORENA TANDO	52
NASHE	55
SHIRAM JINDIACHI	56
PSHA	59
MAGALY NAWECH	60
4. TEJER OPORTUNIDADES QUE SON ESPERANZA	65
FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA	70



PRESENTACIÓN

La vida de las mujeres indígenas amazónicas está íntimamente ligada a sus territorios de vida y a la gestión del desarrollo de sus familias y sus comunidades. Desde siempre, contribuimos en la vida diaria, nos preocupamos para que la sabiduría ancestral trascienda a las siguientes generaciones y también cuidamos, incansablemente, los espacios que sustentan nuestras sociedades, cultura y cosmovisión.

Desde nuestros pueblos y organizaciones alzamos la voz, y pese a la realidad y retos que afrontamos, no nos hemos rendido. No nos rendiremos. Muchas de nosotras ya estamos caminando junto a nuestras instituciones, haciendo nuestros aportes y tejiendo formas propias de liderazgo, de lucha y de cuidado colectivo.

En esta publicación damos cuenta de los avances de las mujeres indígenas, y de cómo, con esperanza, construimos desde nuestras posiciones redes de apoyo que tejen, despacio pero seguras, un futuro distinto y mejor para todas y todos.

Sandra Alvarado Grefa

Dirigente de la Mujer, Familia y Salud de la Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Ecuador (CONFENIAE)

Teresita Antazú López

Responsable del Programa Mujer, Juventud, Ancianidad y Niñez de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP)





1.

AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS AMAZÓNICAS

La Amazonía es, sin duda, uno de los territorios más desiguales del mundo. Y los pueblos y nacionalidades indígenas que la habitan se encuentran, todavía, entre la población más vulnerable y excluida. En este contexto, las mujeres indígenas son las más afectadas por esta disparidad que afecta sus derechos fundamentales. Pero ninguna se ha rendido y todas continúan luchando para reivindicar su lugar en esa sociedad por la que tanto hacen. Esta publicación busca dar cuenta de esos esfuerzos, a través de los testimonios de algunas de sus protagonistas, y de la importancia de apoyarlos.

Justo en el lugar en el que los Andes terminan para dar paso al bioma amazónico, las mujeres indígenas continúan abriendo sus sendas de transformación. Se trata de historias que están profundamente entrelazadas con los territorios que habitan y con los procesos organizativos de sus pueblos. Las mujeres, desde siempre, han sostenido la vida cotidiana, han defendido los saberes ancestrales y han cuidado los ecosistemas de los que dependen sus familias y comunidades; pero también han enfrentado —y siguen enfrentando— exclusiones persistentes, impulsadas por el limitado acceso que tienen a la educación, la salud y las oportunidades económicas y políticas. Ellas, además, aún mantienen la carga que supone la “economía del cuidado” en lugares sin cobertura de servicios públicos.

Los testimonios y hallazgos que aquí se presentan no son solo cifras o diagnósticos. Se trata de expresiones de lucha, creatividad y propuestas concretas de mujeres que reivindican, con su labor, una participación real en la toma de decisiones que atañen al desarrollo de sus territorios, para que esta deje de ser una promesa pendiente y se convierta en una realidad viva dentro de cada comunidad, federación y organización. Un objetivo para el que es imprescindible que reciban más apoyo de la sociedad, el Estado, la cooperación y sus propias instituciones representativas.

Esta publicación se concentra en el ámbito del Proyecto BLF Andes Amazónico, que se implementa en el territorio transfronterizo y biodiverso localizado entre Perú y Ecuador; un lugar en el que este ha unido su esfuerzo con los de nueve organizaciones indígenas, que ya construyen sus propios caminos para que la voz y el liderazgo de las mujeres tenga mayor fuerza e implicancia en la gestión del desarrollo de sus pueblos y la conservación de sus territorios de vida. La situación que aquí se narra es la situación actual.

**Las mujeres,
desde siempre,
han sostenido la
vida cotidiana,
han defendido
los saberes
ancestrales y
han cuidado los
ecosistemas de
los que dependen
sus familias y
comunidades.**

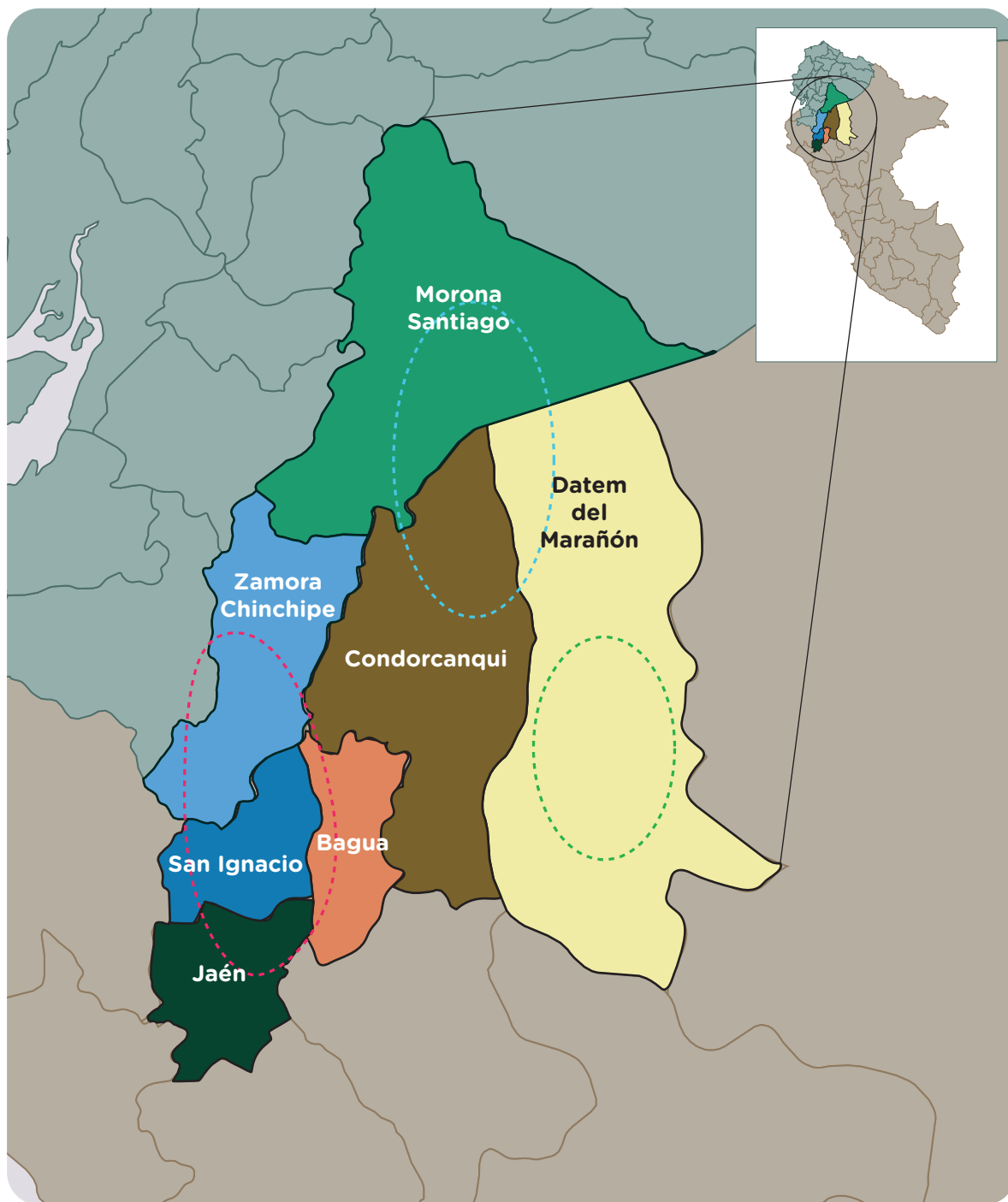




2.

UN TERRITORIO BIODIVERSO, UNA DESIGUALDAD PERSISTENTE

El Paisaje Andes Amazónico se extiende por las provincias de Jaén, San Ignacio, Bagua, Condorcarqui y Datem del Marañón, en Perú, y las provincias de Morona Santiago y Zamora Chinchipe, en Ecuador, todas ellas ubicadas a los dos lados de la frontera entre ambos países.



En sus zonas más altas, donde los bosques han sido degradados durante décadas por la actividad extractiva o agropecuaria, la población es migrante y proviene, mayormente, de los Andes. Allí, los desafíos giran en torno a la restauración de los ecosistemas, la diversificación de la economía local y la adaptación al cambio climático.



En contraste, en los territorios más conservados de este paisaje —habitados por los pueblos Awajún, Wampís, Achuar, Shuar, Kichwa, Chapra, Kandozi y Shawi, entre otros—, las comunidades indígenas dependen directamente de los bosques, los ríos y la diversidad, ya que sus medios de vida, su cultura y su visión de desarrollo están profundamente ligados a estos ecosistemas.



Este paisaje transfronterizo posee una enorme diversidad biológica y cultural, pero también está marcado por profundas brechas sociales, especialmente para las mujeres rurales e indígenas. A pesar de su rol central en la vida comunitaria, las mujeres todavía enfrentan una realidad más difícil que la de sus pares varones. Ellas tienen un menor acceso a la educación, una menor participación en los espacios de decisión, una escasa autonomía económica y una alta exposición a situaciones de violencia. Unas condiciones que se agravan en los casos de quienes viven en zonas rurales alejadas, tienen alguna discapacidad o pertenecen a poblaciones históricamente excluidas, como las personas LGTBQ+.

En Perú, las mujeres del Paisaje Andes Amazónico enfrentan una situación marcadamente más desfavorable que el promedio nacional. En las regiones de Amazonas, Loreto y Cajamarca, solo entre el 52.2 % y el 60.5 % de las mujeres adultas tienen Educación Secundaria completa, en contraste con el 64.4 % de las mujeres del resto del país. Y lo mismo sucede con la participación política, en la que están evidentemente subrepresentadas: apenas 12 mujeres fueron elegidas alcaidesas en los 260 distritos que conforman estos tres departamentos.

