



Mujeres de las nacionalidades: Nuestro método organizativo



Centro de Derechos Económicos
y Sociales —CDES

Calles Isla Isabela N44-476
y Av. 6 de Diciembre.
Código postal 17050.
Quito, Ecuador.
+593 98-396-1037
cdes@cdes.org.ec
www.cdes.org.ec

Nathaly Pinto & Camila Martínez. MUJERES
DE LAS NACIONALIDADES: NUESTRO MÉTODO
ORGANIZATIVO. Centro de Derechos
Económicos y Sociales —CDES. Junio 2022.

ISBN: 978-9978-334-10-2

Nathaly Pinto
Metodología y diseño participativo

Katy Machoa
Oficial de programa en CDES

Pablo Iturralde
Coordinador General de CDES

Mujeres de base y dirigencias de nacionalidades
Siekopai, Kichwa, Siona, y Shuar, de Napo y
Pastaza. Entre ellas, Consuelo Piaguage, Alicia
Criollo, Bertila Alvarado. Yessenia Noriega,
Dirigencia de la Mujer —FOIN; Salome Tanamashi,
Dirigencia de la Mujer —FENASH-P. Con el apoyo
de dirigencia de la mujer —CONFENIAE.

Participantes Amazónicas

Estudiantes de nacionalidades amazónicas:
Esperanza Piaguaje —Siekopai; Sabina
Guerreo —Siona; Shakira Yumbo —Ai'Kofán;
Esteban Timias —Shiwiar; Jeaneth Mashian
—Achuar; Royer Santi —Andwa; Nicxon
Nihua —Waorani; Yankuam Wampash —Shuar;
Liz Tánguila —Kichwa. Con el apoyo de
dirigencia de educación —CONFENIAE.

Diseño y concepto pictogramas de nacionalidades amazónicas

Copyleft: Esta publicación se realiza bajo
la licencia de uso creativo compartido
o Creative Commons. Está permitida la
copia, distribución, exhibición y utilización
de la obra bajo las siguientes condiciones:
— Atribución: se debe mencionar la fuente
(título de la obra, autor, organización, año).
— No comercial: no se permite la
utilización de esta obra con fines
comerciales.

**Mujeres de las
nacionalidades:**
Nuestro método
organizativo

Índice

Agradecimientos	6
Presentación	7
Introducción	9
1. De dónde partimos	13
Llakaykunata katina	
1.1 ¿Qué guía nuestra forma de organizarnos?	15
EJERCICIO: ¿Cómo iniciamos un proceso organizativo?	16
¿Cómo establecemos objetivos?	19
1.2 ¿Qué representa nuestra identidad cultural en nuestra resistencia?	23
EJERCICIO: ¿Cómo practicar nuestra Identidad Cultural cuando nos organizamos?	25
JUEGO: Identifica, símbolos y elementos sagrados	28
2. Espacios de toma de decisión	29
Koka kajë kwi'ne neñu'u kajë kasa'ro	
INFOGRAFÍA: Choza amazónica orgánica	32
2.1 Espacios de fortalecimiento organizativo	35
EJERCICIO: ¿Cómo hacer una reunión?	36
2.2 Instancias de la vida organizativa	39
EJERCICIO: ¿Cómo hacer una asamblea?	40
CUENTO: La compañera que quiere ir a la Escuela de Mujeres	45
3. Democracia comunitaria	47
Llakta yuyaykuna	
REFLEXIÓN COLECTIVA: Una democracia real y justa integra a las mujeres de los nacionalidades y sus comunidades	50
3.1 La delegación de tareas y poderes como mecanismo para formar compañeros y compañeras	52
EJERCICIO: ¿Cómo delegar tareas y poderes?	54
3.2 Los vicios y las formas de superarlos	55

4. Lucha y defensa de nuestros territorios **59** **Ii nunke iruntrar kakarar iniampruktin**

- 4.1 Mecanismos de lucha y defensa del territorio 62
- EJERCICIO: ¿Cómo organizar una movilización? 63
- INFOGRAFÍA: ¿Quién cuida la vida en nuestros territorios? 67

5. La comunicación en nuestra acción organizativa **69** **Mai koka kajë nere'wani neja'ñe**

- 5.1 Uso de la palabra 71
- EJERCICIO: ¿Cómo usar la palabra? 73
- 5.2 Uso de medios de comunicación 77
- TESTIMONIO: Marcha de antorchas 8M, 2022 79
- LISTA: Nuestros medios comunitarios 81

6. Dirigencias, cambios de mando y juventud **83** **Aweniïro beye, waorani bakinani beye,** **arobain ñoeo perami beye**

- RESEÑA HISTÓRICA: Primer gran levantamiento indígena —1990 87
- RESEÑA HISTÓRICA: Marcha Allpamanta, Kawsaymanta, Jat. —1992 88

- 6.1 Formación de dirigencias con claridad orgánica 89
- 6.2 La importancia de que la juventud asuma la dirigencia 91
- EJERCICIO: ¿Cómo se prepara la juventud para asumir dirigencias? 91
- 6.3 La importancia que las mujeres tomen la palabra,
para lograr la toma de decisiones 95
- INFOGRAFÍA: La fragmentación de la vida comunitaria:
la sociedad del patriarcado 96
- Cuadro: Indicadores del miedo y cómo enfrentarlo juntas 98

Para finalizar **99**

- Politizar y problematizar las preocupaciones de las mujeres:
tarea de toda la organización 101
- DIÁLOGO: La violencia intrafamiliar y la vida organizativa 102
- Grandes objetivos compartidos entre las mujeres de nacionalidades 103

Glosario **105**

Referencias **110**

Agradecimientos

Al Movimiento Sin Tierra —MST, Brasil, por ser fuente inspiradora por su trabajo militante, pedagógico y organizativo con campesinos y campesinas.

A quienes investigan y sistematizan procesos y metodologías de educación popular surgidas de experiencias que se fueron acumulando en América Latina. Estos trabajos, referidos al final de este texto, nos recuerdan que "la educación popular no es generadora de la lucha popular por sí sola, sino que se ubica dentro de los movimientos ya existentes contribuyendo a dinamizarlos y a fortalecerlos" [Rodríguez, pg. 21, 1997].

A la Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonia Ecuatoriana —CONFENAIE por su trabajo organizativo en comunicación, con énfasis en jóvenes y mujeres, que ha sido un referente organizativo para el Ecuador.

A las mujeres amazónicas de la FOIN, FENASH-P y UDAPT, por compartir generosamente su conocimiento sobre lo que significa ser mujer en la Amazonia y su aporte constante al sostenimiento de los procesos de resistencia en sus territorios.

Presentación

Katy Machoa, coordinadora de las escuelas territoriales de formación dirigencial de mujeres de las nacionalidades y oficial del programa de pueblos y nacionalidades de CDES

En la madrugada a todas se nos activan los sentidos con el primer pilche de guayusa. Para muchas es la primera vez que en este espacio podemos hablar de nuestras historias como mujeres: lo que nos pasó, lo que nos pasa y lo que no queremos que se repita.

La guayusa, planta sagrada que nos conecta ya sea con el mundo onírico desde la cosmovisión kichwa o con la materialidad de la vida, a través de la limpieza del cuerpo desde la cosmovisión shuar nos orienta colectivamente a decir <<la palabra>> que como motor nos proyectó a sostener las escuelas de formación dirigencial de mujeres: Yapit (FENASH-P) y Wankurishka warmikuna (FOIN); así como también a fortalecer a la Red de Mujeres por la Vida (UDAPT).

El tratamiento al conocimiento en estos espacios de formación, que tiene como base la educación popular, no está ligado a lógicas de acumulación de conocimiento o a escalar en el orden jerárquico de la sociedad; sino a alcanzar los objetivos comunes que pretenden alcanzar el bienestar colectivo junto con la naturaleza, y a continuar existiendo en el Sumak Kawsay (kichwa) o Penker Pujustin (Shuar). En este camino de formación, reflexionamos que la existencia de las mujeres en los territorios y en la sociedad tiene una serie de barreras y desigualdades que se han naturalizado; sin embargo, si navegamos en lo más profundo de la memoria colectiva, allá, antes de la colonización, los libros de historia y la investigación nos sugiere que antes el trato para las mujeres era distinto. Tal como suelen contar nuestras ancianas: "a las mujeres, antes no nos traban así".

Lo cierto es que hoy el patriarcado, las diferencias de clases sociales y el neocolonialismo predominan en nuestra realidad. Por ello, nuestros procesos de formación procuran estudiar estos elementos que nos atraviesan como mujeres. Estudio que solo

cobra sentido si nos moviliza, y si logramos mirar el horizonte en base a nuestra propia praxis.

Hemos alcanzado a ver el horizonte y de manera estratégica apostamos por impulsar procesos de formación en donde la teoría y práctica formen parte de un mismo camino. Con este propósito les presentamos la siguiente Guía Metodológica que es una herramienta que recoge prácticas, principios y formas organizativas para fortalecer nuestra praxis.

Esta herramienta se centra en cómo fortalecer la vida organizativa, para que siendo mujeres afiancemos habilidades y destrezas en el espacio público. Para respaldar nuestras acciones y reflexiones en procedimientos que han sido contruidos colectivamente, pero que siendo practicados mayoritariamente por hombres, hasta ahora nos han parecido lejanos.

Se trata de anclarnos al legado histórico, es decir con lo aprendido en años de resistencia. Pero también se trata de proveer los insumos necesarios para hacer frente a un presente que permanentemente se encuentra asediado por las lógicas de blanqueamiento, despojo territorial y la desigualdad social y de género.

Sólo la organización puede mantener encendido el fuego sagrado en nosotras/os y nuestras nacionalidades. Desde los problemas más pequeños, hasta los más grandes tendrán la posibilidad de ser superados, si el mandato de una asamblea es empoderado por cada uno y una de sus miembros. Aún más, podremos enfrentar de mejor manera nuestros problemas si las mujeres nos encontramos en igualdad de condiciones, por tanto, hacer el camino para ello resulta impostergable.

Introducción

Esta guía fue creada desde las voces de mujeres amazónicas de diferentes nacionalidades.

Su contenido es el resultado de un trabajo práctico y colectivo para fortalecer sus procesos de formación y organización desde las bases, alimentado y en conexión con la lucha y resistencia histórica de las nacionalidades de la Amazonía ecuatoriana.

Compartimos estos aprendizajes con los guerreros y guerreras que luchan —juntos, comunitariamente—, por transformar y mejorar la realidad que rodea a las nacionalidades. Con el objetivo central de entregar a los compañeros y compañeras, una herramienta que fortalezca la vida organizativa y la participación de las mujeres en la misma.

Por este motivo, la guía está basada en aprendizajes del acumulado histórico de las dinámicas organizativas del movimiento indígena, y se construye desde los principios de organización popular y comunitaria, aterrizados a la realidad amazónica.

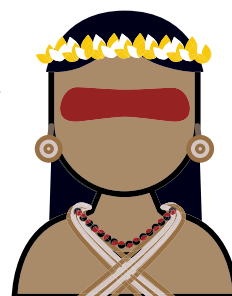
Pretendemos que sea una herramienta didáctica que invite a reflexionar sobre el porqué de cada acción organizativa y no una descripción de "cómo hacer".

Esto, con cimientos orgánicos e históricos, que orienten la práctica de acciones colectivas, experiencias de politización y réplica de procesos de formación de las compañeras —junto a los compañeros— en los diversos territorios amazónicos.

¡La participación de las mujeres no es una agenda aparte, nos afecta a todas y todos!



Okiyananani
nani ke, waro
impa ante
ponenamai,
okiyenani inke,
ongiyenani
inke, maniñomo
wiwa vamos



Principios fundamentales de esta guía

1. Proceso organizativo comunitario y popular

Cuando las nacionalidades nos organizamos lo hacemos a través de un proceso de aprendizaje colectivo que apunta al fortalecimiento de nuestras organizaciones: desde la comunidad hasta las confederaciones (ver "Espacios de toma de decisión" pág. 29).

Lo hacemos para transformar la realidad en función de nuestros intereses, en contra de la discriminación, opresión y explotación de los sectores dominantes.

Entonces, nuestra organización es comunitaria —la hacemos todas y todos— y popular —va en contra de los intereses de grandes empresas transnacionales ricas y poderosas.

Y como proceso, tiene una teoría que la sustenta y un método que la hace posible. Es decir, una forma de pensar y hacer o concepción metodológica que en esta guía se refleja en dos maneras que explicamos a continuación.

2. El proceso acción—reflexión—y vuelta a la acción

Nuestras acciones condicionan nuestros conocimientos y al mismo tiempo nuestros conocimientos condicionan nuestras acciones. Así, para comprender el mundo de manera concreta y objetiva, se requiere de acción y reflexión.

Esto se aplica profundamente en la forma en que nos organizamos. Ya que tomar acciones sin reflexionar, es realizar actos pasajeros: acciones sin conexión con la historia, y sin apuntar al futuro. Y reflexionar sin tomar acciones, es palabrería: palabras huecas sin ningún compromiso de transformar algo.

Por eso, el contenido de esta guía se estructura así:

realizar
una acción

Acción →

comprender
la acción

Reflexión →

tomar nuevas acciones,
en base a esa comprensión

**Vuelta a
la acción**

Al organizarnos buscamos realizar acciones sobre las que reflexionamos colectivamente, para volver a tomar mejores nuevas acciones, a base del conocimiento adquirido en el proceso. Como se trata de un proceso dinámico, en este no siempre se empieza desde la acción —en algunas ocasiones por ejemplo, podemos empezar desde la reflexión— pero siempre complementamos lo uno con lo otro, es decir, el accionar con el reflexionar y el reflexionar con el accionar.

Por ello, buscamos mejorar nuestro accionar, por medio de la reflexión que nos permita comprender los logros que tuvimos y sobre ese conocimiento realizar nuevas acciones. Vinculando constantemente práctica y teoría, para avanzar en nuestro proceso de organizarnos, y transformar nuestra realidad juntos.

3. La producción colectiva del conocimiento

Aprendemos mientras nos organizamos. Porque en el propio proceso organizativo producimos conocimiento y nos educamos. Así, llegamos a un saber vivo, dinámico, que se desarrolla a través del diálogo, y la reflexión colectiva.

Para las nacionalidades esto es de especial importancia, pues resalta nuestra forma de construir y practicar milenariamente un modo de vida comunitario. Donde los conocimientos, no se dan de forma individual o como resultado de una mente brillante, o de un o una líder, sino de un proceso colectivamente dirigido. [ver "¿Por qué formamos dirigencias y no "líderes"" pág. 90].

Los conocimientos que generamos en nuestros procesos organizativos se construyen de forma conjunta. Cuando participamos activamente todos, con la orientación de las dirigencias y tomando en cuenta nuestra forma de vida basada en la reciprocidad, solidaridad e igualdad.