En este contexto, las desigualdades económicas son igual de evidentes, y aunque la tasa de actividad económica de las mujeres de Amazonas, Loreto y Cajamarca es similar al promedio nacional (entre el 58.3 % y el 67.2 %), un alto porcentaje de las mismas carece de ingresos propios, especialmente en Loreto, donde la cifra alcanza un 37.3 %, y en Cajamarca, donde llega al 33.1 %, superando ambas el 28.7 % promedio del resto del territorio peruano. Los niveles de violencia, además, son altamente alarmantes. En 2022, en las tres regiones, se registraron 15 feminicidios, lo que refuerza la urgencia de atender la seguridad, la autonomía y la participación de las mujeres en este territorio.

En el caso de las mujeres indígenas de la Amazonía, la situación de exclusión social es mayor, y su situación, por lo tanto, más complicada. La Defensoría del Pueblo¹, por ejemplo, lleva tiempo demandando al Estado más acción para hacer frente a los 524 casos de violencia sexual contra niñas y adolescentes que desde 2010 han tenido lugar en las escuelas públicas de la zona, y que solo ha derivado en 116 casos en los que se sancionó a los docentes implicados, lo que evidencia una grave impunidad y desprotección institucional.

Y desde la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP) y Derecho Ambiente y Recursos Naturales (DAR)² recuerdan que, aunque el aporte de las mujeres es

**En Perú, en los
260 distritos de
Amazonas, Loreto
y Cajamarca,
apenas**

**12
mujeres
fueron elegidas
alcaidesas.**

.....

1. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2024/06/NP-162-2024-.pdf>

2. <https://www.dar.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/Diagnostico-de-genero-en-la-Amazonia.pdf>

esencial para la seguridad alimentaria, la salud tradicional y la cohesión comunitaria, ellas enfrentan una complicada combinación de desigualdades por género, etnicidad, territorio y situación económica, que se traduce en un menor acceso a la salud, la educación y el empleo digno, y una mayor exposición a la violencia.

La mujeres indígenas sufren una alta incidencia de actos de violencia física, sexual y económica, que, por la falta de acceso a servicios de protección, justicia intercultural y rutas de denuncia adecuadas, quedan demasiadas veces impunes. Y aún son obligadas a contraer matrimonios forzados y se ven mayormente expuestas a quedarse embarazadas durante su adolescencia, muchas de ellas como consecuencia de la desprotección que todavía sufren las niñas indígenas, según señala la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO³).

También suelen ser excluidas de aquellos espacios en los que se definen las políticas y los proyectos que afectan directamente sus vidas. E incluso su participación en los procesos de consulta previa es limitada. Los megaproyectos que en teoría mejorarían sus vidas —recuerdan desde AIDSEP y DAR— las afectan de forma particular, pues implican una pérdida de sus medios de vida y del entorno natural del cual dependen para el sustento y cuidado familiar, y las exponen aún más a actos de violencia sexual. Y aunque en Perú existen marcos legales con enfoque de género e interculturalidad, su aplicación en contextos amazónicos es deficiente, pues las políticas no consideran las realidades específicas de las mujeres indígenas ni cuentan con mecanismos efectivos de participación y seguimiento.

.....

3. https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/las-violaciones-de-ninas-wampis-y-awajuninjusticia-comunitaria-y-ordinaria-e-impunidad/#_edn5



En Ecuador, el escenario es igualmente crítico en las provincias amazónicas de Morona Santiago y Zamora Chinchipe. En ambas, el acceso de las mujeres a la Educación Secundaria es menor al 76.5 % del promedio nacional, situándose por debajo del 60 % y 70 %, respectivamente; la participación política sigue siendo muy limitada: de 21 alcaldías solo cuatro están lideradas por mujeres; y en el ámbito económico, las desigualdades son notorias: mientras que la tasa de actividad económica femenina nacional es del 50.1 %, en el Paisaje cae al 41.7 % y al 39.9 % en cada provincia. A ello se suma que más de una tercera parte de las mujeres de la zona no tienen ingresos propios, siguiendo la tendencia del resto del país. Y esta precariedad estructural se ve agravada por la violencia de género: solo en 2023 se registraron dos feminicidios en Morona Santiago, una cifra alarmante si se compara con el tamaño poblacional de la provincia.

Esta situación en el Paisaje devela una situación histórica desfavorable para las mujeres, en general, y es la muestra a escala de lo que sucede a nivel de la Amazonía ecuatoriana, donde la peor situación la enfrentan las mujeres indígenas. En un reporte reciente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, más conocido como ONU Mujeres⁴, en Ecuador, ya se alerta sobre su situación específica.

Así, se indica que las mujeres indígenas amazónicas enfrentan graves vulneraciones a sus derechos fundamentales, siendo la violencia de género una de sus principales preocupaciones, pues muchas desconocen los mecanismos de apoyo a cuyo acceso tienen derecho, los servicios estatales están alejados de las comunidades, y persisten prácticas como el matrimonio infantil. La tasa de maternidad adolescente, del 45,35 %, y la de mortalidad materna, 38,5 %, son superiores al promedio nacional, que es de 35,19 % y de 35,6 %, respectivamente.

En cuanto a la tierra, el 88,2 % de los productores propietarios son hombres, mientras que el acceso femenino sigue siendo marginal, también en la propiedad comunal; en relación con el agua y la alimentación, solo el 40 % de la Amazonía ecuatoriana accede a la red pública, y el abastecimiento recae principalmente sobre las mujeres, en un contexto de creciente preocupación por la calidad del recurso; el derecho a la educación se ve afectado por el mayor analfabetismo femenino, del 8,23 %, y por las más altas tasas de abandono escolar, del 5,21 % solo en la provincia de Morona Santiago; y en salud, la baja densidad de centros de atención —2,04 por mil habitantes— y las distancias refuerzan una exclusión que se agravó durante la pandemia, cuando las mujeres siguieron asumiendo un rol central en el cuidado comunitario a través de la medicina ancestral.

En Ecuador, en las provincias de Morona Santiago y Zamora Chinchilla, solo

4

de sus 21 alcaldías están lideradas por mujeres.

.....

4. Proyecto “Incorporación del enfoque de género en el programa PROAmazonía: proyecto GEF” en el marco del Convenio PNUD-ONU Mujeres (disponible en: <https://ecuador.unwomen.org/es/que-hacemos/mujeres-y-cambio-climatico/mujeres-de-11-nacionalidades-indigenas-de-la-amazonia-ecuatoriana>)

Finalmente, su participación política se ve limitada por el machismo y la discriminación. Las lideresas enfrentan actitudes que deslegitiman su palabra y restringen su influencia real. Y el trabajo femenino está marcado por la precariedad, la carga excesiva —78 horas/semana—, el menor acceso al empleo pleno —12,84 %— y a la seguridad social —21,66 %—, además de por las restricciones en el uso de los recursos, el acceso al crédito y la pobreza rural acentuada.



Las estadísticas confirman que este Paisaje es un territorio donde las mujeres indígenas enfrentan mayores barreras para ejercer sus derechos y alcanzar una vida digna; donde sus derechos son vulnerados de manera acumulativa, por su género, su etnicidad y su condición socioeconómica; y donde se ven expuestas de forma agravada a la violencia de género y a la discriminación, tanto en sus comunidades como en la sociedad, en general. A pesar de ello, son muchas —cada vez más— las que construyen nuevas formas de participación, defienden sus territorios con esperanza y crean redes de apoyo desde sus propias organizaciones.







3.

LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS



En el Paisaje y en ambos países, tanto en Perú como en Ecuador, las mujeres han venido impulsando sus propias formas de organización dentro de las estructuras indígenas representativas. En este contexto, han surgido programas, direcciones, asociaciones y congresos de mujeres, algunos con reconocimiento formal y otros en proceso de consolidación. Y a pesar de barreras como el machismo, la falta de recursos y el escaso apoyo institucional, estas iniciativas avanzan. Y pueden y deben hacerlo más.

Las Unidades de Mujer dentro de las organizaciones indígenas amazónicas atraviesan procesos de desarrollo muy diversos, con estructuras que van desde iniciativas incipientes, hasta propuestas ya formalizadas con planes operativos y agendas propias. Pero existe un reto común: la persistente escasez de recursos económicos y técnicos que limita significativamente su sostenibilidad, su operatividad y su capacidad de proyección.

Asimismo, perduran barreras estructurales dentro de las propias organizaciones, donde el compromiso institucional con la igualdad de género aún es débil, y el machismo sigue restringiendo la participación plena y efectiva de las lideresas. Muchas organizaciones aún no cuentan con normativas claras ni mecanismos internos que garanticen la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Una situación que se ve agravada por una baja articulación con redes externas que podrían fortalecer sus agendas, brindar apoyo y ampliar su incidencia política.

A pesar de todas estas limitaciones, las mujeres han demostrado una capacidad admirable para sostener y defender procesos organizativos, culturales y territoriales. Su voluntad de organizarse, formarse y avanzar en su autonomía política y económica se mantiene firme, y comienza a materializarse en propuestas concretas, como congresos de mujeres, ordenanzas internas y una participación más activa en procesos normativos y roles dirigenciales.

El camino hacia una participación equitativa y con poder de decisión aún es largo, pero está claramente trazado sobre la esperanza y la determinación de las propias mujeres indígenas. Este informe no solo refleja esos desafíos persistentes a los que hacen frente, sino también las oportunidades de transformación que se abren cuando se fortalecen sus liderazgos y se respalda su capacidad organizativa.

Este momento, sin duda, muestra que existe una oportunidad clara para consolidar alianzas, canalizar recursos y construir condiciones más justas y sostenibles para que estas agendas sigan creciendo con fuerza desde sus territorios de vida.