Ejes de nuestro proceso organizativo

Hemos ordenado aprendizajes, técnicas y métodos de acuerdo a 6 ejes. Aunque en la vida práctica estos son momentos de la organización que dependen uno del otro. En esta guía, los ejes dividen los contenidos en temas que nos ayudan a entender mejor:

1. De dónde partimos
2. Espacios de toma de decisión
3. Democracia comunitaria
4. Organizar la lucha y defensa de nuestro territorio
5. La comunicación en nuestra acción organizativa
6. Dirigencias, cambios de mando y juventud.

Cómo usar esta guía

Esta guía está pensada como un documento de trabajo, es decir, se tiene que usar, rayar, escribir.

Tiene espacios como líneas _____✎,
para llenarlas con respuestas o preguntas.

Cajas para tacharlas cuando hayamos cumplido con algo.

También encontramos símbolos que nos ayudan a estructurar nuestras acciones organizativas en acción—reflexión—y vuelta a la acción. Estos están presentes en ejercicios que nos llevan a practicar, en la vida cotidiana, lo que leemos en esta guía:

Acción ↑; Reflexión ; Y vuelta a la acción ↑ ↑.

Así como **subrayados**, que resaltan partes claves del texto. Y [ver ..., pág.] que actúan como conectores que nos llevan a otras páginas, dónde un tema se explica ampliamente.

Finalmente, en la parte final de la guía, tenemos un glosario, que recoge explicaciones, comentarios o significados de textos y palabras básicas o difíciles de comprender.

**De dónde
partimos**

1

Llakaykunata
katina

[kichwa amazónico]

ii aneasmarijai,
arantuneikiar, takat
najanatint,umikiar paant
etserma atsakuinkia,
matsakkamu paant
amajeatsji,nu atsakuinkia
menkawai emki weamu.

Sin liderazgo, disciplina,
orden, decisión, objetivos,
tareas que cumplir y
cuentas que rendir, no existe
organización, y sin ésta se
diluye la acción
revolucionaria.*



* Paulo Freire,
Pedagogía del oprimido.

1.1 ¿Qué guía nuestra forma de organizarnos?

Si lo que buscamos es lograr un determinado cambio en nuestra nacionalidad y sociedad, organizarnos nos ayuda a saber qué pasos debemos realizar para lograrlo y qué debemos hacer ahora, en la situación en la que estamos, para mejorar nuestro mañana.

Estos pasos los damos al realizar acciones colectivas, fortalecer la confianza en nuestras propias posibilidades, planificar el trabajo y evaluarlo. Lo que nos permite sostener procesos que nos orientan a alcanzar juntos y juntas, nuestros objetivos.

Nuestros objetivos son situaciones a las que como nacionalidades organizadas queremos llegar. Son ideales que queremos alcanzar para nuestro futuro, metas que intentamos lograr.

Como nacionalidades, partimos de grandes objetivos colectivos establecidos desde nuestra organización madre, CONAIE, como son los siguientes:

Construir un Estado Plurinacional Democrático que vele por los intereses de todas las Nacionalidades que conformamos el Ecuador, y garantice el bienestar material y espiritual de la familia, de la comunidad y de la sociedad en general.

Defender la integridad de los territorios Indígenas legalizados, en posesión ancestral y adquirida, pues, son la garantía para la vivencia y el desarrollo integral de las Naciones y Pueblos

—Proyecto político de la CONAIE, 1994.

Y, aunque no existe un sólo camino para empezar a organizarnos, podemos destacar algunos elementos fundamentales que ayudan a que nuestras acciones organizativas avancen. Hemos recogido algunos de esos elementos, en el siguiente ejercicio, que podemos practicar cada vez que empezamos a organizarnos.

EJERCICIO

¿Cómo iniciamos un proceso organizativo?

1. Identificar del problema


Partimos siempre de la identificación del problema. Por ejemplo, estamos en una reunión y alguien dice: "hay una invasión en nuestro territorio", o "las mujeres no asisten a las reuniones de toma de decisión". De esta forma comenzamos —en comunidad— planteando el problema, pero todavía en forma general.

No hemos evaluado cuáles son las condiciones, ni cómo o cuándo vamos a resolverlo. Por ello debemos responder estas preguntas claves:

¿Qué problema existe en mi nacionalidad?




¿Qué estamos haciendo para enfrentarlo?




2. Analizar del problema

Luego de identificar el problema, hacemos un análisis profundo de los aspectos internos y aspectos externos. Esto nos ayuda a determinar cómo podemos avanzar.


¿Cuáles son las causas reales de estos problemas?

----- 


¿A quién favorece estos problemas en este momento?

----- 

¿Qué consecuencias traen estos problemas?

----- 

¿Se relaciona con otras nacionalidades ? ¿Por qué?


----- 

3. Decidir la acción

Luego del análisis, pensamos en cómo resolver el problema a través de una determinada acción [como una ocupación, una marcha, una fiesta, una reunión, un curso de formación, etc. Por un cierto período: semestre, mes, año, etc.]. Esta acción no puede quedarse en un hecho específico, por ejemplo, hacer un taller que no lleve a ningún lado, en que lo aprendido se quede "ahí".


Cada acción tiene que ser una **acción organizativa** [ver "Glosario" pág. 105], es decir una acción de la que todas y todos podamos aprender. Y al mismo tiempo, una acción que sea parte de un proceso de acción—reflexión—y vuelta a la acción, es decir que tenga pasado, presente y futuro.

¿Qué acción ayuda a hacer frente a estos problemas?

----- 


Ejemplo: hacer una movilización para detener la invasión de nuestro territorio.

¿Cuál es nuestro compromiso en esta acción?

----- 

Ejemplo: convocar a distintas comunidades para que participen en la marcha.

¿Cómo le daremos seguimiento?

----- 

Ejemplo: delegar a un compañero/a por comunidad que haga la convocatoria para la movilización.

4. Planificar la acción

Luego de decidir cómo intervenir en la realidad a través de una determinada acción organizativa: planificar la acción es obligatorio. Planificar nos permite guiar nuestros esfuerzos y actuar colectivamente hacia los objetivos a alcanzar. Comenzamos la planificación estableciendo objetivos.

¿Cómo establecemos objetivos?

Una parte importante para organizarnos es, primero, tomar en cuenta los objetivos colectivos establecidos desde nuestras organizaciones. Y también, los **objetivos específicos** que podemos definir en cada nacionalidad.

Los objetivos específicos:

1. Son metas que pueden ser alcanzadas con brevedad. Definimos objetivos específicos para cada actividad que realizamos; pensando en cómo estos pueden ayudar a avanzar en la conquista de los grandes objetivos de nuestras organizaciones.
2. Expresan acciones y procesos, por eso se explican mejor cuando utilizamos verbos como: analizar, defender, detener, explicar, comparar, demostrar, definir, crear, desarrollar, presentar, identificar, lograr, desalojar, proponer, generar, diseñar, diagnosticar, establecer, reconstruir, evaluar, etc.
3. Contienen el "qué" y el "para qué" de la actividad
4. Nos ayudan a poder evaluar una actividad.
5. Indican lo que podemos lograr colectivamente y no sólo lo que la dirigencia va a hacer.

Luego de analizar el problema colectivamente y decidir una acción, responder:

¿Qué pequeñas metas, es decir objetivos específicos, debemos cumplir en esta acción?


Aunque a continuación practicamos con sólo 3 ejemplos, en la vida organizativa se deben plantear todos los objetivos necesarios:

1 _____

_____✎


Ejemplo 1: identificar dónde se han dado invasiones realizando una limpieza del territorio con la juventud.

2 _____

_____ 

Ejemplo 2: lograr que las autoridades de la nacionalidad se involucren y conozcan de las invasiones.

3 _____

_____ 

Ejemplo 3: desalojar a las petroleras que han invadido los territorios.

5. Distribuir tareas

Luego de establecer los objetivos específicos podemos definir cuándo vamos a realizar la acción, y darnos cuenta de qué tareas debemos hacer para lograr cumplirla. Entonces asignamos responsables específicos para cada tarea. Sólo así logramos cumplir juntos con la acción establecida.

Recordamos siempre que debemos buscar distribuir al máximo las tareas, para involucrar la mayor cantidad de personas de la nacionalidad y así fortalecer las destrezas de todos (ver "3.1 La delegación de tareas y poderes como mecanismo para formar compañeros y compañeras" pág. 52). Entonces establecemos tareas y respondemos:

¿Quién cumple con cada tarea?

Establecer responsables y tareas. Aunque a continuación practicamos con sólo 3 ejemplos, en la vida organizativa se deben establecer todas las tareas que sean necesarias:

Responsable:

-----✎

Ejemplo 1:

Juan Tánguila.

Tarea:

-----✎

Convocar a la juventud para hacer la limpieza

Responsable:

-----✎

Ejemplo 2:

Esperanza Guinda.

Tarea:

-----✎

Organizar el recorrido por el territorio.

Responsable:

-----✎

Ejemplo 3:

Maritza Grefa.

Tarea:

-----✎

Ubicar dónde ha habido invasión en malla petrolera

6. Evaluar

Luego de la acción debemos establecer un momento para evaluar si se cumplieron los objetivos de la actividad, valorar el avance, detectar las fallas y verificar el cumplimiento de las responsabilidades.


La evaluación debe ser colectiva y también autocrítica [ver "Crítica y autocrítica." pág. 57]. La crítica nos permite aprender de los errores y aciertos propios y colectivos, y definir el seguimiento que se le va a dar a la actividad.

Entonces, para evaluar podemos preguntar:


¿Qué tareas se cumplieron?, ¿qué tareas no se cumplieron y por qué?

----- 


¿Cómo podría yo mejorar la siguiente vez que realice una acción parecida ?

----- 

¿Cómo podría yo ayudar a los responsables que no cumplieron con su tarea?

----- 

¿Qué aprendimos colectivamente de esta acción?

----- 

¿Qué actividad sigue a esta que acaba de concluir?

----- 

1.2 ¿Qué representa nuestra identidad cultural en nuestra resistencia?

Nuestra Identidad Cultural es parte de un acumulado histórico de conocimientos y prácticas que dan fuerza y sentido a nuestros procesos organizativos. Por esto, nuestra identidad debe estar presente en todas nuestras acciones organizativas.

Nuestros conocimientos y prácticas nos ayudan a representar nuestra forma de pensar y de hacer, e incluyen, por ejemplo, nuestras lenguas, formas de aprender y relación con el territorio. Cuando practicamos nuestra identidad cultural buscamos que todo esto se visibilice y se respete.

Practicamos nuestra Identidad Cultural cuando manifestamos nuestra cosmovisión, costumbres, creencias y espiritualidad; y a través de diversos símbolos, saberes y elementos sagrados que nos recuerdan la memoria del pasado, la realidad del presente y la construcción de nuestro futuro.

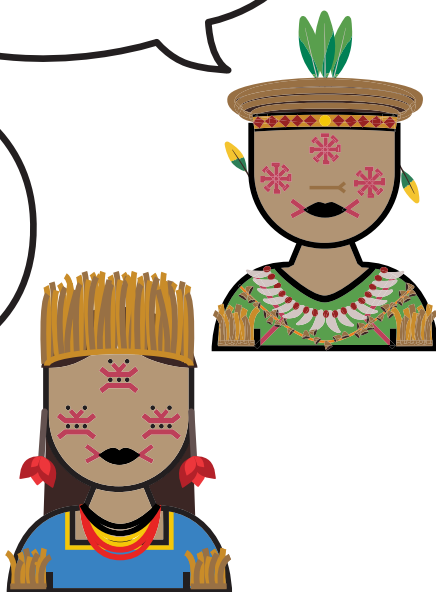
Aquí, es importante reconocer que las nacionalidades construimos y seguimos renovando nuestra identidad en confrontación con una cultura dominante. Y que hemos sostenido y actualizado en cada una de nuestras resistencias y luchas, conocimientos y prácticas milenarias de guerreros y guerreras.

Ecuador es un territorio rico y diverso donde convivimos nacionalidades indígenas, mestizos, negros y montubios. Al mismo tiempo, un país desigual, donde unos tienen históricamente más poder que otros. Entonces, al hablar de identidad, hablamos también de reconocer, aprender y cuestionar constantemente a otras naciones culturales.

En este ejercicio las nacionalidades hemos tomado a la plurinacionalidad [ver "Glosario" pág. 107] como un instrumento estratégico que nos permite realizar críticas que cuestionan relaciones de poder económico, político y cultural, a la vez que nos guía a construir una sociedad con igualdad, unidad, respeto, reciprocidad y solidaridad para todas las Nacionalidades que conformamos el Ecuador.

¡Nuestra
Identidad Cultural, es parte
de la resistencia histórica
contra la colonización, la
invasión, y la explotación de
los bienes naturales!

¡Mai tserepa pa'iyè kato
tutu yo'ojè daiye sañope
colonizacionre, akè jioye
kwi'ne airo pa'iyè
nejā saoye!



EJERCICIO


¿Cómo practicar nuestra Identidad Cultural cuando nos organizamos?

↑ Acción ANTES DE REALIZAR UNA ACCIÓN ORGANIZATIVA


Mantener nuestra identidad presente es una tarea central de las dirigencias. Sin embargo, todas y todos debemos involucrarnos, ya que esto ayuda a orientar y dignificar nuestras propias razones para luchar.

Es decir, mantener nuestra identidad en todas nuestras acciones, instancias y espacios organizativos [ver "Espacios de toma de decisión" pág. 29], así como cuando accionamos nuestros mecanismos de lucha [ver "4.1 Mecanismos de lucha y defensa del territorio" pág. 62] da fuerza y sentido a la lucha colectiva. En este ejercicio, todas y todos debemos preguntarnos:

¿Cuáles son los símbolos de mi nacionalidad?



¿Por qué son importantes?



Guiarse por estos puntos antes de la acción organizativa:

- Pensar y responder colectivamente, las preguntas anteriores.**
- Identificar símbolos** (como vestimenta, pintura facial, comida, bebida, lenguaje, rituales etc), que son importantes para mi nacionalidad. Procurar generar espacios dentro de la comunidad donde los mayores participen.
- Evaluar qué símbolos deben incluirse en la acción organizativa, de acuerdo al tipo de acción.** Tomando en cuenta, por ejemplo, que no es posible llevar los mismos elementos a una marcha, que los que se llevan a un taller.



Reflexión

DURANTE LA ACCIÓN ORGANIZATIVA

Como nacionalidades, hemos experimentado cambios y serias influencias e imposiciones que debilitan y amenazan nuestra riqueza cultural y espiritual. Practicar siempre nuestros saberes y recopilar la memoria colectiva es muy importante, porque nos ayuda a dinamizar y fortalecer nuestra identidad histórica y política.

Nuestros símbolos deben ser guías para la construcción de una vida más justa y digna para todas y todos. Símbolos que conecten fuertemente con nuestra pertenencia al territorio, la identificación de nuestra historia, la utilización de una misma lengua, nuestras formas de vestir y la reproducción de nuestras costumbres y tradiciones.

Guiarse por estos puntos durante la acción organizativa:

- Fortalecer el reglamento interno haciendo alusión a los símbolos.** Esto podemos hacerlo al incluir nuestras acciones, los símbolos identificados. Por ejemplo, si el reglamento señala que se debe priorizar el idioma propio: al empezar una reunión siempre hacerlo en mi lenguaje

[antes que español]; utilizar la vestimenta de la nacionalidad de acuerdo a la ocasión; o en un taller, ubicar los símbolos importantes de mi nacionalidad en la mesa de la dirigencia.

- Fortalecer el reglamento interno buscando formas creativas para practicar nuestra identidad.**
Cuando creamos y adaptamos, revitalizamos la cultura. Por ejemplo, incluyendo medios comunitarios para compartir e informar sobre nuestras prácticas (ver "La comunicación en nuestra acción organizativa" pág. 69).

↑↑ **Vuelta a la acción** DESPUÉS DE REALIZAR LA ACCIÓN ORGANIZATIVA

Cuando practicamos nuestra identidad debemos pensar en ella como algo que se puede transformar y que se crea entre todos y todas, para que nunca se transforme en algo muerto que no nos representa o que es una "rutina" sin sentido. Nuestros rituales y símbolos deben estar conectados con nuestra historia y con nuestras luchas presentes. De esta manera, cuando los practicamos en nuestras acciones organizativas, alimentamos nuestro espíritu y esperanza hacia un sueño o ideal colectivo.

Guiarse por estos puntos después de la acción organizativa:

- Evaluar cómo practicamos identidad a través del uso de símbolos.** Preguntas para discusión: ¿los símbolos que identificamos e incluimos, conectan con nuestra historia y con nuestro presente?, ¿fueron entendidos por la gente?, ¿Qué podríamos mejorar?, ¿Qué deberíamos mantener?.
- Generar espacios intergeneracionales.** Donde los mayores explican los símbolos de los pueblos y nacionalidades, lo que representan y por qué son importantes.
- Preparar la próxima acción en base a aprendizajes.** Mantener elementos que guían nuestro esfuerzo colectivo constantemente.

JUEGO

Identifica, ¿qué símbolos y elementos sagrados, importantes para nuestras nacionalidades, encuentras en esta foto?

Pintura facial de distintas nacionalidades

¿Puedes decir cómo se pinta cada nacionalidad presente en esta reunión?



Vestimenta de distintas nacionalidades

¿Puedes nombrar los elementos de la vestimenta de cada nacionalidad presente en esta reunión?

Símbolos ubicados en el centro de la reunión

¿Qué elementos y símbolos sagrados puedes nombrar?

Respuesta: En esta reunión del fuego sagrado, encontramos los siguientes elementos sagrados y símbolos: Vestimenta y pintura facial de cada nacionalidad. Elementos sagrados como el fuego, tierra a través de las flores, el tabaco y las semillas, el agua que está en una moca y en la medicina de chuchuwazo y el aire representado en un instrumento de viento. Y los símbolos de la whipala, mochuás, plíches, y collares.

**Espacios
de toma de
decisión**

2

Koka kajë
kwi'ne neñu'u
kajë kasa'ro

[paikoka]

Toda organización tiene espacios de toma de decisiones. Es en estos espacios en donde colectivamente definimos nuestro "que hacer" para avanzar a una vida mejor para todas y todos. Es decir, toda organización construye puntos de diálogo y encuentro en donde somos escuchados y escuchadas, y donde llegamos a acuerdos que orienten y definan el mejor camino para avanzar.

Pero, ¿cómo tomamos estas decisiones colectivas?. Las tomamos siguiendo una estructura de diálogo entre distintos niveles organizativos. Podemos entender mejor este camino de diálogo y niveles organizativos, si nos imaginamos una choza amazónica orgánica. En la choza las comunidades son las bases, es decir la tierra, el piso que sostiene sólidamente toda la choza. Las federaciones son entonces, las columnas de madera que se levantan sobre las bases. La suma de estas, que son las columnas de madera sostenidas por las bases, hacen la estructura que sostiene las variedades de palma y paja que forman el techo. El techo, que resguarda y protege las columnas y las bases, es la CONFENIAE, más otras confederaciones regionales del Ecuador. Esta unión de confederaciones —de la costa, sierra y oriente—, cubren a nuestra confederación madre, CONAIE. Y es la CONAIE quien ilumina y calienta, con el fuego sagrado, a todas las nacionalidades y pueblos.

Nuestra estructura orgánica permite la relación permanente de las bases con los otros niveles de la organización. Por ejemplo, cuando las resoluciones de asamblea en las distintas comunidades se llevan a las federaciones, para guiar a los dirigentes en la toma de decisiones, cuando existen encuentros entre confederaciones.

INFOGRAFÍA

Choza amazónica orgánica

Nuestra estructura orgánica, permite la **toma de decisiones desde las bases**, a través un orden que integra las comunidades [la tierra], federaciones [columnas de madera], confederaciones regionales [techo] y confederación madre [fuego].

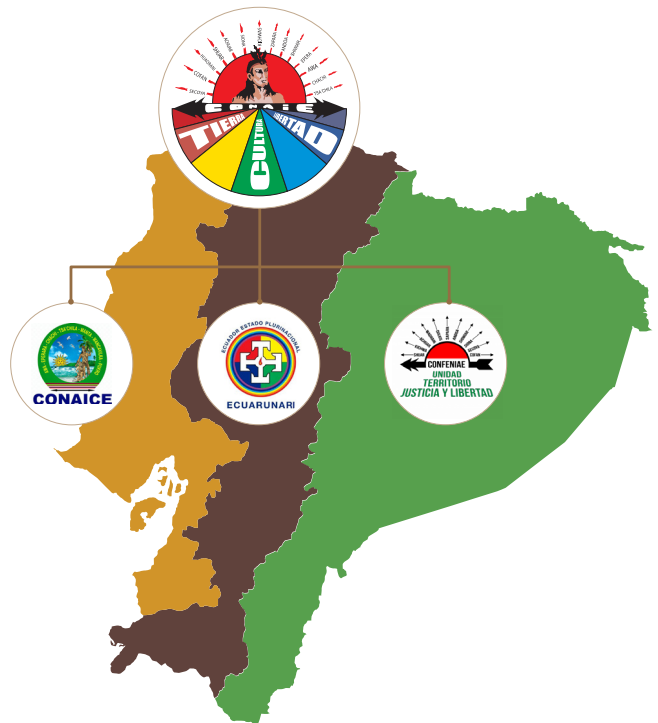


Así, nuestra estructura orgánica nos permite garantizar una democracia comunitaria [ver "Democracia comunitaria" pág. 47]. Ya que sin una estructura clara la toma de decisiones en las organizaciones se vuelven tierra fértil de vicios y se convierten en espacios anti-democráticos y anti-comunitarios, en donde deja de primar el bien común, principio que le da sentido a nuestras comunidades. Por esta razón, las decisiones son tomadas desde las asambleas más pequeñas de la comunidad, para subir a las instancias regionales, hasta llegar al nivel nacional.

A continuación veremos las estructuras orgánicas de la CONAIE, nuestra organización madre, y CONFENIAE, nuestra confederación regional amazónica.

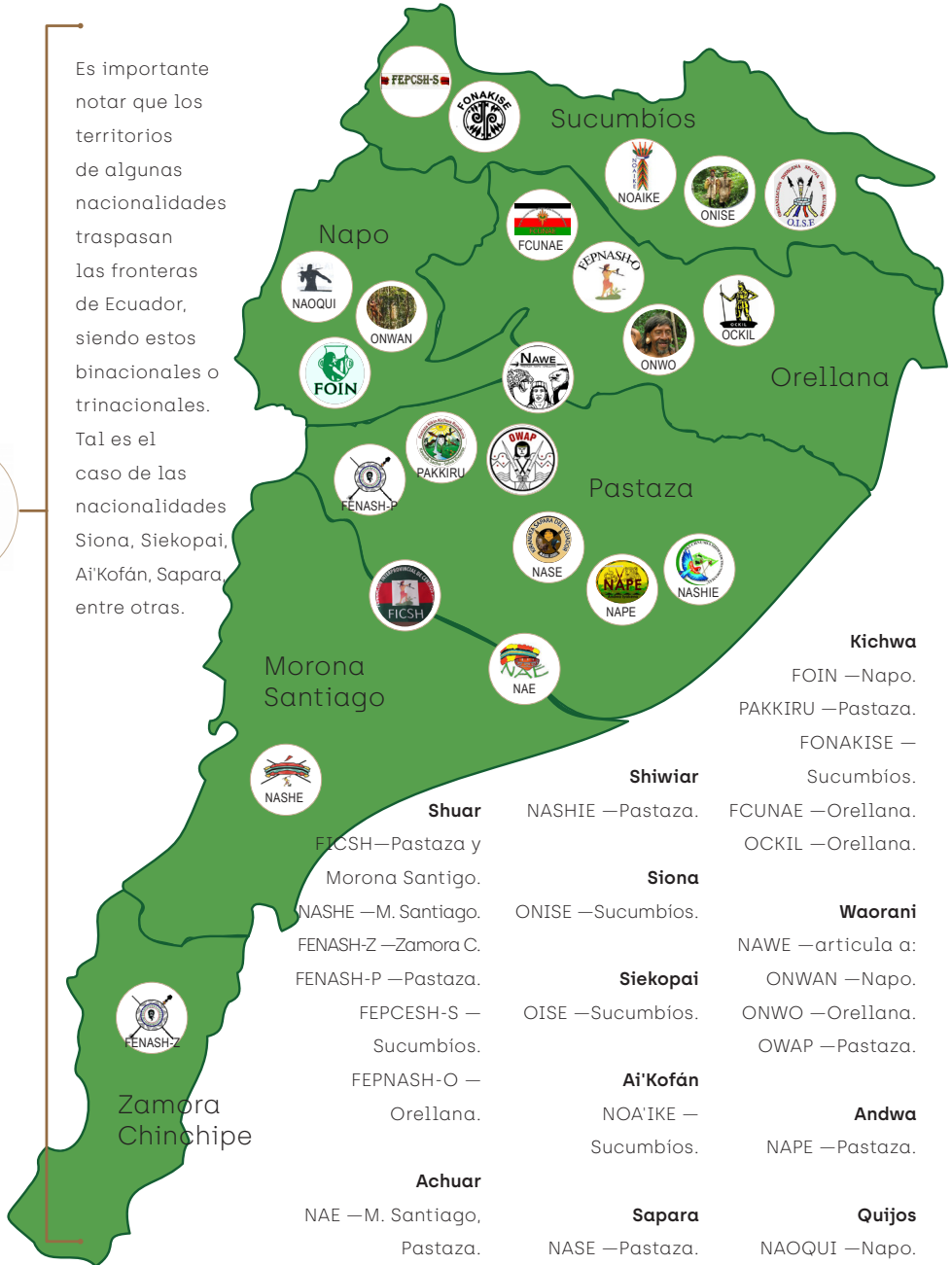
Estructura orgánica de la CONAIE

La Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador —CONAIE, es una organización nacional que agrupa a las confederaciones de costa [Confederación de Nacionalidades y Pueblos Indígenas de la Costa Ecuatoriana —Conaice], sierra [Confederación de Pueblos de la Nacionalidad Kichwa del Ecuador —Ecuadorunari] y Amazonía [Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonía Ecuatoriana —CONFENIAE]. Y de acuerdo a esto, a todas las Nacionalidades, Pueblos, comunidades, Centros y Asociaciones Indígenas del Ecuador.



Estructura orgánica de la CONFENIAE

Es importante notar que los territorios de algunas nacionalidades traspasan las fronteras de Ecuador, siendo estos binacionales o trinacionales. Tal es el caso de las nacionalidades Siona, Siekopai, Ai'Kofán, Sapara, entre otras.



La Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonía Ecuatoriana —CONFENIAE, es una confederación regional, que agrupa a todas las nacionalidades amazónicas. Tanto organizaciones comunitarias, como organizaciones de segundo grado (como las federaciones nacionalidades amazónicas que vemos en el mapa), integran esta gran organización.

2.1 Espacios de fortalecimiento organizativo

Para potenciar las instancias de la vida organizativa, podemos recurrir a espacios donde damos vigor y fuerza a nuestras organizaciones a través de procesos de aprendizaje colectivo complementarios. Esto fomenta la articulación y participación de las y los compañeros, en las instancias de la vida organizativa. A continuación, nombraremos algunos de estos espacios, y luego nos concentramos en explicar cómo se organiza una reunión.

Reunión: una reunión es un encuentro entre un grupo de personas —normalmente hasta 10— que dura no más de un día. Es aquí donde se discute, evalúa, planifica y toma decisiones de acciones concretas que van a realizar para mejorar la vida colectiva.

Taller: un taller es un espacio de reflexión y formación —integrado normalmente por más de 10 personas— que puede durar uno o dos días. En este espacio normalmente se espera un mayor trabajo práctico y activo, y mayor participación de los compañeros y compañeras. Se aprende colectivamente sobre un tema en específico. Los temas pueden variar desde artesanía, el trabajo en la finca, procesos organizativos-políticos, salud, educación, etc.

Escuelas de formación: las escuelas de formación son proceso educativo continuo que puede durar varios meses. En este espacio asisten, periódicamente aproximadamente entre 10 a 50 personas. En las escuelas se reflexiona, aprende y discute colectivamente una serie de temas que son importantes para la vida organizativa, con la intención de que lo aprendido se replique, se comparta con la comunidad.

EJERCICIO

¿Cómo hacer una reunión?

Para que una reunión tenga éxito debemos proponernos entender cuatro aspectos: qué es, cómo se prepara, cómo se conduce y cómo se da seguimiento a una reunión. Para esto, partimos de comprender que una reunión se realiza cuando un grupo pequeño de personas, normalmente entre 5 a 10, se encuentran para discutir, evaluar, planificar y sobre todo, tomar decisiones de acciones concretas que van a realizar. Esto es clave para que, más allá de ser un momento donde expresamos descontento, una reunión se convierta en una acción organizativa.

↑ Acción ANTES DE LA REUNIÓN

Para tomar decisiones en una reunión, al igual que en cualquier espacio organizativo, es necesario preparar una agenda:

Tema general, ¿por qué nos reunimos?

Agenda	
• Participantes	
• Lugar y fecha	
Tema general:	-----
Objetivos:	-----
Puntos agenda:	
1	-----
2	-----
3	-----
Resoluciones:	-----
Tareas:	-----

¿Qué objetivos queremos lograr?