Las siguientes experiencias reflejan la mencionada diversidad organizativa, la resiliencia cultural y el profundo compromiso de las mujeres indígenas con el futuro de sus pueblos, a pesar de las restricciones que enfrentan.

3.1

PERÚ





ASOCIACIÓN INTERÉTNICA DE DESARROLLO DE LA SELVA PERUANA (AIDSESP)

A través de su Programa Mujer, Juventud, Ancianidad y Niñez, AIDSESP fortalece las capacidades en participación efectiva de las mujeres indígenas amazónicas en los espacios clave del movimiento indígena peruano. Y lo hace a través de una potente Agenda de las Mujeres Indígenas de la Amazonía, elaborada en 2018 y validada y ratificada en 2022 por las responsables de cada una de sus organizaciones base, que está conformada por los siguientes ejes de trabajo: Territorio Seguro; Mujeres Indígenas; Acciones Climáticas y Biodiversidad; Economía Indígena; Soberanía y Seguridad Alimentaria; Violencia contra la Mujer, Niñas y Niños; Participación Activa, Plena y Efectiva; Educación Intercultural Bilingüe; y Salud Intercultural, Medicina Indígena y Saberes Ancestrales.

En los últimos 20 años el Programa ha logrado su consolidación, a través de la articulación directa con cada una de sus bases regionales, la incorporación de una responsable del área y el impulso de actividades formativas continuas, que promueven la paridad y la alternancia en los Consejos Directivos de las organizaciones que la integran. Y en la actualidad, se encuentra ya en el proceso de fortalecimiento y establecimiento de lideresas para sus federaciones de base, obedeciendo a la estructura orgánica del movimiento indígena.

AIDSESP es actualmente dirigida por tres hombres y tres mujeres. Teresita Antazú, mujer Yanesha, lidera el Programa Mujer, Juventud, Ancianidad y Niñez y conforma este Consejo Directivo en calidad de Primera vocal.

A portrait of Teresita Antazú, an elderly woman with long black hair and grey bangs. She is wearing a brown patterned top and a necklace of red and black beads. The background is a colorful abstract painting of green and blue foliage. A dotted line is on the right side of the image.

TERESITA ANTAZÚ

◆ Primera Vocal del Consejo Directivo de AIDSEP
y responsable de su Programa Mujer, Juventud,
Ancianidad y Niñez.

“El día más feliz de mi vida fue cuando me nombraron la primera mujer Cornesha de mi federación.”

Nací en el pueblo Yanesha, en la Selva Central del Perú. Y soy la segunda de 15 hermanos, muy unidos, que, siguiendo las enseñanzas de nuestros progenitores, nos sentimos muy orgullosos de ser quiénes somos: indígenas. Siempre, desde muy joven, me pregunté por qué las mujeres no podíamos participar en las reuniones de la comunidad, y mucho menos ocupar cargos en ella. Mi abuelo materno decía que nosotras no teníamos que hablar, que nuestro papel era estar en casa y cuidar de nuestros maridos. Algo que, por supuesto, implicaba no estudiar, ni tener DNI.

Yo solo me preguntaba: “¿Por qué? ¿Por qué? ¿Por qué?”. Una y otra vez.

Desde bien niña me enseñaron que por ser mujer no podía subir ni a los árboles frutales ni a caballo, pero un día lo hice... ¡Y no pasó nada! Mi mamá se enfadó muchísimo conmigo. Me dijo que las mujeres éramos débiles y que si nos juntábamos con los hombres les traspasábamos esa debilidad. Nunca le creí. Y fui ahí que comencé a meterme más en las cosas de mi comunidad, Loma Linda Laguna (Villa Rica), y a organizar mujeres, sin saber que eso era liderazgo. Les dije que teníamos que estar presentes en las asambleas, aunque solo nos dejaran estar preparando el masato, pero que teníamos que estar allí cerca, para al menos escuchar lo que se decía.

Un día, en una de ellas, el jefe de la comunidad pregunto quién sabía usar una máquina de escribir que habían recibido como donación, y yo alcé la mano. Mi hermana, que había estudiado secretariado, me había enseñado a usarla. Y todos los hombres

se quedaron sorprendidos. Me pusieron una mesa abajo —en el estrado, en la parte de arriba, solo podían estar ellos— y fue así como empecé a hacer cosas.

Ese fue el empujón que dio inicio a todo, porque desde ese día empezaron a llevarme a distintas reuniones y, finalmente, me nombraron Secretaria, primero, y Tesorera, después. Aunque parezca increíble, la nueva situación fue más difícil para mi madre que para mi padre, que era quién realmente me apoyaba en mi liderazgo. Dos años después participé en la Federación de Comunidades Nativas Yanesha (FECONAYA), de ahí se creó la Unión de Nacionalidades Asháninkas Yaneshas (UNAY) — cuando vivía en la comunidad nativa de Yarina, la tierra de mi marido— y luego pasé a formar parte de la Asociación Regional de Pueblos Indígenas de Selva Central (ARPI SC).

Entonces me pidieron que fuera a un Congreso de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP), y allí me dijeron que estaban buscando una mujer lideresa y que yo era la mejor para asumir ese papel. Al principio tenía miedo, creía que era algo demasiado grande que no iba a saber hacer, pero todas y todos me apoyaron, y escuchar a tantas mujeres decirme que sí podía me dio fuerzas. Cuando acepté cambiaron muchas cosas. Tuve que irme a vivir a Lima, pero mi esposo no aceptó mi dirigencia y nos separamos. En esa época mis hijos e hijas fueron mi mayor apoyo.

En AIDSESP he estado dos periodos en el Consejo Directivo, el segundo ahora. Pero al medio, regresé a mi organización UNAY y aunque algunos hombres mayores se resistieron, el Congreso de UNAY me nombró su primera mujer Cornesha, que es el más alto rango al que un líder puede aspirar. Fue el día más feliz de mi vida. Me sentía grande. Nunca una mujer había logrado algo así. Después llegó el Baguazo, me enjuiciaron por aparecer en una foto con Alberto Pizango, presidente en aquel momento de la asociación, tras seis años me declararon inocente, y en este último periodo he regresado a AIDSESP. Ya queda poco para terminar esta etapa. Entonces regresaré a mi comunidad, a mi federación, a mi chacra y a mis quehaceres.

Durante todos estos años son muchas las cosas que hemos hecho por la mujer. Cuando fui dirigente de mi Federación, creamos el Club de Madres y la Secretaría de la Mujer, y cuando llegué al nivel nacional quise dar un paso más grande y trabajamos para acabar con las limitaciones impuestas por los hombres a las mujeres. Ha sido un trabajo bien fuerte. En Lima, cuando quise hacer un proyecto sobre género para capacitar mujeres en sus derechos sobre ciertos temas, el presidente de la organización me dijo que no, que esa palabra era negativa

"Mi mayor logro es saber que hay mujeres que están aprendiendo, mujeres lideresas que conocen sus derechos y quieren salir adelante con sus comunidades y con sus federaciones".



porque la usaban las feministas para hablar mal de los hombres. Así que lo dejamos exactamente igual, pero le cambiamos el nombre a “Hombres y Mujeres Trabajando Juntos”. Con eso se acabó el problema.

Igual queda mucho por hacer. Ya hemos iniciado todo un proceso, por ejemplo, tenemos una hermana Presidenta coordinando CORPI SL: Elaine Shajian, así como en algunas federaciones hay presidentas dirigiendo, pero continuamos encontrando muchas desigualdades. Vamos avanzando poco a poco. En la Central de Comunidades Nativas de la Selva Central (CECONSEC) ya hay 20 jefas mujeres de comunidades nativas; en AIDSESEP hemos logrado que se cambien los estatutos y que estos digan que el hombre y la mujer tienen los mismos derechos y que, por lo tanto, la asignación de cargos debe ser equitativa; tenemos un proyecto con el que estamos mejorando las chacras comunales integrales; y ya estamos haciendo nuestros propios emprendimientos de artesanía, de plantas medicinas y de comida.

Mi mayor logro es saber que hay mujeres que están aprendiendo, mujeres lideresas que conocen sus derechos y quieren salir adelante con sus comunidades y con sus federaciones. Y es aquí donde se enmarca mi mayor sueño: poder ver en AIDSESEP, un día, a su primera mujer presidenta. ♦





GOBIERNO TERRITORIAL AUTÓNOMO AWAJÚN (GTAA)

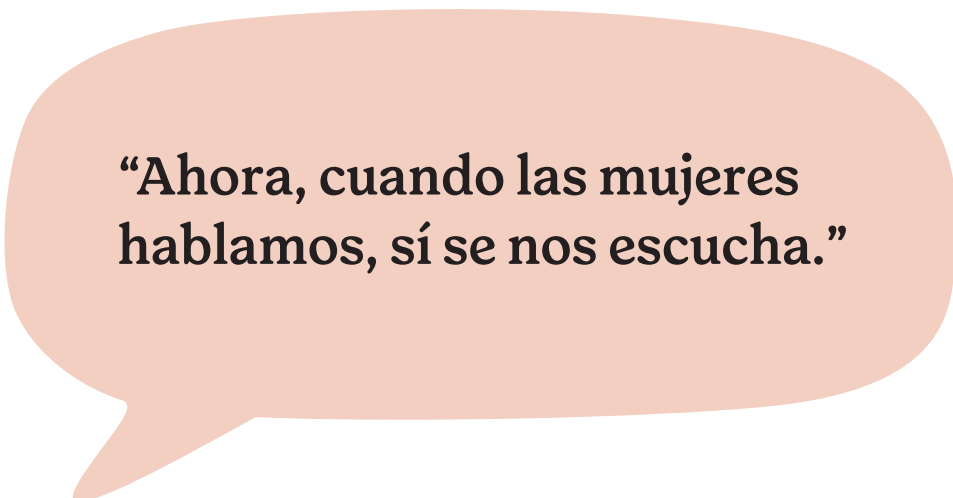
El GTAA cuenta con una Dirección de Mujer activa desde 2022 y un espacio especial para las mujeres denominado “Congreso de Diálogo de mujeres awajún” que congrega a lideresas de cuatro regiones, es liderada por la Waisam y una directora técnica. Esta área coordina transversalmente con todas las direcciones sectoriales y ha desarrollado nueve ordenanzas sobre derechos de las mujeres, niños, niñas, adolescentes y a favor del pueblo Awajún; además cuentan con una Agenda Mujer vigente y acciones articuladas con las áreas de Salud, Educación y Comunicaciones. Han promovido eventos como la Escuela Vacacional de Artesanía Awajún y fortalecen la incidencia en temas de violencia, cultura y paridad.