1 -----

2 -----

Debemos plantearnos los objetivos específicos (ver "¿Cómo establecemos objetivos?" pág. 19) de la reunión, y con esa base preparar una agenda, que son temas que serán discutidos entre todas y todos. De tal manera que al inicio de la reunión se haga una presentación de los puntos a ser discutidos. Esto lo podemos escribir en un papelógrafo o pizarrón.

Lo importante es que todos los presentes entiendan los objetivos de la reunión y los temas a desarrollar.

La definición de los objetivos y temas de trabajo debe surgir de un diagnóstico de nuestra realidad. Para esto tenemos que mirar nuestra vida cotidiana, y preguntarnos: ¿cuál es el problema central o prioritario para mi nacionalidad?, ¿cómo podemos solucionarlo?

Guiarse con estos puntos antes de la reunión:

- Definir objetivos de la reunión y preparar la agenda.
- Convocar con anticipación a quienes participan.
- Preparar el lugar. Debe ser cómodo y al que todos y todas, o la mayoría puedan llegar.
- Prever el horario. Tiempos exactos de inicio y fin para evitar desgastes.



Reflexión DURANTE LA REUNIÓN

En cada reunión debe haber alguien que coordine el encuentro para que se discuta todos los puntos definidos, que generalmente es la o él presidente, o su delegado.

Esta persona es quien tiene la autoridad y la tarea de presentar la agenda junto con los objetivos que se quieren alcanzar con la discusión; siempre asegurándose que todas y todos están comprendiendo cada parte del debate que se está realizando.

Al cerrar la reunión es importante mirar que todas y todos están de acuerdo y leer las resoluciones acordadas de tal manera que se sientan parte de la toma de decisiones colectivas y tengan responsabilidades para lograr los objetivos planteados.

Guiarse con estos puntos durante de la reunión:

- Dar la bienvenida. Esto lo hace el presidente o la presidenta, o quien convoca a la reunión.

- Mantener el orden de los puntos a ser discutidos.** Él o la presidente o su delegado mantiene el orden y da oportunidad a todos para opinar tomando en cuenta el tiempo que se tiene.
- Discutir entre los puntos de la agenda.** Llegar a resoluciones y tareas, cuestionando y analizando el por qué de las cosas.
- Anotar las resoluciones.**
- Distribuir y anotar tareas de todos los presentes.**
- Leer y constatar acuerdos.** Asegurarse que todas y todos están de acuerdo con las tareas y resoluciones.

↑↑ **Vuelta a la acción** DESPUÉS DE LA REUNIÓN

Cuando hablamos de volver a la acción, esto no significa regresar al punto de partida inicial. Tenemos que retomar la práctica planteando acciones que buscan resolver los problemas que hemos analizado en todas sus complejidades.

De esta manera, toda reunión debe dirigirse a acciones concretas. Por eso es importante plantear la aprobación de acuerdos después de una discusión, y que todos los y las presentes tengan tareas al finalizar una reunión. Es decir, que se hayan definido actividades y responsables: ¿quién tiene qué tarea? y, ¿hasta cuándo la debe cumplir? Para esto, es importante que todos los presentes tengan un cuaderno donde anotar los acuerdos y las tareas designadas.

Guiarse con estos puntos después de la reunión:

- Evaluar el desempeño de la reunión.** Esto nos ayuda a saber lo que se debe mejorar.
- Dar seguimiento a las tareas.**
- Preparar la próxima acción en base a aprendizajes.** ¿Qué resultados hemos obtenido?, ¿cómo ha funcionado nuestro trabajo?

2.2 Instancias de la vida organizativa

Para comprender mejor la estructura orgánica es importante recordar que existen diferentes instancias de la vida organizativa. Aquí nombraremos algunas, y más adelante explicaremos cómo se organiza una asamblea. En el avance del texto iremos entendiendo mejor cómo funcionan todas las diferentes instancias.

Asamblea general: es la instancia de máxima toma de decisión de la organización que se realiza una vez al año [esto puede cambiar dependiendo de la nacionalidad]. A la asamblea no se convoca a un grupo de personas, sino que se convoca a todas las personas que integran la organización. En esta instancia, es donde se discute y acuerda los puntos más importantes que afectan el territorio y los derechos colectivos, por lo que comúnmente duran varias horas o días.

Asamblea extraordinaria o consejo ampliado: esta instancia [su nombre varía según la nacionalidad], guarda el mismo carácter de toma de decisiones que la asamblea general. Su diferencia es que surge de manera inesperada, frente a realidades que nos afectan y deben ser resueltas urgentemente. Un ejemplo de una asamblea extraordinaria es cuando necesitamos decidir qué acciones tomar sobre una minera que llegó con maquinaria la noche anterior a la comunidad.

La organización convoca a los presidentes, sus comunidades, y la asamblea extraordinaria toma decisiones sobre la situación; resuelve y se ejecuta. En otro ejemplo es el caso de una movilización, se analiza salir o no, y esto de igual manera nos lleva a resoluciones y ejecuciones.

Congreso: el congreso es una instancia donde pasan dos procesos muy importantes: 1) los cambios de mando, que permiten que nuevas compañeras y compañeros asuman roles de dirección de las organizaciones; y 2) se elabora el mandato para el próximo consejo de gobierno, donde se recogen las reflexiones y debate colectivo realizado en la asamblea. En el mandato se expresan las prioridades y demandas tanto de carácter interno como hacia la estructura del Estado ecuatoriano, recogiendo ideas y propuestas más urgentes generadas por las nacionalidades, así como por los resultados de las luchas ganadas en el anterior ciclo.

Entonces, el congreso es un momento crucial para el proceso organizativo y fortalecimiento de las nacionalidades, por lo que es importante que todas y todos estén presentes, o al menos representantes delegados de cada organización. En el caso de la CONAIE el congreso se realiza cada tres años.

EJERCICIO

¿Cómo hacer una asamblea?

La asamblea es el espacio donde se discuten los grandes objetivos colectivos de la organización (ver "1.1 ¿Qué guía nuestra forma de organizarnos?" pág. 15), por lo que es necesario definir con más atención y anticipación lo que se quiere alcanzar. La asamblea marca el camino que debe seguir la organización durante un periodo largo de tiempo —por ejemplo un año— dependiendo de la forma organizativa y nacionalidad, por lo que es importante poder preparar las condiciones que permitan lograr esos objetivos.

Como hemos dicho al inicio de esta guía, todo proceso organizativo requiere de acción—reflexión y —vuelta a la acción. Por la importancia que tiene una asamblea en la vida organizativa hemos dividido esta instancia en 4 momentos (1, 2, 3, y 4) cada uno diferente e igual de importante que el otro.

↑ **Acción** ANTES DE LA ASAMBLEA

Por la cantidad de personas que participan en la asamblea, es importante definir equipos de coordinación. Estos equipos de coordinación son organizados por las dirigencias.

1. La planificación de la asamblea

[tarea de las dirigencias]

- Realizar previamente reuniones de Consejo de Gobierno para hablar sobre los preparativos de la asamblea.
- Definir los objetivos de la asamblea. Estos deben basarse en la realidad concreta y ser de interés colectivo.
- Organizar un sistema de convocatoria. Que permita que todos los interesados participen.
- Organizar y nombrar distintas comisiones. Que divida el trabajo necesarios para la asamblea.
- Planificar todos los detalles correspondientes a la asamblea.
- Coordinar y llevar a cabo la asamblea.

2. La delegación de tareas para la asamblea

[tareas repartidas a dirigentes, compañeros y compañeras de apoyo]

Comisión de logística: el lugar de la asamblea tiene que lucir bello y alegre; y demostrar que todo lo que se ve en el espacio tiene un símbolo o un sentido. Esto significa tener las banderas de las organizaciones colgadas, la mesa de la dirigencia adornada con símbolos y elementos sagrados, al igual que fotos, carteles y consignas de lucha ubicados en todo el espacio.

Equipo técnico: toda asamblea debe constar con registros de inscripción y sistematización de las resoluciones. Un grupo de compañeras y compañeros que tengan esta tarea deben procurar cumplir este rol con mucha atención.

Comisión de alimentación: son las personas encargadas de preparar, repartir y distribuir la alimentación a quienes participan en la asamblea. Para esta comisión, es un buen ejercicio procurar que la preparación de la comida esté siempre a cargo de la comunidad local, y se valoren nuestros alimentos, actualmente se analiza cómo dejar de utilizar vajilla plástica.

Comisión de Guardia Indígena: es la encargada de garantizar la seguridad de la asamblea para que pueda desarrollarse de mejor manera. Hace respetar las normas colectivas y mantiene la armonía en el lugar, es decir, actúan ante situaciones que vayan en contra de esto. En muchas ocasiones es la juventud quien asume esta responsabilidad.

Comisión de economía: es la encargada de gestionar los recursos económicos necesarios para garantizar la participación de las diferentes delegaciones. Los rubros más importantes a gestionar son el transporte y la alimentación. Hay que destacar que cada delegación también contribuye con parte del transporte y alimentación necesaria para que se lleve a cabo la asamblea. Generalmente esta comisión está presidida por la o el Presidente.



Reflexión

DURANTE LA ASAMBLEA

La asamblea dura muchas horas porque es un espacio importante de reflexión y toma de decisión colectiva. Por eso es de costumbre en las asambleas garantizar chicha para que los participantes no tengan hambre durante esta jornada. Tomar chicha colectivamente es un símbolo de gran valor para las nuestras nacionalidades, guarda un sentido profundo de memoria y mantiene a los presentes atentos y activos.

3. La estructura de la agenda de asamblea

[tarea de todas y todos los presentes]

- Orden del día.** El orden del día se lee para que todas y todos puedan escuchar de tal manera que se tenga clara la agenda.

- Constatación del quórum.** Este espacio verifica que bases están presentes para tener claro quién participa y asegurar que está presente la mayoría de la organización, esto es importante para garantizar la participación de la organización en su conjunto.
- Inauguración a cargo de la Presidenta/e.** Con voz firme saluda a todos los presentes y da inicio a la asamblea. Siempre es importante incluir discursos de los que están al frente de nuestras organizaciones o palabras de otras personas invitadas. Esto ayuda a reforzar el contenido de la asamblea y a animar la lucha en general.
- Lectura del Acta anterior.** La lectura del acta anterior recuerda las resoluciones establecidas en la asamblea anterior y permite que todos los presentes recuerden y sepan las tareas que fueron delegados a las dirigencias.
- Temas a tratar.** Aunque muchas veces la agenda se haya dicho al inicio; es importante retomar los puntos para que todos tengan muy claro el programa general de la asamblea.
- Varios.** En este momento se abre el espacio para que cualquier persona presente pueda poner un tema que aún no se había nombrado en los otros puntos. Aquí se pueden poner preocupaciones, propuestas y solicitudes.
- Clausura.** Cerrar con la misma fuerza que se inició la asamblea, refleja la fuerza con la que se llegaron a resoluciones. Por este motivo es fundamental leer todas las resoluciones.

Es importante recordar que cada punto debe ser concluido antes de iniciar la discusión del próximo. Si hubiera necesidad, se debe votar; considerando aprobadas las propuestas donde la mayoría de los compañeros mocionen a favor. Hay varias formas de votar: por escrito, con el brazo levantado, eligiendo un color, etc. La asamblea debe tener un momento de cierre, que es importante para fortalecer las decisiones y la solidaridad entre los compañeros y compañeras.

↑ Vuelta a la acción DESPUÉS DE LA ASAMBLEA

Las asambleas deben tener presente las dificultades, las alegrías y esperanzas de nuestras luchas. Esto nos da fuerza cuando regresamos a nuestros territorios, y nuevas acciones esperan.

Luego de las asambleas, es importante convertir los conocimientos sobre los problemas que tenemos que enfrentar, en una práctica transformadora. Para esto, todos debemos comprometernos a hacer cambios y acciones, que junto con las dirigencias, nos ayuden a cambiar la realidad.

4. Ejecución de mandatos y resoluciones en acciones (tarea de todas y todos, y las dirigencias)

- Realizar una reunión de planificación
- Definir los objetivos específicos de los territorios.
- Convocar espacios de diálogo para identificar las problemáticas centrales de las comunidades.

CUENTO

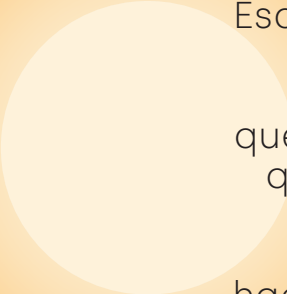
La compañera que quiere ir a la Escuela de Mujeres

La compañera Nantar vive en su comunidad de Pastaza. Su casa está a 5 kilómetros de la vía principal. Es madre de tres: una hija mayor y dos hijos menores. Él más pequeño tiene apenas dos años. Ella lleva las tareas de cuidar a los hijos e hijas, ver a los animales y alimentar a toda la familia, normalmente se despierta a las cuatro de la mañana para iniciar su día.


Nantar, no logró terminar los estudios y desde niña siempre fue muy tímida, hablar en público nunca fue lo suyo. La semana pasada una compañera dirigente de la mujer le dijo "¿y tu compañera porque nunca te veo en las reuniones de la organización? En dos semanas inicia una Escuela de formación para mujeres, ¿te gustaría ir?" Nantar sonríe, se ríe un poco y no contesta. Sólo dice gracias.

Entre ella pensaba en qué le diría su marido si le contará que le gustaría ir a un espacio así. Mueve la cabeza y piensa que seguramente le diría "¿para qué, si ahí solo hablan? y después vienes con ideas raras a la casa". Y aún si le dijera sí, tampoco tendría recursos para llegar a la Escuela. Las escuelas son en Puyo, y por su trabajo en casa, ella no gana dinero.






Esa noche le escucha a su marido hablando con personas de la comunidad, estaban hablando de la asamblea de la FENASH-P que se realizó el día de hoy. Mirando la luna que brillaba fuerte, pensó como su abuela siempre iba a las asambleas. Siempre le recuerda porque cuando era niña le veía hacer aguas medicinales con las plantas de la selva. Apenada recuerda que ella ya se olvidó de las recetas. Le gustaría recordar, pero se vuelve difícil.



Más noche entra su marido a casa, un poco molesto le dice "La asamblea resolvió hacer escuela de mujeres en 3 comunidades de base, una será aquí" con miedo no dice nada y guarda silencio. El marido continúa hablando "la compañera dirigente de la mujer me dice que te invito a ti" Nantar mueve la cabeza indicando un no. "Dice que entregan pollos para que las familias tengan ingresos de la venta de huevos criollos... anda lo necesitamos", dice su marido.



Nantar alza la cabeza y pregunta "¿y dónde será?" él le indica la casa comunal ubicada a pocas casas de la suya. "Dicen que se trata de economía, medicina ancestral y fortalecimiento organizativo". Nantar sonríe, tiene muchos nervios pero sí quiere ir, más aún si será en la propia comunidad. En una semana inicia y espera poder aprender mucho, como sabía su abuela.



**Democracia
comunitaria**

3

Llakta
yuyaykuna

[kichwa amazónico]

La democracia comunitaria es el ejercicio cotidiano y diario de buscar resolver los problemas comunes de manera colectiva. Tiene que ver con la cantidad y calidad de participación en la toma de decisiones que tenemos en nuestras organizaciones territoriales. Se basa en principios de justicia y equidad económica, en donde todas y todos inciden directamente en la toma de decisiones sobre la vida comunitaria. Una democracia que comprende el territorio, la realidad de su gente, y busca solucionar los conflictos desde esta comprensión.

¿Por qué la democracia comunitaria es distinta a la democracia institucional o formal?

Normalmente, cuando pensamos en democracia, pensamos en procesos de votación dentro de las instituciones públicas. Este es un acercamiento de la democracia institucional o formal, que nos dice que todos somos iguales, que todos hablamos el mismo lenguaje, que vivimos de la misma forma y que tenemos acceso a los mismos derechos. Mientras, nosotros sabemos que esta no es la realidad, y reconocemos que pretender ejercer democracia exclusivamente de esta manera, refuerza asimetrías y desigualdad de poder.

Por esto, la democracia comunitaria busca ser ante todo anti-colonialista (ya que no busca imponer conocimiento "mejor" y único, sino también reconocer los diversos conocimientos, saberes y culturas de las nacionalidades del Ecuador), anti-imperialista (porque busca construir procesos de autodeterminación en cada territorio y no permite la invasión de terceros en las comunidades) y anti-

REFLEXIÓN COLECTIVA

Una democracia real y justa integra a las mujeres de las nacionalidades y sus comunidades

Consideramos que **para el fortalecimiento de la democracia, el enfoque de las mujeres indígenas es indispensable para evitar el retroceso de los derechos ganados históricamente.** Por ello, para que las

mujeres participen en una real democracia comunitaria, es indispensable fortalecer los conocimientos, el autoestima y la voz de las compañeras en espacios de la vida organizativa y en los temas relacionados con los derechos colectivos e individuales.

La participación política y los sistemas democráticos en un Estado Plurinacional e Intercultural (ver glosario, página 50) necesariamente debe articularse con los espacios territoriales en donde se desenvuelven las mujeres. En este sentido, **la democracia comunitaria se debe centrar en el fortalecimiento de los regímenes comunitarios con la participación de las mujeres.**

Así como la integración de la **participación política de las mujeres, mediante acciones de promoción y establecimiento de consensos con las nacionalidades.**



patriarcal (al buscar mecanismos que permitan a las mujeres participar de la vida organizativa, y no exclusivamente de la vida de casa) [ver "Glosario" pág. 105]; en directa oposición a conceptos de democracia que son excluyentes.

Así, la democracia comunitaria tiene que ver con la participación directa de comunidades históricamente marginadas —como son las nacionalidades—, y las mujeres que forman parte de dichas comunidades. Entendemos entonces que, para que la democracia sea real y justa, uno de los temas fundamentales es la integración de las mujeres en ella.

Legalidad vs. legitimidad

Las luchas históricas del movimiento indígena han logrado posicionar derechos que permiten avanzar a procesos de autodeterminación, formas de organización social propias y autogobernar nuestros territorios. Estos derechos reconocidos, se sustentan legalmente en el país a través de instrumentos legales, como la constitución del 2008.

No debemos olvidar que la lucha por el reconocimiento legal de nuestros derechos es una estrategia que ayuda a fortalecer nuestra autonomía y autogobierno, que nos ha permitido desarrollar nuestra propia legalidad interna a través de estatutos y reglamentos. Es decir que las leyes coloniales y excluyentes, han sido transformadas por luchas del movimiento indígena, configurando una legalidad desde "abajo" que es propia y también orienta la legalidad en Ecuador.

En consecuencia debemos tener cuidado en nuestros apegos legales, preguntarnos ¿Cuál es su origen?, ¿Corresponde a nuestras luchas históricas?, ¿Nos beneficia colectivamente o nos divide?. Dado que la organización a enfrentado situaciones en donde la legalización de un consejo de gobierno, no siempre cuenta con la legitimidad de sus bases

Es decir, la legalidad debe apoyar nuestros principios organizativos, construidos desde la reflexión colectiva,

desde y con las bases, y respaldado por nuestra democracia comunitaria. En ese sentido, que algo sea legal, no necesariamente significa que sea legítimo.

3.1 La delegación de tareas y poderes como mecanismo para formar compañeros y compañeras

La democracia comunitaria se basa en que todas y todos decidimos sobre la vida en el territorio. Al igual que todas y todos participamos en organizar, mejorar y renovar la vida en la comunidad. Mientras más organización exista en la nacionalidad, más democracia comunitaria existirá. Por ello se debe repartir tareas y roles como un mecanismo central para distribuir poder y volver la democracia comunitaria una realidad.

¿Qué es una tarea?

La tarea es una serie de acciones realizadas por una persona que nos permiten llegar a un resultado concreto, palpable y visible. Es la forma en que llegamos a un resultado. El resultado puede o no salir como queramos, pero lo que se debe evidenciar y evaluar son las acciones realizadas por una persona. Dos elementos básicos son parte de la tarea:

1. Las acciones concretas —como el hacer, intervenir, transformar—que se desarrollan para cumplir una tarea.
2. El resultado obtenido por la ejecución de las acciones.

¿Qué es delegar?

La delegación de tareas y roles es un proceso que utilizamos para alcanzar determinados objetivos, pasando una responsabilidad a otra persona, en vez de desarrollarlo todo nosotros mismos. Delegar es distribuir tareas, que también nos ayuda a distribuir poderes y responsabilidades.

No se trata de repartir tareas de cualquier manera, sin pensar qué tarea se delega a quién. Se trata de construir un proceso que permita medir qué roles puede asumir la otra persona en el futuro. En una nacionalidad organizada, se delegan tareas o roles dando fuerza, información clara y observando aquellos que presentan mejores condiciones para el cumplimiento de la tarea delegada.

¿Por qué delegar tareas y poderes?

La idea de delegar tareas parece simple, pero muchas veces las dirigencias no quieren hacerlo porque les cuesta perder sus espacios de poder. Delegar tareas y roles es importante porque permite que más personas se preparen para asumir roles de dirigencia. Cuando la dirigencia reparte tareas, hace que el resto también se involucre, piense, planee, reflexione, ejecute, asuma responsabilidades y tome decisiones en conjunto.

Las dirigencias deben comprender y guiar este proceso siempre con una actitud motivadora, y a la vez consciente de que ella o él aprende de sus bases. Cada tarea y poder delegado es una oportunidad para aprender de las exigencias, cuestionamientos y sugerencias de sus bases. Para estimular esta práctica, la dirigencia debe partir de actuar desde el ejemplo, por lo que se delega a sí misma las tareas más complicadas. La dirigencia practica así una "pedagogía del ejemplo", es decir, practica el diciendo y haciendo.

En este ejercicio, todas y todos podemos apoyarnos. Podemos promover el deseo de aprender de los demás, motivar su interés y curiosidad por conocer, investigar la realidad, desafiar a nuestras compañeras, exigir fraternalmente, ayudándoles a crecer. Ya que en una nacionalidad organizada, no se tiene miedo de que otro compañero coseche méritos. Tampoco se tiene miedo de reconocer públicamente cuando un compañero tuvo un excelente desempeño a través de su esfuerzo y determinación personal. Sabemos que el buen desempeño de otros ayuda a la organización y bienestar de todas y todos.

EJERCICIO

¿Cómo delegar tareas y poderes?

↑ **Acción** ANTES DE DELEGAR

- Practicar la confianza.** Asumir las capacidades y el potencial de compañeros y compañeras.
- Preocuparse por conocer a los compañeros y compañeras.** La dirigencia debe conocer, no sólo el nombre, sino las capacidades, límites, deseos y dificultades de sus compañeros y compañeras. Sólo así puede delegar tareas con justicia y sabiduría para que las mismas le ayuden al otro a crecer y aprender más.
- Analizar cómo delego.** Delegar las tareas, las acciones, definir los objetivos a ser alcanzados, pero nunca delegar todo el proceso. Que un proceso avance es el rol de las dirigencias cualificadas, no de la compañera o compañero que está asumiendo tareas.

Reflexión DURANTE EL PROCESO DE DELEGAR

Para que un compañero y compañera aprenda y logre realizar tareas delegadas, es importante:

- Explicar y dejar claro al máximo la tarea delegada.
- Ayudar a que él o la compañera planifique sus acciones.
- Procurar que la complejidad de las tareas sea gradual. Un paso pequeño a la vez.
- Eliminar tareas innecesarias. Si una tarea no es necesaria no la haga, no se delega, se elimina.

↑↑ Vuelta a la acción DESPUÉS DE DELEGAR

- Evaluar las tareas delegadas. Tras la asignación de tareas debe haber un momento en el que estas se evalúen: si se cumplieron o no y por qué. Con cada tarea, la dirigencia analiza y evalúa aciertos y errores de los compañeros, buscando apoyarlos para que continúen en su proceso formativo.
- Estimular la ejecución de tareas. Luego de delegar y dar explicaciones claras sobre las tareas asignadas, motivar a las compañeras y compañeros a estudiar las tareas que tendrán que desempeñar para puedan llegar a cumplirla. Ofrecer siempre ayuda de ser necesario y cada vez se equivoquen menos.
- Volver a delegar tareas. De acuerdo a las necesidades de la organización, lo aprendido y capacidades de los compañeros, las tareas vuelven a asignarse.

3.2 Los vicios y las formas de superarlos

Cuando alguien asume el rol de ser parte de una dirigencia, tanto sus capacidades como sus vicios son más visibles. Esto pasa porque cuando una persona es electa por el colectivo carga tareas grandes, y su accionar puede potencializar o debilitar el colectivo. Muchos problemas son creados por no tener conocimiento de cómo o cuándo nacieron ciertos vicios. El vicio es la costumbre de hacer algo que hace daño o perjudicar al otro. Por ello, es importante para la organización corregir los vicios, para poder superarlos.

Algunos "vicios" que podemos encontrar en una persona con cargo de las dirigencias:

Figurismo/individualismo: siempre está presente el o la compañera que aún trabajando en grupo colectivamente, continúa actuando en interés de sus fines privados. Quiere siempre buscar salir en la foto o ser el o la más visible. Suele hablar mal de los otros o atacar el trabajo de los demás.

Oportunismo: existe la o el compañero que está midiendo donde se ubica dentro de la organización para que pueda ganar más. Muchas veces cambia de ideas para acomodarse en los espacios de más poder. Le suele gustar llegar para subirse a la tarima, estar adelante en las marchas o hablar de procesos colectivos como si los hubiera construido solo.

Electoralismo: nunca hace falta el o la compañera que busca escalar sobre los otros para llegar al poder, muchas veces para conseguir una candidatura. Es la persona que no se preocupa del proceso colectivo que se está construyendo, sino ganar puestos a costo del proceso. No respeta comisiones, ni las estructuras orgánicas. Lo peor es que cuando llega al cargo se olvida de sus bases.

¿Cómo manejar las relaciones personales?

Todas y todos tenemos relaciones personales; con algunos nos llevamos más y con otros nos llevamos menos. Sin embargo, para poder avanzar en el bienestar colectivo, debemos saber separar las relaciones personales. Para esto, debemos construir relaciones de nuevo tipo dentro de la organización que no beneficien sólo a nuestros conocidos, sino a la comunidad. Esto da fuerza a nuestras cualidades positivas y nos ayuda a eliminar los desvíos, para que nuestro comportamiento individual, no perjudique todo el trabajo organizativo.

Las siguientes, son algunas actitudes negativas en las relaciones personales que debemos siempre observar, para poder superarlas:

No escuchar ni permitir que los demás hablen:

Muchas veces, la falta de respeto es involuntaria para quien la practica. Negar la palabra al otro es ignorar al otro, disminuir su capacidad o dificultar la realización de tareas.

Burla, chistes y chismes: Burlarse es destacar un error o una deficiencia del compañero o compañera y repetirla en forma de chiste, o inventar cuentos y chismes para que todos repitan la misma historia buscando

descalificar al otro. Esto hace mucho daño a las relaciones internas y a la marcha de la organización.

Aprovecharse de la bondad de los otros: Existen compañeros dentro de la organización que son verdaderos "patrones"; quieren actuar solamente dando órdenes, como si los compañeros fueran sus empleados o deben estar a su disposición. Espera siempre que las cosas vengan hasta ellos a costo del otro u otra.

¿Cómo superar los vicios?

Muchas veces, los vicios no son tan evidentes y "aparecen en forma disfrazada". Otras, varias personas parecen tener características de todos [figurismo, oportunismo, electoralismo], aunque alguno se destaque más. Para atacar estos vicios, es necesario identificarlos, y utilizar formas participativas que posibiliten ir discutiéndolos y resolviéndolos de a poco, sin perder a los compañeros.

Crítica y autocrítica: la compañera y compañero que tiene un determinado vicio, debe asumirlo conscientemente y estar dispuesto a hacer un compromiso colectivo por modificarlo. Por ello en los espacios organizativos como son las asambleas, es importante que la persona que tiene un vicio lo pueda plantear primero reconociéndose a nivel individual y proponiendo una forma de mejorarlo o enmendar sus acciones. La crítica y autocrítica es una herramienta que busca que las y los compañeros asuman sus límites sin tener que ser excluidos o castigados por sus errores. Se basa en un principio de transformación consciente que es sostenido por la reflexión colectiva. Más no de las ideas de "castigo y premio" que nos hacen creer que la organización es un espacio de competencia.

Generar normas y procedimientos en el reglamento: las normativas de nuestras organizaciones son el resultado de una profunda reflexión colectiva que busca mejorar la forma en la cual llevamos adelante la organización. A través del reglamento se redacta en un cuerpo escrito, una visión amplia que orienta

los espacios organizativos. De tal manera, que todas y todos tienen claro los acuerdos colectivos que se tienen. De esa manera se garantiza una mayor claridad política para que las dirigencias cumplan sus responsabilidades.

Justicia Indígena: es una de las expresiones sociales de más alta organización dentro del territorio, ya que implica un proceso largo de reflexión colectiva sobre la situación en cuestión hasta llegar al dictamen de una sentencia. En el caso específico de la falta a la normativa interna de un o una miembro de la comunidad y que aún más lleva el cargo de una dirigencia, la aplicación de la justicia indígena empieza con llamados de atención y pueden ir hasta la expulsión de esta persona en cuestión. Lo importante de este proceso es que se busca el bienestar colectivo e individual, promueve la reflexión, reconocimiento del error y la sanación. Nunca se atenta contra la integridad personal siempre se busca superar comunitariamente de la mejor manera el problema que se atraviese.