La principal fortaleza del GTAA radica en la claridad política y compromiso de sus lideresas, aunque enfrentan limitaciones de personal, conectividad y financiamiento. Las proyecciones apuntan a consolidar las ordenanzas, descentralizar acciones en otras regiones y asegurar su participación en espacios nacionales e internacionales, como la COP 30. También planean implementar espacios seguros y de cuidado infantil en los congresos para mejorar la participación de mujeres con hijos.

A portrait of a smiling woman with dark hair, wearing a red t-shirt and a large, colorful beaded necklace. She is standing outdoors in front of a lush green background. A white dotted line is visible on the right side of the image.

MATUT IMPI

◆ Waisam o vicepresidenta del Gobierno Territorial Autónomo Awajún (GTAA).



“Ahora, cuando las mujeres hablamos, sí se nos escucha.”

Nací en la comunidad de Belén, en el distrito de Río Santiago, en Amazonas (Perú), y soy del pueblo Awajún. Allí estudié mi Educación Primaria, pero tuve que irme a Santa María de Nieva para completar mi Educación Secundaria, y a Lima para estudiar Educación en la universidad. También soy traductora.

Mi padre siempre ha sido mi maestro. Literalmente, en la escuela, donde era mi profesor, y en la vida, donde me enseñó a valorar nuestra identidad y a proteger y conservar nuestro territorio. Él es un intelectual y un gran defensor de la naturaleza, y así nos lo ha inculcado a nosotros —sus hijos e hijas—, a sus nietos y nietas, y a toda su comunidad.

Todos seguimos los consejos de mi padre, y de una forma u otra, su línea de liderazgo. Mis hermanos han sido dirigentes, tanto en organizaciones de base como en organizaciones a nivel nacional. También han formado parte de la Directiva de AIDSESEP. Y mi hermana, asimismo, fue lideresa durante un tiempo. Yo, a mi modo, también rompí barreras desde mi posición como docente —no todas las mujeres tienen la oportunidad de estudiar y al hacerlo sentí que abría un camino para el resto—, pero siempre aspiré a ser como ellos y como ella, y llegar a formar parte de alguna organización.

En 2021 mi vida dio un gran cambio. No lo esperaba, pero me nombraron Vicepresidenta del Gobierno Territorial Autónomo Awajún (GTAA). ¡La primera Waisam! Y sentí que ahora sí podía contribuir a trazar ese nuevo camino para las mujeres indígenas con el que siempre había soñado. La situación no es fácil. Cada

vez más menores de edad migran a la ciudad para estudiar, lejos de sus padres, pero no siempre aprovechan esa oportunidad. Y los que se quedan se dedican a la forma más fácil y rápida de ganar dinero, que está ligada a la minería, la tala y los cultivos ilegales. Para ellas es peor, porque caen en redes de trata y explotación sexual, y contraen enfermedades como el VIH/Sida.

En este contexto cada vez es más difícil preservar nuestra cultura y nuestra identidad. Las nuevas generaciones creen que solo con hablar español las cosas les serán más fáciles. Y, mientras, contribuyen —apenas sin darse cuenta— a la destrucción de nuestro entorno. La minería ilegal arrasa con nuestros cerros y con los ojos de agua que alimentan el río Cenepa, y las dragas invaden el río Santiago. Lo mismo sucede con la pérdida de bosques y el narcotráfico. Y aunque nosotros, como GTAA, luchamos contra esto, es muy difícil hacerlo cuando las autoridades nacionales, la policía, el ejército y la fiscalía están implicados.

No dejaremos de combatir para conservar nuestro territorio. Y para ello necesitamos tanto a los hombres como a las mujeres. Hay muy buenas lideresas dentro de sus comunidades, y nuestro objetivo es continuar capacitándolas, fortalecer su autoestima, para que puedan, de una forma real y efectiva, aportar sus ideas y participar en la toma de las decisiones que atañen al desarrollo de su pueblo. Siempre, en cada evento, exigimos que haya presencia femenina. Ellas deben formar equipo con los varones, porque juntos nos podemos apoyar más. Ahora, cuando las mujeres hablamos, sí se nos escucha. Sí se valoran nuestras intervenciones.

Por eso, uno de mis mayores orgullos es la creación del Congreso de Diálogo de las Mujeres, donde ellas se expresan y ya han elaborado nueve ordenanzas que se están en proceso de implementación. Y esto enlaza con un sueño aún mayor: tener en el futuro un cuadro de mujeres que pueda, a través del GTAA, guiar el destino de nuestra población Awajún. Deseo que cada vez seamos más las mujeres que hagamos cosas, como emprender negocios que nos hagan autosuficientes y que, al mismo tiempo, contribuyan al soporte familiar. Quiero, en definitiva, que las futuras mujeres indígenas Awajún sean lo que deseen ser: emprendedoras, autosuficientes, capaces de participar en espacios de toma de decisiones y ser soporte familiar y del pueblo Awajún en la gobernanza territorial. ♦

"En este contexto cada vez es más difícil preservar nuestra cultura y nuestra identidad. Las nuevas generaciones creen que solo con hablar español las cosas les serán más fáciles".



ORGANIZACIÓN REGIONAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE LA AMAZONÍA NORTE DEL PERÚ (ORPIAN-P)

El Programa Mujer de ORPIAN-P fue conformado en 2024 como resultado del acuerdo de su Congreso. Está liderado por una Vicepresidenta y una especialista técnica que impulsan la incidencia, la articulación con las bases y la elaboración de su planificación institucional.

La organización avanza hacia una Agenda Mujer participativa, y aunque su estatuto promueve la paridad de género, en la práctica las mujeres aún enfrentan barreras para acceder a roles de liderazgo. También cuenta con una agenda operativa inicial, pero ni tiene marco formativo formal, ni cuenta con recursos suficientes para ejecutar sus actividades con autonomía.

El plan busca consolidar su presencia a través de la articulación de acciones con las bases, la organización de una Asamblea de Mujeres y el fortalecimiento del liderazgo desde el territorio. Un hito relevante, en este sentido, ha sido la incorporación de las mujeres en los cargos dirigenciales, aunque todavía se mantiene una participación desigual, especialmente a nivel comunitario. Y busca fortalecer los derechos de mujeres, niñas, niños y adolescentes, proteger el medio ambiente y ampliar la representación de las mujeres indígenas en el sector público. Para ello, priorizan las alianzas con las instituciones públicas, la consolidación de su planificación institucional, y el acceso a un financiamiento externo que garantice su sostenibilidad a largo plazo.

A close-up portrait of Raquel Caicat, an indigenous woman with dark hair and purple-rimmed glasses. She is smiling slightly and wearing a brown herringbone jacket over a white shirt. Her traditional attire includes a vibrant beaded necklace with red, yellow, and blue beads, and large orange feather earrings. The background is blurred, showing green foliage and a person in a red garment.

RAQUEL CAICAT

◆ Vicepresidenta y responsable del
Programa Mujer Indígena de ORPIAN-P

“Las mujeres damos nuestra palabra y la cumplimos. Ellos no pueden decir lo mismo”.

Nací en la comunidad de San Rafael, en el distrito de Imaza, en Amazonas (Perú) y soy del pueblo Awajún. Hasta los siete años estudié mi Educación Primaria en el mismo lugar en el que nací, pero cuando cumplí un año más me mandaron a Lima para que aprendiera mi segunda lengua, el español. El cambio fue enorme y me costó mucho. De ahí regresé a mi selva, a Chiriaco, a un internado de monjas de las Siervas de San José, pero como mis padres no tenían los recursos económicos suficientes, salí de allí para irme a otro internado (del Sagrado Corazón), esta vez en Santa María de Nieva, donde comencé a estudiar Corte y Confección.

No me gustaba, pero no podía hacer nada. Únicamente había Educación Secundaria para los varones, y tan solo un verano pude ir a Yarinacocha, en Pucallpa, para aprender Pedagogía. Regresé a mi comunidad, y cuando terminé mis estudios de costura, todos los profesores y apus se reunieron y aprobaron, sin consultarme, que yo trabajara como docente de niños de Educación Inicial en la comunidad nativa de Napuruca. No era lo que soñaba, pero me convencieron de que era lo mejor y allí me fui a trabajar. A los 22 años me enamoré del que fue mi marido y tuve dos hijos. No me fue bien, y pronto me quedé sola con ellos.

Regresé a Imaza, donde la Unión de Gestión Educativa Local (UGEL) me dio un puesto en un colegio de la zona. Y un tiempo después me invitaron a trabajar como Coordinadora del Programa No Escolarizado de Educación Inicial (PRONOEI), donde enseñé a un grupo de chicas que estaban bajo mi responsabilidad temas de educación, pero también de derechos de las mujeres. Seguí capacitándome en Lima, en Chiclayo y en

Jaén. Y durante mis 25 años de servicio en la educación pública —que en realidad fueron 28— creé la Organización de Mujeres Indígenas Imaza Chiriaco (OMICH), que cuando me fui cambió a su nombre actual, la Federación de Mujeres Awajún del Alto Marañón (FEMAM).