**Lucha y
defensa de
nuestros
territorios**

4

Ii nunke
iruntrar
kakarar
iniampruktin

[shuar chichan]

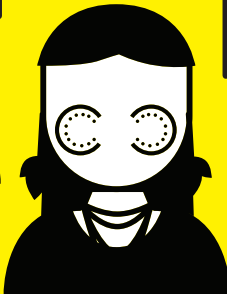
Entsaka
surimtiaintiai,
kurinsha
nankamas



¡El agua es un
tesoro, que
vale más que
el oro!



kiamka
surushtaintiai



¡La selva no
se vende,
la selva se
defiende!



La lucha es la forma histórica en la cual los pueblos, nacionalidades, mujeres y hombres campesinos, y trabajadores —las clases populares del mundo— han conquistado derechos y han logrado tener una vida más digna y justa. Organizarnos colectivamente es el primer paso para avanzar en la lucha, ya que es imposible luchar individualmente contra los grandes, ricos y poderosos.

Para las nacionalidades luchar es un legado histórico de nuestros abuelos y abuelas. Si ellos no hubieran luchado, nosotros y nosotras no tendríamos lo que tenemos hoy. Y ¡lo que tenemos, lo defendemos!, lo hacemos para nuestros hijos e hijas, para cuidar a las futuras generaciones. Ese es el ciclo de la lucha.

Así, luchamos para conquistar el derecho de la autodeterminación, el autogobierno, el pleno ejercicio de los derechos colectivos. Al igual que la conservación de la naturaleza y recursos, la cultura, la identidad, los saberes ancestrales y la Educación Intercultural Bilingüe; promoviendo la equidad y participación política entre hombres y mujeres.

En este camino, la unidad es un principio clave que guía nuestras distintas luchas, ya que la verdadera liberación es un acto de conquista social. Así, por ejemplo, la CONAIE es el resultado de la lucha continua de las nacionalidades por reivindicaciones sociales desde el campo y la ciudad. Son las nacionalidades quienes han mantenido una tradición histórica de resistencia, movilización y fortalecimiento organizativo desde las realidades de cada uno de sus territorios.

En el territorio amazónico, la conservación de la selva y demandas frente al extractivismo, es una lucha por nuestra vida misma. Esta lucha que toma muchas formas, se manifiesta fuertemente cuando alzamos la voz para hacer escuchar nuestras demandas, y ejercemos mecanismos para defender nuestras formas de vida y territorio. Así como cuando en nuestros día a día, promovemos la participación activa y el bienestar de cada uno de nuestros miembros. Estos dos actos poderosos, lucha histórica y vida comunitaria, aportan a nuestra resistencia viva en la medida que organizamos nuestras acciones para defender y conquistar derechos.

4.1 Mecanismos de lucha y defensa del territorio

Es importante recordar que existen diferentes mecanismos que nos permiten hacer escuchar nuestras voces y demandas. Para poder usarlos es necesario conocerlos, por lo que aquí nombraremos algunos, y más adelante, explicaremos a profundidad uno de los más importantes: la movilización.

Litigio en defensa del territorio: muchas veces se lucha por medios jurídicos a través de demandas y juicios. Esta forma de lucha busca llegar a acuerdos con el Estado por medio de leyes que sean respetadas. Sin embargo, muchas veces las leyes y las resoluciones de las demandas no se cumplen.

Marchas y movilizaciones: cuando salimos a marchar, nos juntamos cientos y miles de personas para exigir un derecho colectivo para todas y todos. Las marchas y movilizaciones son formas muy conocidas de lucha, ya que en su práctica transmitimos a la sociedad sobre el problemas invisibilizados o ignorados que afectan a las nacionalidades de la amazonia.

Las marchas y movilizaciones son formas de exigir cambios y visibilizar necesidades de las organizaciones, para que estas sean atendidas

ante los atropellos de los poderosos que quieren acaparar riqueza, territorio y poder. A la par, constituyen una gran oportunidad de formar a los compañeros y compañeras —sobre todo a la juventud— sobre la importancia de la resistencia.

Levantamiento Indígena: cuando varios pueblos y nacionalidades se levantan por los derechos colectivos y se movilizan miles de personas en distintos puntos del país en un mismo momento se genera un levantamiento indígena. Esto significa que muchos lugares del país tienen una gran demanda y necesitan juntar fuerzas para exigir la defensa de derechos humanos, como pasó en 1992, 2015 y en 2019.

Autodeterminación de los territorios: la amazonia es un territorio milenario de las nacionalidades. Es decir, las nacionalidades que lo habitan hoy, lo han guardado, protegido y cuidado históricamente. Por ello, es un territorio legal y legítimo de las nacionalidades. Protegido por el derecho de la autodeterminación y el autogobierno. Así como la lucha histórica del movimiento indígena y resistencia de las nacionalidades amazónicas, frente al avance de empresas petroleras y mineras que desean extraer su riqueza.

EJERCICIO

¿Cómo organizar una movilización?


La movilización de nuestras organizaciones se hace para garantizar derechos colectivos cuando estos se ven vulnerados: accionamos este mecanismo para hacer respetar nuestras agendas de lucha. La movilización es un proceso complejo que demanda varias acciones, siendo la principal, su aprobación dentro de asamblea como principio de acción en unidad. Este proceso inicia desde las bases, y podemos accionarlo de ser necesario, comprendiendo las etapas que detallamos a continuación:

↑ **Acción** ANTES DE LA MOVILIZACIÓN

- Definir qué se quiere ganar en esta lucha.** ¿Qué objetivo buscamos lograr?, ¿es posible lograr este objetivo en este momento? Discutir las ventajas y desventajas que tiene la organización en este momento y que significa para la organización avanzar en esta agenda de lucha.
- Dialogar con las dirigencias de la organización.** Como organizaciones orgánicas, es importante primero dialogar con las dirigencias de la comunidad, federación o confederación sobre la problemática que se vive y la necesidad de encaminar una propuesta de lucha. Los y las dirigentes pueden facilitar este espacio convocando asambleas o dialogando con otras dirigencias, de tal manera que otras nacionalidades se enteren del problema que se está viviendo.
- Socializar nuestra preocupación dentro de una asamblea.** Presentar el tema significa explicar a los demás compañeros que están en la reunión o asamblea el derecho que se está violentando y la importancia de lograr movilizarnos. Es en este espacio máximo de toma de decisiones como la asamblea donde se propone y donde se valida por todos si se avanza en esta agenda de lucha.
- Decidir de acuerdo a necesidades, viabilidad y condiciones,** si es oportuna o no, la movilización.

Es en esta etapa van apareciendo las sugerencias y la propuesta va siendo formulada, pasando a tener un carácter colectivo. Se deberá anotar todas las sugerencias, correcciones y nuevas propuestas para presentar al final el resumen de la discusión. Para ello es válido hacernos algunas preguntas dentro del debate político:

Análisis: ¿por qué esta movilización es necesaria para mejorar la vida de la nacionalidad?



Viabilidad: ¿es posible realizar esta propuesta de lucha?, ¿qué ganamos y qué perdemos con esta propuesta?

Condiciones: ¿en qué condiciones políticas, económicas y organizativas nos encontramos para realizar esta movilización?

Si la decisión colectiva es que la movilización es necesaria, viable y además, que existen las condiciones, se procede con la movilización, y la convocatoria a las comunidades y organizaciones, para que apoyen esta acción de lucha.



Reflexión DURANTE LA MOVILIZACIÓN

El día de la movilización no se debe olvidar los siguientes elementos:

- Las dirigencias se ubican en la primera parte de la movilización. Esto es un símbolo importante ya que son las dirigencias que guían y sostienen sus organizaciones, ellos tomarán los primeros pasos en la movilización como ejemplo. Las dirigencias marchan juntos, lado a lado, como un acto de unidad organizativa y resistencia.
- Símbolos de nuestra identidad cultural de lucha.** Los símbolos tienen mucha importancia porque logran identificar un mensaje, emoción o indignación. Una bandera, medicina o plantas por ejemplo son grandes símbolos. A esto se puede sumar banderas con consignas para que otros que no saben porque nos estamos movilizandando se enteren.

- Herramientas legales dentro del discurso.**
Conocer los derechos y leyes establecidos en la constitución u otros documentos legales nos permite exigir respeto cuando existe represión en las movilizaciones. Es importante conocer nuestros derechos antes que los poderosos abusen de nuestro desconocimiento.
- Entregar un documento escrito de las demandas.**
Todas y todos los compañeros deben haber leído o escuchado el pliego de peticiones por los cuales se va a movilizar, es importante llevar este documento impreso para entrega a autoridades y logrará formalizar los pedidos.
- Coordinar el punto de salida y la hora de inicio.**
Establecemos tiempos, de manera que se pueda convocar a muchas comunidades a un mismo punto para iniciar.

↑↑ **Vuelta a la acción** DESPUÉS DE LA MOVILIZACIÓN

La movilización es uno de los espacios de mayor formación colectiva —un acumulado de reflexiones y preocupaciones de las personas— que nos permite aprender y cuidarnos en conjunto. Es un momento de solidaridad y fortaleza que sólo es posible por la toma de decisiones comunitarias. Llegar a un momento de movilización es el acumulado histórico de asambleas, reuniones, espacios de formación y dirigencias atentos a las demandas y preocupaciones de su gente. Por lo que es importante, luego de participar, hacer memoria de los procesos de movilización preguntándonos:

¿Qué es lo que más recordamos y sentimos en esta acción organizativa?

----- 

¿Qué les diremos a nuestros hijos e hijas cuando les toque luchar a ellos?

----- 

INFOGRAFÍA

¿Quién cuida la vida en nuestros territorios?

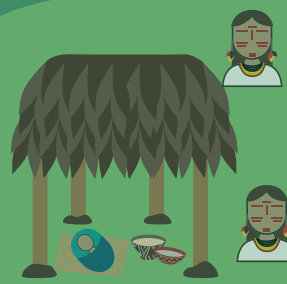
La defensa de nuestros territorios, es un acto político central para proteger la vida de nuestras nacionalidades. Sin embargo, es importante reconocer que esa lucha se fortalece de distintas maneras y momentos que pasan por cuidar y protegernos. Es decir, distintas maneras de hacer política, muchas de ellas pocas veces nombradas o "visibles", pero todas importantes.

La política "invisible", la vida privada,

tiene que ver con quién, cuándo y cómo se reparte el sostenimiento de la vida dentro de las comunidades. Este, por lo general, suele ser el rol que ocupan las mujeres de las nacionalidades al proteger la vida de forma diaria y cotidiana, cuidando los hijos e hijas; trabajando la chakra y la finca; educando a los más pequeños; curando y sanando desde los recién nacidos hasta los ancianos de la comunidad. Este lugar político dentro de la organización—cuidar la vida—, es muy importante sin embargo, no es visibilizado.

La "gran" política, la vida pública,

tiene que ver con cumplir un papel fuera de nuestras mismas comunidades. Por ejemplo, cuando alguien de nacionalidad es electo como representante, y viaja por muchos lugares para coordinar con las distintas nacionalidades; defender la selva frente a las petroleras y mineras; y sostener la lucha fuera de nuestros territorios. Este lugar político dentro de la organización—ser parte de una dirigencia—, es muy importante sin embargo no es el único.



INFOGRAFÍA

¿Quién cuida la vida en nuestros territorios?

Si bien la gran política es importante, también son importantes los procesos organizativos al interior de la comunidad y estos deben ser visibilizados. Este balance entre luchas en la vida pública, y luchas al interior de la comunidad, es parte de lo que fortalece nuestra vida comunitaria, y permite que la vida de todas y todos se reproduzca con dignidad.

La política transversal, la vida comunitaria.

La conservación de la selva, nuestras formas de vida y nuestras demandas frente al extractivismo, se deben defender a través de varios mecanismos, instancias y espacios de resistencia. A la par, nuestra resistencia se sostiene con nuestra vida misma, cuando cuidamos de cada miembro de la comunidad.



**La
comunicación
en nuestra
acción
organizativa**

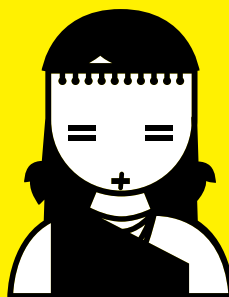
Mai koka kajë
nere'wani
neja'ñe

[paikoka]

5

El uso de la palabra nos da ventajas. Otros tienen más poder, pero ¡nosotros y nosotras tenemos la boca!

ii chichamekka tuinkish anturkamuiti.
Chikichkia lkakarmant takakainiawai, tura ikia weenu takakeaji.



La comunicación es el proceso por el que transmitimos e intercambiamos mensajes. Cuando nos organizamos, entender cómo comunicarnos y qué herramientas utilizar es muy importante, porque nos ayuda a expresar adecuadamente lo que queremos decir, compartir información con claridad, contribuir al debate en nuestra comunidad, visibilizando y ampliando nuestras voces.

Tenemos dos herramientas poderosas de comunicación:

1. Nuestra propia voz, es decir el uso de la palabra.
2. Los medios de comunicación, es decir, la radio, redes sociales, televisión, revistas, etc.

Juntos conforman una práctica de trayectoria milenaria de reivindicación de poderes. Explicamos estas herramientas y su práctica a continuación.

5.1 Uso de la palabra

La principal forma de transmitir las ideas es la palabra. Y en nuestros procesos organizativos, es una herramienta poderosa que usamos cuando hablamos, explicamos sobre nuestros conocimientos o problemas comunes y animamos a los demás sobre la importancia de llevar a cabo una acción.

Así, el uso de la palabra se basa en el diálogo con los otros sobre lo que nos preocupa o la realidad que estamos viviendo. Esto podemos hacerlo de algunas maneras, y en algunos espacios e instancias [ver "2.1 Espacios de fortalecimiento organizativo" pág. 35 y "2.2 Instancias de la vida organizativa" pág. 39], como en los siguientes casos:


Uso de la palabra uno a uno: conversar con una compañera, un joven o una persona de la familia y contarles sobre un problema comunitario y explicar por qué es necesario organizarse o emprender una lucha, es clave para tener una vida más justa.

Uso de la palabra en una reunión: las reuniones son espacios más pequeños en donde se puede hablar con otros compañeros, así como las dirigencias. Aquí podemos impulsar un diálogo grupal que permite profundizar y debatir la importancia de un tema que nos preocupa.


Uso de la palabra en una asamblea: las asambleas son los espacios en que nuestras nacionalidades tomamos decisiones, por ende es uno de los lugares más potentes para convocar y hablar sobre nuestras necesidades, objetivos de nuestras organizaciones, aprendizajes después de una movilización, etc.

Usar la palabra nos permite poner en discusión temas de interés colectivo, sea en nuestras casas, la asamblea o la movilización. Cuando usamos la palabra, hacemos que una idea gane fuerza en nuestras nacionalidades, logrando que esta se escuche en boca de otros, y que todos tomemos conciencia sobre algo en común. Aun así, aunque la boca puede utilizarse en muchos espacios y libremente, usamos muy poco ese instrumento. Entonces, preguntémosnos:

¿Hablo normalmente en espacios con otras compañeras y compañeros? , ¿por qué?