Fue entonces que el Consejo Aguaruna y Huambisa (CAH) me convocó como Coordinadora de Educación Bilingüe, acepté, y con el tiempo fui nombrada su Vicepresidenta, primero, y su Presidenta, después. No fue fácil. El Consejo Directivo estaba conformado por seis personas, de las cuales solo yo era mujer, pero estaba acostumbrada. En la UGEL también había sido la única Awajún, y peleé mucho para que se cumplieran los derechos de mis compañeras docentes. En el CAH la situación no era mucho mejor. Nos decía que las mujeres no podíamos opinar, ni hacer algunas cosas, ni participar de los talleres; pero eso no me echaba para atrás, y yo demostraba mis habilidades con las actividades que realizábamos.

Un día, la hermana Tarcila Rivera, actual presidenta de CHIRAPAQ, Centro de Culturas Indígenas del Perú, me invitó a participar en un taller. Y así inicié una capacitación que me llevó tres años de mi vida, en la que fui conociendo más sobre la realidad de las mujeres andinas y amazónicas, sus derechos y la discriminación a la que hacen frente. Tanto mis compañeras como yo sentíamos que para los varones no éramos nada. Y una compañera Shipiba y yo decidimos ir a la oficina de AIDSESEP a pedirle a su presidente que nos permitiera participar en los talleres y asambleas.

Él no dijo que no había cupo, pero le recordamos que el estatuto era claro, que en el Consejo Directivo tenía que haber tres hombres y tres mujeres, y que eso no se cumplía nunca. Le dijimos alto y fuerte: “Si no nos invitan, invadiremos su oficina con un grupo de al menos 30 mujeres indígenas que no se irán hasta que se cumplan sus derechos”. Y fue así que invitaron a la hermana Teresita Antazú. Fue el primer logro, seguimos en la lucha y en la actualidad esta paridad ya es una realidad.

Estamos avanzando. Ahora algunas mujeres participan en las asambleas, y trabajan artesanía en cerámica para llevar sustento a sus casas. Ya no tenemos vergüenza, y el sueño de tener el papel que nos corresponde en la sociedad se va cumpliendo. La mujer es quien necesita más capacitaciones, porque es el sostén de la familia. Y estamos más preparadas para hablar sobre la defensa del territorio que también hacemos, aunque solo se hable de la que hacen ellos. Cuánto más conozcamos nuestros derechos, menos podrán engañarnos.

"Los hombres dicen que aún nos falta, pero es porque tienen miedo de que les reemplacemos, ya que tenemos muy buenas propuestas".



Queremos que las personas que ocupan cargos relacionados con la educación en Amazonas, ya sea en la Dirección Regional, en las UGEL y en las escuelas y colegios —docentes y/o directores—, sean bilingües, pero nativos Awajún, porque sabemos que solo así realmente el sistema funcionará. Cada vez nuestros jóvenes están mejor preparados y tienen que tener oportunidades en sus territorios. Por eso, en el futuro, queremos tener una región autónoma. Esa es nuestra próxima lucha y la ganaremos con la mejor arma: nuestra mente.

Como mujer indígena Awajún me siento muy orgullosa de que las mujeres ocupen cada vez más cargos dirigenciales —nuestro próximo objetivo es que una fémina llegue a ser presidenta de AIDSESP—, de que tengan sus emprendimientos para poder contar con su propio dinero y no depender de nadie, y de que sean más y más las que tengan educación y profesión. Aún queda, no obstante, mucho camino por recorrer. Es necesario que se visibilice realmente su papel en la sociedad, y para ello hay que pasar más tiempo en el campo, y menos en las oficinas. Los hombres dicen que aún nos falta, pero es porque tienen miedo de que les reemplacemos, ya que tenemos muy buenas propuestas. Las mujeres damos nuestra palabra y la cumplimos. Ellos no pueden decir lo mismo. ♦





COORDINADORA REGIONAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE SAN LORENZO (CORPI-SL)

CORPI-SL ha avanzado en la formalización del Programa Mujer Indígena desde 2023, incorporándolo a su organigrama y con el compromiso de ser incluido en el Estatuto. En la actualidad es liderado por su Presidenta, Elaine Shajian, quien asumió el cargo en junio de 2023 y fue reelegida por la asamblea de la organización en 2024. Hoy cumple su rol directivo y hace énfasis en la consolidación de una agenda de género que reconozca y garantice los derechos de las mujeres indígenas.

En los últimos años el Programa Mujer Indígena ha logrado una planificación participativa de las mujeres, promovido alianzas estratégicas, y desarrollado iniciativas como el impulso de los emprendimientos liderados por mujeres y el fortalecimiento de los espacios de liderazgo territorial y político.

Entre sus principales retos se encuentran la discriminación sistémica de las mujeres indígenas en distintos espacios, la falta de financiamiento propio y la limitada articulación con las instituciones públicas, debido al desinterés de los funcionarios públicos. Sin embargo, la organización apunta a visibilizar las propuestas y capacidades de las mujeres desde el territorio y fortalecer su incidencia mediante alianzas y procesos formativos continuos. En 2025 se proyecta ampliar su equipo y fortalecer el rol de las mujeres en todos los niveles de la organización.

A portrait of Elaine Shajian, a woman with long dark hair, smiling. She has orange body paint on her face and is wearing a red sleeveless top and a large, colorful necklace made of red, yellow, and blue feathers and beads. The background is a blue and green patterned fabric.

ELAINE SHAJIAN

◆ Presidenta y Responsable del Programa Mujer de CORPI-SL

“No tengo miedo a enfrentar los impactos que ya sufren nuestros territorios.”

Nací en la comunidad nativa Sachapapa, de pueblo Awajún, en Loreto (Perú). Y crecí inspirada por el legado de mi padre, docente y defensor de los derechos indígenas amazónicos. Vi su trabajo con los líderes de las comunidades de las provincias de Datem del Marañón y Alto Amazonas, y eso hizo que fuera cada vez más consciente de que en todos esos espacios faltaba la participación de la mujer. Ellas, o estaban ausentes —no las permitían formar parte de las Asambleas—, o no podían contribuir en forma alguna en la toma de decisiones. Y eso me extrañó, porque las mujeres Awajún cumplimos un rol muy importante, y para nuestro pueblo siempre hemos sido sagradas.

Esa invisibilidad me motivó a trabajar para darles el espacio que les correspondía. Yo estudié Educación Primaria en mi comunidad, Educación Secundaria en Imacita y Secretaría Ejecutiva en Lima. Y comencé mi labor impulsada fuertemente por mi abuela, desde mi propia comunidad, donde llegué a participar como lideresa indígena. En Sachapapa, como en toda la zona, hay mucho machismo. Pero superé esa barrera.

Luego llegaron las capacitaciones, a nivel nacional, regional y de las organizaciones de base. Y poco a poco fui adquiriendo mayores responsabilidades. Primero asumí la presidencia de la Organización de los Pueblos Awajún del Sector Yurapaga (ORPASY), desde donde impulsé, en articulación con las mujeres, la visibilización de su artesanía, que hoy en día siguen trabajando. Y entonces llegó la elección del Consejo Directivo de la Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo (CORPI-SL), de la cual la organización que dirigía era

base. De sus 31 federaciones, yo era la única mujer presidenta. Y sucedió. ¡Me eligieron Vicepresidenta de CORPI-SL!

El cargo me duró relativamente poco. En junio de 2023⁵, Jamner Manihuari, el entonces presidente, fue elegido para representar a la Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA) a nivel internacional, y me designaron para ocupar su lugar, de forma transitoria. Creo que les gustó mi trabajo, porque en diciembre de 2024, ya de manera formal, los hermanos y las hermanas de las 31 federaciones me eligieron presidenta de CORPI-SL, para desarrollar y dar continuidad al trabajo que había venido realizando.

El Programa Mujer es muy importante para mí. En este periodo trabajamos fuertemente la equidad de género y la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones en diferentes espacios. Ya tenemos hermanas Apus de algunas comunidades y vicepresidentas de algunas organizaciones. No es un camino sencillo. Aún hay varones que minimizan y critican mi trabajo únicamente por ser mujer, que consideran incluso un insulto que yo esté frente a los hombres. Son palabras que duelen, pero no dejo que me afecten y les explico, desde la calma, que tanto ellos como nosotras podemos dirigir el desarrollo de nuestros pueblos, siempre y cuando tengamos el perfil de liderazgo que se necesita para hacerlo.

Hasta hoy sigo enfrentando este tipo de situaciones, porque hablamos de ocho pueblos —Awajún, Shawi, Kukama Kukamiria, Shiwilu, Kandozi, Quechua del Pastaza, Chapra y Wampís— con diferentes culturas, muchos de los cuales aún no valoran a las mujeres. Y ese es mi reto, hacerles entender que nosotras también cumplimos un rol importante y que tenemos derecho a tener las mismas oportunidades que ellos. Es cierto que los estatutos aún no hablan de la participación de la mujer en los procesos, pero estamos en otra época, y los modificaremos para que sus textos hablen claramente de eso y de cómo la elección debe ser en paridad, tanto a nivel comunal, federativo, regional y, ¿por qué no?, nacional. Ya tenemos presidentas en las federaciones y en CORPI-SL, creo que el siguiente paso debería ser en AIDSESP.

Además de esto, mis prioridades son realizar acciones para recuperar los conocimientos ancestrales, mantener la cultura viva y que nuestras lenguas no se pierdan; impulsar las capacitaciones de mujeres para que estas formen parte realmente de los espacios de decisiones, fomentar sus emprendimientos, porque son muchas sus potencialidades; y formarlas en sistemas de control y vigilancia, para que puedan dar cuenta a CORPI-SL de situaciones que vulneran los

"Mi reto es hacer entender a los varones que nosotras también cumplimos un rol importante y que tenemos derecho a tener las mismas oportunidades que ellos".

.....

5. La elección de Jamner Manihuari como vice coordinador de COICA se dio en enero de 2023, en junio se realiza el cambio en el marco del CCA de CORPI SL y Elaine Shajian asume la presidencia.



derechos de sus territorios, invadidos por actividades ilícitas, entre otras. Un contexto cada vez más complicado, pero no tengo miedo a enfrentar los impactos que ya sufren nuestros territorios. Y en este sentido, nuestra incidencia debe ser nacional e internacional, porque si ninguno salimos del lugar en el que vivimos a exponer nuestras demandas y preocupaciones, nadie sabrá nunca lo que realmente nos sucede”.

3.2

ECUADOR





CONFEDERACIÓN DE NACIONALIDADES INDÍGENAS DE LA AMAZONÍA ECUATORIANA (CONFENIAE)

La CONFENIAE cuenta, desde 1996, con una Dirigencia de Mujer, que es una de las estructuras más consolidadas de la región, que coordina con sus pares provinciales y que ha desarrollado iniciativas como la Escuela de Formación Política de Mujeres, el Mandato de las Mujeres Originarias de la Amazonía y diferentes espacios de incidencia ante el Estado. La Secretaría también realiza acciones para hacer frente a la violencia de género e impulsar la economía indígena, el liderazgo juvenil femenino y la participación política.

Pese a su trayectoria, aún enfrenta desafíos para institucionalizar mecanismos de financiamiento sostenibles y asegurar una representación efectiva de todas las nacionalidades. Las mujeres de CONFENIAE aspiran a fortalecer su red intergeneracional, escalar sus propuestas a nivel nacional y participar en espacios internacionales con autonomía discursiva y política.

A portrait of Sandra Alvarado, a woman with dark hair, smiling. She has traditional black face paint on her forehead and cheeks. She is wearing a white shirt with a colorful striped collar, a red beaded necklace, and red and yellow beaded earrings. The background is dark blue.

SANDRA ALVARADO

◆ Dirigente de la Mujer, Salud y Familia de la CONFENIAE

“Tenemos que ser mujeres unidas que practiquemos los principios de solidaridad y reciprocidad”

Nací en el cantón Santa Clara, en la provincia de Pastaza (Ecuador), de población Kichwa. Fui una niña afortunada, pocas menores de nacionalidades indígenas de mi generación estudiaban el Bachillerato al terminar la Educación Primaria, pero yo fui una excelente alumna, y el Director de mi escuela le habló a mi padre sobre mis habilidades de aprendizaje, le sugirió que me permitiera continuar avanzando en mi formación, y mi padre aceptó.

Ya desde aquellos años me involucré en el proceso organizativo de la Nacionalidad Kichwa de Pastaza (PAKKIRU, por sus siglas en Kichwa). Acompañaba a mis padres a todas sus reuniones, para cuidar a mis hermanos bebés. Y poco a poco me fui comprometiendo con su labor, cada vez más. Cuando llegué a la universidad, en Quito, para estudiar una Licenciatura en Gestión Local, ya apoyaba a la organización a nivel provincial. Y me gané una beca de estudios que cubrió el primer año de carrera. Los tres años restantes los pagué trabajando, entre otros lugares, en el Área Intercultural del Ministerio de Salud Pública.

En Pastaza conviven siete de las 14 nacionalidades que existen a nivel nacional. Y mi trabajo me permitió conocer la realidad de cada una de ellas, en sus territorios. A nivel organizativo, del mismo modo, he ido escalando del nivel cantonal, al provincial, y ahora, al regional. Además de formar parte de PAKKIRU, antes del 2014 fui dirigente del Consejo de Gobierno del Pueblo Originario Kichwa del Cantón Santa Clara, luego he sido dirigente provincial; finalmente fui elegida Dirigente de Mujer, Salud y Familia de la Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonía Ecuatoriana (CONFENIAE).

Las acciones de liderazgo de las mujeres en la Amazonía siempre han sido invisibilizadas y es una situación que debe terminar. Yo, desde que asumí mi dirigencia, supe que quería construir una agenda de las mujeres amazónicas, y para ello golpeé muchas puertas, gestioné los recursos, y en 2024 elaboramos el Mandato de las Mujeres Originarias de la Amazonía. Fue un proceso de construcción colectiva largo, que se hizo a través de varios encuentros en los que hubo grandes debates, y en el que fuimos identificando el estado de nuestra situación, primero a nivel individual, y después, como parte fundamental de la familia, de la comunidad, de la provincia, de la región y de la nación.

El documento se estructura en torno a siete ejes: Territorio seguro; Medios de vida/ingresos; Convivencia respetuosa; Participación y Representación; Salud y Educación; Identidad cultural; y, Jóvenes con horizonte de vida. En él proponemos hacer un diseño general de delineamientos de gobernanza desde las realidades de cada una de las naciones; impulsar nuestra soberanía alimentaria y rescatar nuestro sistema de agroecología ancestral; recuperar la conexión entre las generaciones del siglo XX y las del siglo XXI y fomentar los espacios de transmisión de conocimiento; fortalecer nuestras lenguas originarias, de forma que las niñas, niños y jóvenes no tengan vergüenza de hablarlas; y que la organización, la participación y la representación sea en igualdad real de género, entre otras ideas.

Las mujeres lideramos de una forma diferente que los hombres. Nosotras, en las grandes negociaciones con las empresas petroleras y mineras, no nos dejamos engañar ni con trago, ni con fiestas; pero sí debemos continuar fortaleciendo nuestra formación, nuestros conocimientos. Aún somos muy poquitas las que ocupamos cargos directivos —de las 23 organizaciones afiliadas a CONFENIAE, solo dos son lideradas por mujeres— y eso hace que muchas veces no se atrevan a contradecir lo dicho por una mayoría de hombres.

Estoy muy orgullosa del Mandato que hemos construido, porque contiene la voz viva de las mujeres amazónicas, su cruda realidad; y es una guía, un instrumento de planificación, tanto al interior de nuestra estructura, como para las diferentes instituciones públicas y privadas que deseen trabajar con nosotras. Tenemos que ser mujeres unidas, que practiquemos los principios de solidaridad y de reciprocidad, entre nosotras, pero también con los compañeros varones, para entre todas y todos construir un país intercultural. ♦

"Las mujeres lideramos de una forma diferente que los hombres. Nosotras, en las grandes negociaciones con las empresas petroleras y mineras, no nos dejamos engañar ni con trago, ni con fiestas".



FEDERACIÓN PROVINCIAL DE NACIONALIDADES SHUAR DE ZAMORA CHINCHIPE (FEPNASH-ZCH)

La FEPNASH-ZCH ha establecido recientemente su Área Mujer como un espacio emergente con gran potencial, en el que articulan con lideresas comunitarias y provinciales que impulsan iniciativas de salud ancestral, educación intercultural y liderazgo femenino. A pesar de contar con escaso financiamiento, ya han logrado realizar encuentros, participar en procesos formativos y presentar propuestas al gobierno provincial.

Sus desafíos principales son la falta de estructura técnica formal, el acceso desigual a tecnologías y la dispersión territorial. Sin embargo, su apuesta es fortalecer redes internas de apoyo mutuo, visibilizar a las lideresas jóvenes y consolidar alianzas con otras federaciones amazónicas, para aprender juntas y proyectarse como bloque.

A portrait of Nelly Lorena Tando, a woman with long dark hair, wearing a blue sleeveless top with a colorful geometric pattern and a necklace with feathers and beads. She has white face paint on her cheeks and chin. The background consists of a wooden wall on the left and a stone wall on the right. A dotted white line is on the right side of the image.

NELLY LORENA TANDO

◆ Dirigente de la Mujer de la FEPNASH ZCH

“Hay que hacer entender a los hombres que su voz vale tanto como la de las mujeres.”

Nací en Yayu, una comunidad conformada por 31 familias, de población Shuar, en el cantón Nangaritzza, en la provincia de Zamora Chinchipe (Ecuador). Crecí entre dos mundos que chocaban entre sí: uno, el tradicional, donde todo se regía por las costumbres y los conocimientos ancestrales, y otro, el Occidental, que entró de pronto, de la mano de la minería ilegal, e hizo que a los jóvenes dejara de importarnos nuestra identidad, a la vez que el uso de la tecnología en exceso nos distanció.

A los 16 años trabajaba, estudiaba y ayudaba a mi familia a sembrar la yuca. El Bachillerato me lo pagaba yo, porque mi padre era líder y había trabajado por el bienestar de las comunidades, también se dedicaba a la agricultura, pero lamentablemente el dinero no alcanzaba. Soy la séptima de 14 hermanos, y todas mis hermanas habían dejado los estudios a medias, por eso él creía que yo iba a hacer lo mismo. Se sentía decepcionado. Le convencí para que me inscribiera en el colegio, ya que al ser menor de edad no podía hacerlo sola, y le dije que del resto me encargaba yo. Cumplí mi palabra.

Nunca me había importado la labor de las organizaciones. No sabía, ni siquiera, que en la Amazonía existían tantas nacionalidades. Vivía en un mundo diferente, tanto que la primera vez que me puse, por protocolo, el vestido Shuar, me dio tanta vergüenza que al terminar el evento para el que lo usaba volé a casa a cambiarme de ropa.

En 2023 llegó el momento en que las organizaciones tenían que elegir el nuevo Consejo de Gobierno de la FEPNASH-ZCH, y mi hermana y yo nos acercamos a la asociación Nankais, de la comunidad Santa Elena, por curiosidad, para ver qué era eso. Cuando llegó el momento de nombrar a quien sería responsable

de la Dirigencia de la Mujer dijeron mi nombre. Yo no sabía qué hacer, les dije que no tenía experiencia y que ni siquiera en mi comunidad era socia, pero que sí quería aprender, y que, si eso estaba bien para la gente, que entonces aceptaba. Y así fue.

El trabajo no era lo que esperaba. Se convocaba a reuniones, pero realmente no se avanzaba nada. Un día, el Presidente de mi Federación me dijo que si quería participar en un curso de liderazgo en Puyo. Inmediatamente dije que sí. No llevé nada de ropa, porque creí que era algo de un día, pero en realidad se trataba de una formación de cuatro meses en la Escuela Viva de la Amazonía. Llamé a mi casa y le dije a mi papá que no volvería en un tiempo. Solo me dijo que no le hiciera quedar mal.