----- 

¿Me siento seguro o segura al hablar?, ¿qué me ayuda a hablar mejor sobre un tema?

----- 

Usar la palabra requiere que los compañeros y compañeras por un lado, abramos espacios para que otros y otras hablen. Y por otro, que practiquemos nosotros mismos cómo hablamos. Con estos dos componentes, todas y todos buscamos lograr comunicarnos, para trabajar en temas que nos preocupan colectivamente.

Practicar el uso de la palabra significa preparar lo que queremos comunicar y lanzarme a hablar. Aunque este es un proceso que requiere esfuerzo y constancia, entender qué nos ayuda a hablar con claridad, nos permite expresarnos mejor. Así, el siguiente ejercicio, busca darnos fuerza y herramientas para poder alzar nuestra voz en distintos casos.

EJERCICIO

¿Cómo usar la palabra?

Usar la palabra requiere preparación. Preparar lo que vamos a decir, es lo que nos va a permitir problematizar la realidad, informar a muchas personas lo que está pasando y motivar a luchar.

No se puede confiar en hablar de manera improvisada. Cada compañero y compañera debe ejercitar y perfeccionar el uso de la palabra. A través de practicar mucho, se encuentra su estilo. Es decir, encontrar la forma en la que le gusta hablar, que depende de la creatividad y personalidad de cada uno.



Reflexión

ANTES DE USAR LA PALABRA

Podemos empezar planteándonos los siguientes preguntas claves:

¿Qué tema que voy a tratar?

¿Qué objetivo quiero lograr al hablar sobre este tema?
[ver "¿Cómo establecemos objetivos?" pág. 19]

El usar la palabra debe ayudarnos a formar argumentos en otras personas, es decir, a que otras personas conozcan lo que nos preocupa, nos pasa o lo que pensamos. Lo que decimos tiene que informar sobre lo que vivimos, "mostrando" los acontecimientos, para ayudar a otros a analizar y acercarse a nuestra realidad colectiva. Para lograr esto, podemos:

Comprender lo que quiero comunicar: esto quiere decir que primero me informo, haciéndome preguntas como: ¿Qué experiencias de lucha previas alrededor del tema existen?, ¿qué opinan mis compañeros y compañeras?. Nunca sólo repito algo que escucho o que alguien dice, sin saber de qué se trata.

Organizar lo que voy a comunicar: pienso y escribo una hoja o cuaderno mi mensaje con las palabras que expresen fácilmente lo que quiero decir. Me pregunto: ¿Es fácil de comprender lo que quiero decir?, ¿Muestra cómo el problema afecta también a otras compañeras y compañeros?.

Pensar en la forma en la que voy a comunicar: cuando comenzamos a organizarnos, la mejor manera de llegar a la gente es hablando directamente con ellos y ellas en distintos espacios. Me pregunto: ¿Cómo puedo hacer que mi mensaje llegue a mi comunidad?, ¿En qué espacios puedo hablar con la gente?

↑ Acción

DURANTE EL USO DE LA PALABRA

Lo que comunicamos debe provocar confianza, ánimo de lucha, reforzar nuestra unidad. Al mismo tiempo debe combatir y polemizar ideas reforzadas por los poderosos, como que las nacionalidades deben verse y hablar como colonos para poder comunicar un mensaje bien, o que los hombres son mejores para ocupar las dirigencias.

El uso de la palabra no se trata sólo de tener la palabra, y dar largos discursos. Sino de ordenar las ideas —siempre teniendo en cuenta el tema de discusión y su objetivo— explicando de manera que el público entienda y se sienta motivado. Para lograr esto ayuda mucho dividir lo que vamos a decir en tres partes (1, 2 y 3): introducción, trasmisión del mensaje y conclusión. Revisamos esta estructura a continuación:

1. La introducción: es el momento donde preparamos el ambiente y al público. Para lograr esto, podemos:

- Saludar al público.** Iniciando con energía y reconociendo a los presentes en una conversación uno a uno, una reunión, una asamblea, etc.
- Contar un dato o hacer una pregunta sobre la problemática que estamos viviendo.** Por ejemplo, "hemos identificado que existen problemas con el agua en el territorio, los niños presentan sarpullidos cuando se bañan en el río". O ¿se han dado cuenta que en los últimos meses hay menos pesca, y que nos hemos enfermado más cuando cocinamos con agua del río?"
- Presentar el tema.** Decir con claridad el tema que voy a tratar. Por ejemplo, "hoy discutiremos cómo la petrolera está contaminando nuestros ríos"

2. Transmisión del mensaje: Es cuando desarrollamos el tema, buscando que nuestros todos y todas puedan seguir y entender el mensaje y se sientan motivados a actuar. Para lograr esto, podemos:

- Discutir algo que afecta la realidad de todas y todos.** Es decir el contenido del discurso debe involucrar a toda la nacionalidad.
- Estructurar en forma de cadena de hechos.** Es decir, siempre que se menciona algo, dar la explicación a continuación.
- Mantener la atención del público.** Es decir, tomar en cuenta si el público está comprendiendo, llamar su atención, volver a repetir de ser necesario.

3. Conclusión: Es el final de nuestro discurso, cuando recogemos las ideas claves y propuestas que permiten tener más claridad sobre lo que se habló. Para lograr esto, podemos:

- Repetir brevemente los problemas.** Es decir, repetir las ideas más importantes.
- Presentar tareas concretas.** Es decir, nombrar tareas que las compañeras y compañeros pueden asumir, enumerándolas una a una.
- Aclarar lo que viene el futuro.** Esto incluye las conquistas y también las dificultades. Siempre generando esperanza, al mismo tiempo que informando lo difícil que puede ser el camino.
- Terminar con un final ilustrativo.** Es decir, emplear una frase bonita que marque, que sea capaz de emocionar al público. Las últimas palabras deben ser muy fuertes y acentuadas.

Debemos tomar en cuenta también:

La posición del cuerpo: los gestos dicen mucho durante el discurso. Por esto, es mejor no hablar con los brazos cruzados, como si estuviéramos 'cerrados' al resto. Tampoco con manos en los bolsillos, esto puede proyectar indiferencia y que lo que decimos no es tan importante. Debemos poner todo nuestro cuerpo despierto, en actitud dinámica. Pero sin movernos demasiado, proyectando nerviosismo moviéndonos de lado a lado.

Cómo me presento: me preparo para hablar como un integrante de mi nacionalidad. Pensando en cómo me veo, cómo representar la Identidad Cultural de mi nacionalidad mientras hablo (ver "¿Cómo practicar nuestra Identidad Cultural cuando" pág. 25).

La voz: la voz es el principal recurso al hablar; por eso, nunca debemos bajar la cabeza cuando estamos hablando. También debemos hablar en un tono fuerte. Y procurar hacerlo a buen ritmo, la velocidad afecta como los otros escuchan y valoran nuestras palabras. Las palabras muy rápidas confunden al público, palabras muy lentas pueden aburrir.

El tipo de frases: usamos siempre frases cortas y claras. Para esto evitamos el uso de párrafos largos y demasiado complejos. Y siempre escogemos usar palabras simples, adaptadas a la comprensión de todo el público.



Reflexión

DESPUÉS DE USAR LA PALABRA

Autoevaluar nuestra actuación: siempre hay espacio para mejorar. Luego de tomar la palabra, es importante revisar que dije, qué me hizo falta decir, cómo me sentí; e identificar errores, para poder corregirlos en la próxima vez que tome la palabra. No debemos tener miedo a revisar nuestros actos y reconocer nuestros errores o limitaciones, porque esto nos permite mejorar.

Recibir bien una crítica: buscar comentarios y críticas de los compañeros y compañeras sirve muchísimo para corregir deficiencias, fallas y mejorar el discurso y la oratoria en público. Nunca nos debemos preocupar por no ser como alguien más. Cada dirigente debe buscar sus caminos, construir su propio estilo y esto muchas veces toma tiempo, paciencia es importante. [ver "Crítica y autocrítica" pág. 57]

5.2 Uso de medios de comunicación

Los medios son herramientas que utilizamos para comunicar. Pueden ser regulares, y pertenecer a grandes empresas o al Estado —como los noticieros que vemos en la televisión. También pueden ser comunitarios y pertenecer a las nacionalidades — como nuestras radios comunitarias.

Usar los dos, medios comunitarios y medios regulares, nos ayuda a estar representados dentro y fuera de nuestros territorios. Es decir, usar ambos medios nos permite llegar a más personas, dando fuerza a nuestras luchas. Por ejemplo, utilizando la televisión privada para que nuestras dirigencias

discutan en un noticiero sobre un tema que nos preocupa y esto pueda visibilizarse ampliamente en el país. O cuando a través de nuestras radios comunitarias, hacemos coberturas de eventos organizativos o protestas en las calles, para que nuestras comunidades en territorio, y la gente en el resto del país conozca lo que pasa.

Utilizamos un medio de comunicación cuando tenemos que informar sobre algo. Para utilizar una herramienta tan poderosa como los medios de comunicación, es importante actuar con mi nacionalidad, y buscar conectar lo que comunicamos con nuestras luchas, acciones y problemas existentes. Y, al igual que con el uso de la palabra, es importante entender cómo funcionan para poder utilizarlos para ampliar nuestra voz. Para esto, podemos:

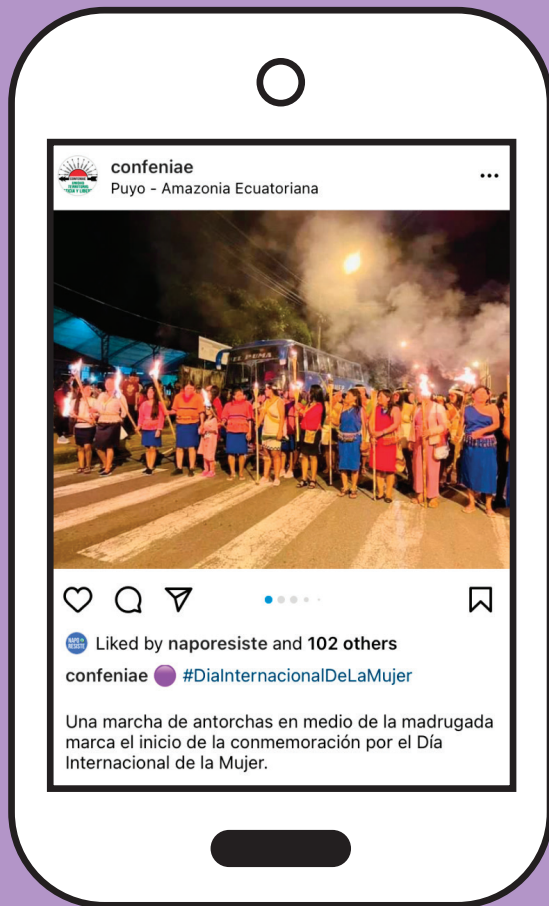
Incluir los medios de comunicación en nuestros procesos organizativos: una vez que estamos organizados y de acuerdo en nuestros objetivos, podemos acudir a los medios, regulares o comunitarios para llegar a más personas. Para esto es bueno preguntarse: ¿Cómo podrían ayudar los medios de comunicación a hacer que nuestro mensaje sea escuchado?, ¿Qué medio —regular o comunitario— puede ayudar a que nuestras demandas o problemáticas sean escuchadas?

Informarnos sobre qué medios están al alcance: para esto es bueno preguntarse ¿Existe una radio comunitaria en mi territorio?, ¿Cuál es la red social de mi organización?, ¿qué medios podemos utilizar? [ver "Nuestros medios" pág. 81]

Practicar el uso de medios de comunicación: aprendemos viendo y haciendo. Por esto, no debemos tener miedo de comenzar a utilizar medios, cada vez que los usamos para informarnos y comunicarnos, los conocemos más. Para esto es bueno preguntarse: ¿Escucho radios comunitarias?, ¿Qué programas de radio me parecen buenos y por qué?, ¿Cómo funcionan las redes sociales? ¿Cómo se muestra a las nacionalidades los medios regulares? ¿cómo hablaría yo sobre las nacionalidades en los medios regulares y comunitarios?

TESTIMONIO

Marcha de antorchas 8M, día de la mujer 2022



Medios comunitarios de Confeniae, compartiendo en redes las acciones de las compañeras en la marcha de antorchas.

La marcha comenzó a las 3am. Tomamos guayusa, nos dimos unas palabras de fuerza.

La idea era agruparnos, sin ver de dónde es, el color, o la nacionalidad. Sentir que como mujeres, ¡estamos luchando juntas!

A las 4 salimos a recorrer Puyo. Sabíamos que en la ciudad no se levantan en la madrugada. Mostramos que nosotras —las mujeres de la Amazonía— nos levantamos, hacemos, trabajamos. Transmitimos nuestras necesidades con fuerza y con la luz de las antorchas.

Llevamos a nuestras hijas, guaguas pequeños. Nada de que "esto es de mujer, me voy yo sola". Llegaron los compañeros, las autoridades.

Llegaron también los medios comunitarios, incluso las noticias regulares para cubrir. Nos sentimos apoyadas, garantizadas, abrazadas.

La marcha no fue sólo de la mujer, sino de la unidad.

—Salome Tanamashi, Dirigente de la Mujer Shuar-FENASH-P.

¿Por qué la comunicación comunitaria es distinta a la comunicación convencional?

Aunque usar los medios regulares y los comunitarios es necesario, es importante tener presente que hemos construido y utilizado nuestros medios comunitarios histórica y colectivamente, para alzar nuestra voz desde nuestra propia perspectiva. Esto, para confrontar historias y discursos hechos sobre las nacionalidades "desde afuera". Nuestros medios comunitarios nos ayudan a difundir información sobre nuestra realidad y visión, y por eso tenemos que seguir construyéndolos y aprovechándolos.

Nuestros medios, se apoyan en una forma de hacer comunicación está arraigada a nuestras experiencias como nacionalidades, que es popular y se construye comunitariamente. Es popular al ser antagónica a la comunicación convencional y los medios de comunicación regulares, quienes continuamente refuerzan colonialidad y blanquitud.

Y es comunitaria, porque implica un proceso de consulta constante con los territorios, que busca que nos apropiemos de los medios a nuestra manera y ocupemos el debate público. Así, a la vez que tenemos nuestra propia historia y formas de hacer valer y construir tecnologías, procesos y herramientas de comunicación. Producimos de forma creativa, materiales y procesos para contrarrestar lo que otros dicen sobre nosotros.

Cuando organizamos la lucha y defensa de nuestros territorios, la comunicación comunitaria es un espacio desde donde hablamos con voz propia. A través de estrategias y nuestros medios comunitarios damos fuerza a la representación de nuestros saberes y tradiciones, y hacemos ver y escuchar nuestras luchas.