Lo que aprendí allí me cambió la vida y reforzó en mí una idea: trabajar de forma real por las mujeres indígenas. A lo largo de mi vida —tengo 22 años— he visto mucha violencia física y he crecido dentro de esa mentalidad en la que la mujer solo callaba, asentía y nunca denunciaba. Me dije que eso no podía suceder más. Y continué formándome. Ahora estudio Gestión Territorial en un Instituto Superior Tecnológico, pero me gustaría poder llegar a hacer la carrera de Contabilidad o Administración en la universidad.

Conocer todas las herramientas para poder tener un territorio planificado es muy útil para mi labor, sobre todo para poder hacer frente a la minería ilegal. En mi comunidad no hay oro, pero en otra cercana sí, y allí van todos los jóvenes. Es una forma de ganar dinero rápido, porque ellos solo piensan en eso, no en generar un crecimiento económico. Y mientras, contribuyen a la destrucción de los bosques y a la contaminación del suelo y del agua. Ahora, en las comunidades, todo es individualismo, nadie piensa de forma colectiva. Y el reto es lograr que los jóvenes entiendan la importancia de mantener su identidad y la vida en comunidad.

La clave está en la unión. Hay que alejar las envidias y los miedos. Los hombres, desde siempre, no escuchan a la mujer; pero es mucho lo que nosotras aportamos, es mucho lo que nosotras tenemos que decir. Hay que hacer entender a los hombres que su voz vale tanto como la de las mujeres. Y es un hecho que nosotras somos más organizadas. Para mí es un orgullo trabajar en equipo la construcción de la Agenda Mujer, con estrategias para que las compañeras indígenas puedan hacer sus emprendimientos y no depender económicamente de nadie, o si lo desean —ojalá— para que puedan avanzar y ocupar cargos dirigenciales en las distintas organizaciones.

Ese es, definitivamente, mi sueño. Ver en el futuro a más mujeres indígenas sin callarse, liderando espacios y aportando su talento para el desarrollo de sus comunidades y del país. ♦

"Ahora, en las comunidades, todo es individualismo, nadie piensa de forma colectiva. Y el reto es lograr que los jóvenes entiendan la importancia de mantener su identidad y la vida en comunidad".



NACIONALIDAD SHUAR DEL ECUADOR (NASHE)

La NASHE ha comenzado el proceso de consolidación y fortalecimiento de la Dirección de Mujer con la visión de fortalecer la identidad y los conocimientos tradicionales de las mujeres Shuar. Aunque aún no cuenta con una estructura sólida, han realizado diagnósticos participativos, mapeos comunitarios y han diseñado un plan inicial de fortalecimiento institucional con enfoque de género.

El mayor reto es operativizar el área y contar con recursos técnicos y financieros. Las lideresas de NASHE visualizan una dirección que trabaje de forma transversal con todas las áreas, especialmente cultura, salud y juventud, para potenciar un liderazgo colectivo que combine tradición y renovación generacional.

A close-up portrait of a woman with dark hair pulled back, wearing a white embroidered blouse and large colorful beaded earrings. She is outdoors with trees and a yellow taxi in the background. A white dotted line is on the right side of the image.

SHIRAM JINDIACHI

◆ Dirigente de la Mujer de NASHE

“Los hombres tienen miedo de que les quitemos el puesto, no entienden que la idea es trabajar en conjunto.”

Yo nací en Kankaim, comunidad Shuar, en el cantón Taisha, provincia de Morona Santiago (Ecuador). Allí estudié hasta la Educación General Básica, pero no pude continuar estudiando por actitudes machistas de mi padre.

En mi familia había muchos problemas. Mi padre estaba casado con dos hermanas mujeres, y mi madre nos abandonó cuando tenía 11 años. Personalmente intenté apoyar a mi familia con lo que me alcanzaba. A los 20 años, mi papi me envió a vivir a Cuenca. Me dijo que con el propósito de estudiar, sin embargo terminé trabajando de niñera, en una ciudad que desconocía. Allí aprendí a hablar castellano, ya que en mi comunidad siempre se hablaba Shuar. Un año después regresé a Macas, conseguí trabajo en una casa y con el sueldo de mi empleo decidí costear mi formación en un colegio a distancia, y terminé mi Bachillerato.

Mi vida era trabajar y apoyar a mis hermanos, porque la vida en mi comunidad era muy difícil. A los 23 años conocí a mi pareja, a los 26 años me casé y a los 30 años ya tenía a mis dos hijos, uno de ellos con Síndrome de Down y un problema cardíaco. Cuando él nació dejé de lado mi sueño de ser militar y mi participación en el campo político.

Hace dos años me designaron como responsable de las fiestas de Kankaim. Nunca una mujer lo había sido y a mí me daba un poco de miedo. Hablamos de un evento para más de 500 personas. Mis compañeras me animaron mucho, me dijeron que yo podía, y así fue que empecé a caminar. Todo salió muy bien, y me hizo conocida entre la población. Un año después, con 38 años, me eligieron Vicepresidenta de la comunidad. Acepté y seguí trabajando, sin nombramiento, al igual que

mis otras tres compañeras que también habían sido elegidas miembros de la Directiva. Hace aproximadamente un mes me designaron, formalmente, como Dirigente de la Mujer de la NASHE.

Es una gran oportunidad para mí porque me va a permitir impulsar a otras mujeres indígenas para que se formen, trabajen, salgan adelante y no dependan del hombre para vivir; pero al mismo tiempo no es fácil. Ahora vivo entre Macuma, donde está la sede de la Nación Shuar del Ecuador (NASHE), y la ciudad de Macas, lugar en el que aceptaron a mi hijo con discapacidad en una escolita.

Como lideresa enfrento importantes desafíos. El principal de ellos es la migración de las y los jóvenes, que por falta de oportunidades en sus lugares de origen viajan a las ciudades para trabajar y ya nunca regresan. Allí forman sus familias, y sus hijas e hijos estudian en las escuelas solo en castellano. Y así es cómo empieza a perderse la lengua. También son muchas mujeres que han trabajado como empleadas del hogar que cuando vuelven a sus comunidades tienen vergüenza de hablar Shuar. Y ese es un error. No debemos apenarnos de ser quienes somos, y como papás y mamás debemos luchar para que no se pierda nuestra cultura e identidad.

Deseo implementar dos líneas fundamentales de trabajo: primero en la capacitación de las mujeres indígenas, y segundo, en el impulso a sus emprendimientos. Debemos ser independientes y ocupar, poco a poco, cargos directivos. También quiero formar a los hombres. Ellos tienen miedo de que les quitemos el puesto, no entienden que la idea es trabajar en conjunto. Y eso debe cambiar, porque solo así bajará su nivel de machismo, y las niñas y niños aprenderán en casa otro tipo de relación entre el hombre y la mujer, más de equipo, que será el que replicarán en el futuro.

Mi pareja, por ejemplo, al principio, no quería que dejara la casa ni el cuidado de los hijos, pero yo le demostré que podía hacer todo. Al principio le costó, pero después entendió la importancia del trabajo que había hecho y que podía hacer. Ahora es el que más me apoya para que realice mi labor como dirigente de la Mujer. Personalmente, siento que el camino ya está trazado para el trabajo de mis compañeras y para mejorar. No tengo dudas, nosotras, las mujeres, podemos ser lo que soñemos. ♦

"Deseo trabajar dos líneas de trabajo: la capacitación de las mujeres indígenas, primero, y el impulso a sus emprendimientos, después. Debemos ser independientes y ocupar, poco a poco, cargos directivos".



PUEBLO SHUAR ARUTAM (PSHA)

El PSHA ha contado con lideresas históricas y de gran envergadura. Ya en el año 2019 contó por primera vez con una presidenta, una mujer Shuar defensora del territorio de la Cordillera del Cóndor. Sin embargo, actualmente no cuenta con una Dirigencia de Mujer establecida, aunque está en proceso de diálogo una propuesta de creación de la misma introducida en la estructura organizativa.

Aún con una valoración negativa por las percepciones y el desconocimiento del valor del liderazgo femenino, el PSHA ha logrado, en el último año, poner atención a la necesidad de visibilizar y apoyar las iniciativas de empoderamiento económico que nacen de los territorios de su ámbito de intervención. Tal es así que este año ha organizado la Primera Feria de Mujeres Shuar, respondiendo así a una de las principales demandas de las mujeres indígenas: la participación en bioemprendimientos que aporten a la liberación femenina y les proporcionen, por lo tanto, mayores capacidades de participación en espacios de toma de decisiones.



MAGALY NAWECH

◆ Especialista en Soporte a la Mujer y Familia de PSHA

“Sé que llegará el día en que las mujeres serán independientes y podrán expresarse libremente.”

Yo nací en la parroquia Bomboiza, de Pueblo Shuar Arutam, en el cantón Gualaquiza, en la provincia de Morona Santiago (Ecuador). Cuando tenía alrededor de siete años, mi familia se trasladó al cantón Tiwintza, a la comunidad Shuar Tsuis, donde nació mi padre. Allí crecí junto a mis hermanos. Actualmente, vivo con mi pareja en la comunidad Shuar Sharian. Provengo de una familia numerosa y de escasos recursos, mis seis hermanos y yo, durante nuestra niñez, enfrentamos barreras muy duras debido a las necesidades que atravesábamos. Yo estudié hasta el Bachillerato en un internado de las Hermanas Salesianas, y durante un tiempo pensé incluso en ser monja. Pero la vida me llevó por otro camino, me casé y tengo dos hermosas niñas, de ocho y cinco años, quienes son mi motor para seguir adelante.

Mi camino no ha sido fácil. Como muchas mujeres Shuar, he enfrentado machismo, dependencia emocional, sacrificios, falta de oportunidades, momentos de dolor y dudas. Pero también he encontrado fuerza, propósito y esperanza. Recuerdo una asamblea a la que asistí, poco después de graduarme, donde se elegía una nueva directiva comunitaria. Esperaba ver más mujeres en roles de liderazgo, pero al final todos los elegidos fueron hombres. Muchas mujeres estaban presentes, pero calladas, invisibles, sin voz. Me preguntaba por qué no participaban, por qué no alzaban la mano. Entonces lo entendí: muchas siguen dependiendo emocionalmente de sus esposos, con miedo a que no las “dejen” formar parte de estos espacios. Esa realidad me dolió profundamente.

Soy tecnóloga en el área de Contabilidad y Administración y desempeño el puesto de especialista en el Área Mujer y Familia del Pueblo Shuar Arutam (PSHA). Y probablemente a finales de este año esté sacando una Licenciatura en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), una carrera por la que siento pasión, junto con la gestión social. Sigo el consejo de mi padre. Él siempre nos decía que la educación es la mejor herencia que alguien puede dejar a sus hijos. Y yo solo deseo seguir formándome.

Gracias a él es que comencé a aprender todo sobre las organizaciones. Él fue el primer Vicepresidente de la asociación Mayaik y una vez me pidió que le acompañara a una reunión. Yo estaba recién graduada. Allí había bastantes personas, que iban a elegir una nueva Directiva, no tomaron en cuenta a ninguna mujer debido a la falta de inscripción legal. Todos los nombrados fueron puros hombres. En esos años, a las mujeres no las reconocían en papeles administrativos o dirigenciales, sino, en los roles de hogar. Ahora eso está cambiando.

Tengo por delante una gran oportunidad que no pienso desaprovechar. Sé que con trabajo y esfuerzo las mujeres de aquí podrán tener sus emprendimientos, y vender sus productos no solo dentro, si no también fuera del país; así como educar a sus hijos sin depender de nadie. Sé también que llegará el día en que las mujeres serán independientes y podrán expresarse libremente.

Mi plan es, primero, fortalecerme como mujer indígena, para empoderarme y, desde ahí, ver de ayudar a otras mujeres a hacer lo mismo, que se eduquen, que se organicen y que no tengan miedo de avanzar. No somos competencia, ni queremos serlo. El objetivo es alcanzar el equilibrio entre el hombre y la mujer, que tengamos la misma conexión, pero es difícil hacerles entender esto. Queremos estar al mismo nivel que ellos, no al margen.

Y esto es algo quiero dejar muy claro: las mujeres no queremos competir con los hombres ni quitarles espacio. Queremos construir un mundo más justo donde los derechos sean compartidos y respetados por todos. Hombres y mujeres somos diferentes, sí, pero complementarios. Debemos aprender a escucharnos, dialogar y caminar lado a lado. Solo así lograremos la verdadera equidad. La unidad es el único camino. También debemos dejar atrás los prejuicios. Nadie debe ser juzgado por no tener dinero o por vivir en condiciones humildes. La situación económica no debe ser un motivo para excluir o ver con desprecio a nadie. Todos merecemos las mismas oportunidades.

El objetivo es alcanzar el equilibrio entre el hombre y la mujer, que tengamos la misma conexión, pero es difícil hacerles entender esto. Queremos estar al mismo nivel que ellos, no al margen.



La dignidad no debería depender del género ni de lo que tengamos. Todos nacemos con el derecho a vivir con respeto

Cada vez somos más las que trabajamos con el mismo propósito. He logrado, por ejemplo y gracias a PSHA, consolidar la unidad de un emprendimiento de cerámica y artesanía con 23 mujeres, que esperamos consolidar, y legalizar una asociación de mujeres. Estamos contentas, sentimos que cada vez se nos escucha más.

En estos meses hemos compartido espacios de conversación profunda con mujeres líderes que representan la sabiduría y resiliencia de sus comunidades, y hemos hablado de nuestros roles, los desafíos que enfrentamos dentro de las familias, la migración, la pérdida de lenguas y costumbres, y la presión de un mundo que nos impone su ritmo.

Estamos tejiendo caminos de resistencia y esperanza para preservar nuestra cultura, pero con una dinámica nueva, diferente, en la que todas y todos opinemos porque tengamos, realmente, los mismos derechos. Ese es mi sueño. Ese es nuestro sueño. Y estoy convencida de que, con más fuerza, más unidad, más amor propio y más trabajo comunitario, lo vamos a lograr. ◆





4.

TEJER
OPORTUNIDADES
QUE SON
ESPERANZA

Teniendo en cuenta las experiencias de las lideresas del Paisaje Andes Amazónico, y con el fin de fortalecer e incrementar el papel de las mujeres indígenas amazónicas en los espacios dirigenciales, se sugiere:

1. FORMALIZAR Y FORTALECER INSTITUCIONALMENTE LAS UNIDADES DE MUJER Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INDÍGENAS

- ◆ Muchas de las estructuras de gestión de las mujeres aún no están reconocidas en los estatutos de las organizaciones. En este sentido, es clave apoyar los procesos de reforma normativa interna que reconozcan de forma explícita el rol de las unidades o Programas Mujer, con funciones, recursos y líneas de acción propias.
- ◆ Un desafío transversal es la falta de financiamiento para personal técnico, logística y autonomía de acción, por lo que se recomienda crear fondos específicos dentro de los proyectos, o establecer alianzas con instituciones públicas, para financiar permanentemente a las Unidades de Mujer.
- ◆ Es importante visibilizar los indicadores que evidencian el avance de la participación de las mujeres en los espacios tradicionalmente masculinos, como señal de fortalecimiento y reputación de las propias organizaciones indígenas.
- ◆ Es indispensable que se asegure la inclusión efectiva de las mujeres en los procesos de fortalecimiento de capacidades y de gestión del desarrollo, desplegando, por ejemplo, cuotas de participación mínima, medidas para aliviar su carga de cuidado (horario y localización de los eventos, guardería para niños menores, entre otros), así como seguir impulsando entornos propicios y respetuosos para brindar su opinión, que contribuyan a asegurar su participación efectiva.

2. PROMOVER LOS PROCESOS DE FORMACIÓN POLÍTICA INTERGENERACIONAL

- ◆ La capacitación a lideresas jóvenes y adultas en derechos colectivos, políticas públicas, gobernanza y gestión es clave para garantizar la sostenibilidad del liderazgo femenino. Las Escuelas de Formación y las redes de lideresas comunitarias deben, igualmente, ser apoyadas y visibilizadas.
- ◆ Se debe fomentar el diálogo político entre las estructuras de mujer y las dirigencias masculinas de las organizaciones indígenas, con el fin de transversalizar el enfoque de género en la toma de decisiones, planificación y control social. Este proceso debe tener un enfoque integrador, intercultural y que evite exacerbar conflictos, considerando la alta desigualdad subyacente.
- ◆ Es importante, de forma general, dar visibilidad a las lideresas, sus propuestas y los impactos positivos que tienen en sus comunidades, para valorar el aporte de las mujeres y contrarrestar el machismo institucional y social; y de forma concreta, dar visibilizar al valioso aporte de las mujeres indígenas en el cuidado comunitario con base en saberes ancestrales durante la pandemia por el COVID-19. Estos conocimientos, además, deben ser protegidos, documentados y promovidos.

3. CONSOLIDAR LAS ALIANZAS ENTRE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES INDÍGENAS

- ◆ Se debe aumentar la articulación entre las distintas Unidades y Programas de Mujer, pues esto favorecerá el intercambio de aprendizajes, la elaboración de agendas comunes y una mayor capacidad de incidencia tanto en los propios niveles de la gobernanza indígena, como en espacios nacionales e internacionales, como la COP30 u otros foros relevantes para los pueblos indígenas amazónicos.
- ◆ Se recomienda impulsar redes de colaboración externa que contribuyan al fortalecimiento de las lideresas indígenas, y a la activación de oportunidades económicas y políticas que incluyan un aumento de los recursos y un mayor apoyo para sus agendas.

4. FOMENTAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE RECONOZCAN Y FINANCIEN EL TRABAJO DE LAS MUJERES INDÍGENAS

- ◆ Los Estados de Perú y Ecuador, así como la sociedad civil y la cooperación internacional, deben diseñar políticas afirmativas que reconozcan el aporte de las mujeres indígenas a la conservación, la gobernanza y el bienestar de sus pueblos, asignando recursos específicos para su fortalecimiento organizacional.
- ◆ Las instancias estatales deben desarrollar relaciones sistemáticas con las estructuras de mujeres indígenas para lograr más impacto en las intervenciones públicas; contribuir a incrementar su nivel de participación e inclusión en la gestión del desarrollo de sus pueblos; y asegurar una mayor articulación con sus instancias de gestión.
- ◆ Hay que impulsar el crecimiento del rol de las mujeres indígenas, que tienen una contribución estratégica en el desarrollo de sus pueblos y la conservación de sus territorios de vida, críticos para las sociedades que los habitan e imprescindibles para hacer frente a los desafíos que impone el cambio climático a nivel global.



FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Sánchez Zambrano, P.R. (2025). Reporte del diagnóstico de desempeño de nueve organizaciones indígenas de la Amazonía de Ecuador y Perú.
- ◆ Shiguango Alvarado, N.G. (2025). Línea Base de la Dirigencia de la Mujer, Salud y Familia de la CONFENIAE y de las organizaciones indígenas participantes en el Proyecto BLF Andes Amazónico en Ecuador.
- ◆ Buitrón Jiménez, R.R. (2025). Línea Base del Programa Mujer de las organizaciones indígenas participantes en el Proyecto BLF Andes Amazónico en Perú.
- ◆ Buitrón Jiménez, R.R. (2025). Análisis de equidad de género e inclusión social en el paisaje Andes Amazónico.
- ◆ CONFENIAE. (2023). Mandato de las Mujeres Originarias de la Amazonía (Mandato M.O.A), Ecuador.
- ◆ 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 AIDSESEP. Lima: Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana.





AIDSESP

ASOCIACIÓN INTERÉTNICA DE DESARROLLO
DE LA SELVA PERUANA

www.aidesepp.org.pe