Nuestros medios comunitarios

Conocer nuestros medios comunitarios nos ayuda a seguir construyéndolos, y saber en qué recursos propios podemos apoyarnos para debatir y difundir información. A continuación, recogemos una pequeña lista inicial que cada nacionalidad podrá ir enriqueciendo y aumentando, de acuerdo a sus medios disponibles:

Radios comunitarias medios que funcionan generalmente en los territorios de cada nacionalidad, y son manejados por sus organizaciones:

- **99.1 FM: Radio La Voz de la CONFENIAE** [radio de todas las nacionalidades]

Nacionalidad Achuar

- <https://vozdelanae.com>: Radio en línea La Voz de la NAE [Nacionalidad Achuar del Ecuador – NAE]

Nacionalidad Kichwa

- 92.3 FM: Radio Jatari Kichwa
- 93.1 FM: Radio Jatari Kichwa, ACIA, de Arajuno [repetidora].
- Radio Ñucanchik Muskuy [nacionalidad Kichwa de Loreto – OCKIL].

Nacionalidad Shiwiar

- 93.5 FM: Radio Tarimiat [nacionalidad Shiwiar, organización NASHIE]

Nacionalidad Shuar

- 94.7 FM: Radio Tuna [nacionalidad Shuar de Pastaza—FENASHP].
- 107.3 FM: Radio La Voz de Arutam [nacionalidad shuar—FICSH].
- 92.1 FM: Radio La Voz de las cascadas vivas [nacionalidad shuar—PSHA].

Nacionalidad Ai'Kofán

- 90.9 FM: Radio Tsanda Jenfa [nacionalidad Cofán, Federación Indígena de la Nacionalidad Ai'Kofán del Ecuador—Feince].

Nacionalidad Waorani

- 91.1 FM: Radio Wao Apeninka [Nacionalidad Waorani—NAWE].

Nacionalidad Siona

- 89.7 FM: Radio Siona [nacionalidad Indígena Siona del Ecuador—ONISE].



Nuestros medios comunitarios

¡La comunicación comunitaria es una importante herramienta de resistencia para las nacionalidades amazónicas!

Revistas o periódicos propios, medios comunitarios impresos y en línea que reflexionan sobre nuestros temas:

- Revista La voz de la Confeniae: <https://confeniae.net/la-voz-de-la-confeniae>

Páginas web de nuestra organización madre y regional, que nos permiten acceder a información oficial, y también tener un archivo digital de esa información:

- www.conaie.org
- www.confeniae.net

Materiales propios, productos que informan de acuerdo a nuestras lenguas y conocimiento:

- JAMBI: Comunidades Amazónicas Frente a la Pandemia. Manual de plantas nativas para el tratamiento del COVID19. Nacionalidad Kichwa de Pastaza. <https://confeniae.net/2021/jambi-comunidades-amazonicas-frente-a-la-pandemia>.

Producción audiovisual,

- Tawna, cine en territorio: <https://tawna.org>
Nacionalidad Sápara.

Campañas, estrategias ejecutadas en diferentes medios para visibilizar amenazas, y hacer cumplir nuestros derechos:



- Piatúa Resiste: Resistencia mediático-jurídica contra el Proyecto Hidroeléctrico Piatúa. Nacionalidad Kichwa de Santa Clara, Pastaza.
- Fallo histórico y emblemático contra la violación al derecho constitucional a la autodeterminación y consulta previa, libre e informada sobre planes de explotación de recursos no renovables en sus tierras [bloque 22]. Nacionalidad Waorani.



**Dirigencias,
cambios
de mando y
juventud**

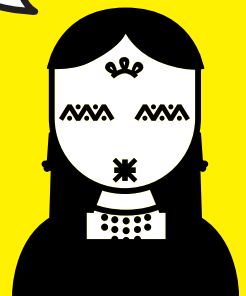
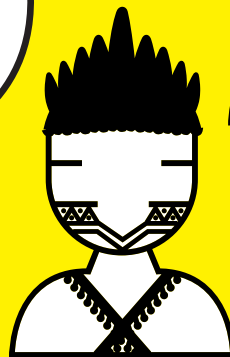
6

Aweniuro beye,
waorani
bakinani beye,
arobain ñoeo
perami beye

[wao tededo]

Ñukanchik,
churi ushushi primer
levantamiento anchik. Kay
hatun yuyarishkakunata mana
ñawpakkunata uyasha. Kay
alli ñawpakta makanakunakta
mana alita kuintashkawna.

Somos los hijos
e hijas del primer
levantamiento, no se
construye el presente sin
conocer el pasado, la
verdadera historia es la que
no nos han contado.



En este último capítulo, hablaremos del rol de las dirigencias. Comprendiendo la importancia de los cambios de mando como un principio de la democracia comunitaria que garantiza la perseverancia de vida organizativa de futuras generaciones. El recambio generacional de las nuevas generaciones en las dirigencias fortalece la toma de decisiones colectivas en un territorio, así logrando un futuro mejor para nuestras nacionalidades.

Una organización sólo puede desarrollarse y crecer en medida que más compañeros y compañeras son formadas y tienen capacidad de dirigir diversos procesos organizativos. Para este desarrollo y crecimiento de la organización, la juventud es central. La juventud que asume dirigencias mantiene la organización viva, conectada con su gente. Así, los cambios de mando —asumidos por las juventudes y personas formadas— refrescan la organización, y permiten que esta no se vuelva un espacio muerto, desconectado de las mayorías y lleno de vicios.

¿Cuál es el rol de las dirigencias?

Las dirigencias son formadas por personas delegadas por el colectivo a representar todas y todos, su fortaleza está en sus bases, no es sus capacidades individuales exclusivamente. En ese sentido, la compañera o compañero que forma las dirigencias es un representante de la asamblea, por ende, representa las decisiones colectivas.

Al mismo tiempo, ser elegido para una dirigencia significa que las nacionalidades tienen confianza en el trabajo y capacidad de esta persona, y que se ha

ganado esa confianza de la gente. Por lo tanto, las dirigencias también son una guía para la asamblea, y tienen la responsabilidad de ser una luz orientadora, sobre todo en momentos difíciles.

¿Por qué es importante cambiar de mandos?

El cambio de mando es una de las formas centrales en que se garantiza la democracia comunitaria. Cuando nuevas personas asumen cargos de dirección significa que la organización está creciendo y avanzado. Es importante cambiar de mandos para que surja con mayor fuerza un poder colectivo y no un poder individual.

¿Qué valores organizativos representan la juventud?

La presencia de la juventud en la organización es un síntoma de la vigencia de los procesos organizativos y de la lucha. También es una garantía que la organización perdurará en el tiempo de forma colectiva, creativa y viva, cambiando y adaptándose a las distintas realidades sin perder la memoria histórica. Como dice la juventud en las movilizaciones: "no se puede comprender el presente sin conocer el pasado, somos los hijos e hijas del primer levantamiento".

RESEÑA HISTÓRICA

El primer gran levantamiento indígena —1990

¡Tierra, Cultura y Libertad!

Fue la voz de lucha del primer gran levantamiento del "Inti Raymi"



Entre el 28 de mayo y el 11 de junio, organizamos acciones de resistencia que inician con la toma pacífica de la iglesia de Santo Domingo. Los días siguientes, la impresionante convocatoria de nuestras organizaciones logra que en las provincias de la sierra y Amazonía, nuestra movilización se vuelva incontenible.

El levantamiento demostró su poderío, y articuló la lucha en un mandato, que pronunciaba varias de nuestras demandas fundamentales.

En el levantamiento, mostramos que el pueblo tiene la palabra.

El movimiento indígena logró visibilizarse y convertirse en un actor político desde su poder organizativo, la convocatoria

de sus bases y su pensamiento político-económico generador de propuestas alternativas al modelo imperante.

Con este precedente, a través de grandes jornadas de lucha, hemos logrado victorias y reivindicaciones.

Lo que es un gran legado para las actuales generaciones, que presupone una gran responsabilidad para actuar en consecuencia con los procesos de trascendencia social y política, y en contra de las desigualdades aún presentes en el Ecuador. ¡La lucha sigue!

En base a texto original: conaie.org/2020/06/05/1990-30-anos-del-primer-gran-levantamiento-indigena/

RESEÑA HISTÓRICA

Marcha Allpamanta, Kawsaymanta, Jatarishun —1992



**Marcha
"Allpamanta,
Kawsaymanta,
Jatarishun"**

1992



Estrategia organizativa para la aprobación del Acuerdo:

1990

Primer gran levantamiento indígena del "Inti Raymi"



1988

Creación Instituto Amazónico de ciencia y tecnología —IACYT AMAZANGA



1981

Creación de la Organización de Pueblos Indígenas de Pastaza —OPIP

Tras un recorrido a pie desde la ciudad de Puyo hasta la capital ecuatoriana, se legalizaron 1.115.174 de hectáreas continuas.

La actoría de las mujeres es clave en este proceso, destacando su vocería política. El caso más icónico fue el de **Beatriz Gualinga**, quien elevó su voz frente al mandatario.



Dos años de socialización territorial y de organización de la marcha.

Se entrega el acuerdo en el contexto del levantamiento al entonces presidente: Rodrigo Borja, quien lo rechaza.

Acuerdo sobre el derecho territorial de los pueblos Kichwa, Shiwiar y Achuar de la provincia Pastaza a suscribirse con el Estado Ecuatoriano

Datos tomados de la exposición en el Evento de conmemoración por los 30 años de la marcha. Transmisión en vivo por la Voz de la CONFENIAE <https://fb.watch/dpZwb-t5eC/>



6.1 Formación de dirigencias con claridad orgánica

La formación social y política es clave para lograr que más compañeros y compañeras comprendan y analicen la realidad que viven. Esta comprensión sólo es posible conectándonos con nuestra realidad concreta desde los territorios y escuchando la memoria histórica de nuestras nacionalidades. Es decir, conocer sobre nuestras luchas ganadas y las presentes por conquistar. Así como reconocer deudas históricas que prevalecen, y las contradicciones que vivimos a causa de la desigualdad social.

Así, los compañeros y compañeras que se forman, son personas que pueden asumir dirigencias actuando de forma coherente con los procesos históricos. De igual manera son responsables y respetuosos, de los reglamentos creados en las comunidades y las necesidades de las organizaciones, que representan. Responden a las demandas de sus bases y permanentemente están buscando mejorar la vida comunitaria. Esto significa ser dirigencias con claridad orgánica.

De esta manera, la formación tiene un sentido transformador para las nacionalidades, ya que esta formación con claridad orgánica nos permite aprender de nuestras propias realidades, historia y experiencias, y logra impulsar procesos organizativos que dan fuerza a la lucha.

¿Por qué formamos dirigencias y no "líderes" o liderazgos?

La dirigencia es la representación de un proceso colectivo, mientras el liderazgo de uno individual. Se entiende por liderazgo a la capacidad que tiene una persona de influir, intervenir o guiar a los demás. El liderazgo nos hace pensar que debemos seguir a un o una líder, ya que es el único que tiene el conocimiento o poder. Las nacionalidades pensamos en el poder y las luchas como algo colectivo, por eso en nuestra vida práctica buscamos formar dirigencias y no líderes. Esto se ve reflejado en nuestras normativas, que no hablan de liderazgo o líder, sino reconocen las capacidades de las dirigencias dentro de las organizaciones.

¿Cómo se van formando las dirigencias?

Es necesario entender la formación como una parte esencial que nos permite comprender la vida que nos rodea, una herramienta clave para comprender porque existe la desigualdad social que vivimos. La formación política nos permite analizar, reflexionar y teorizar sobre la lucha social y el mundo en que vivimos. Nos permite entender las cosas que a simple vista no siempre vemos. Por ello existen varias maneras que un dirigente se forma, aquí algunas:

Aprendiendo de diferentes saberes y conocimientos de sus pueblos y nacionalidades: esto permite que la dirigencia conecte con el sentir de su comunidad y con el proyecto político y los objetivos de su organización.

Analizando y conociendo sobre la realidad que le rodea y la historia de esa realidad: en este sentido, lo aprendido es permanente, cotidiano y colectivo. Desde leer libros hasta caminar en la selva, siempre se puede aprender algo diferente del mundo que nos rodea.

Participando en los espacios de toma de decisiones de la organización: ningún compañero/a nace como dirigente, el dirigente se forma dentro de la vida organizativa. En este sentido, las dirigencias surgen desde los procesos organizativos y no sobre los procesos organizativos (ver "Democracia comunitaria" pág. 47).

Cualificando dentro de las marchas y movilizaciones:

El proceso de formación de dirigente debe contribuir a formar y construir fuerza organizativa y fuerza política. La fuerza social es un pueblo organizado; la fuerza política es un pueblo cada vez más consciente y organizado. Por eso, la formación debe orientarse a preparar organizadores del pueblo.

6.2 La importancia de que la juventud asuma la dirigencia

El legado histórico de nuestros abuelos y abuelas, y lo que dejaremos a las nuevas generaciones, orienta el camino para la juventud. Esta memoria viva representa el sentido más profundo para sostener la lucha. Al mismo tiempo, lo que alimenta la construcción de nuestras organizaciones, que son un orgullo para las nacionalidades. Que la juventud asuma la dirigencia es un reflejo directo de una democracia comunitaria territorial sana y una organización fortalecida.

EJERCICIO

¿Cómo se prepara la juventud para asumir dirigencias?

↑ **Acción**
ANTES DE QUE LA JUVENTUD ASUMA
LA DIRIGENCIA

La lucha histórica ha logrado hacer respetar los valores, identidad y vida de las nacionalidades. Las nuevas generaciones tienen la tarea de formarse en esa historia de lucha ya que esto les permite comprender el significado de ser dirigente. Así, la juventud debe buscar incorporar de forma creativa, nuevos caminos para que la vida de las nacionalidades mejore, sin perder la memoria del pasado.

Por un lado, la conexión y entendimiento de nuestra historia y legado, nos permiten asentar raíces fuertes. Por otro lado, los nuevos conocimientos de la juventud ayudan a extender nuestras raíces, hacia el futuro, accediendo a nuevos conocimientos con mayor información técnica y tecnología.

Con esto, permitiendo que las nacionalidades vayan asumiendo y comprendiendo los cambios comunicativos y sociales del mundo actual. Generando de tal manera, un puente de conocimiento entre el pasado y el futuro, de manera intercultural e intergeneracional. Por ende la participación activa de la juventud en la vida organizativa, antes de llegar a la dirigencia, es un paso fundamental.



Reflexión

DURANTE EL PROCESO EN QUE LA JUVENTUD ASUME LA DIRIGENCIA

Parte importante de asumir su dirigencia, es conocer el contexto actual de la nacionalidad a la que pertenece. Y al mismo tiempo, conducirse de acuerdo a los principios que la organización ha establecido a lo largo de su historia, a través de decisiones y experiencias colectivas. Estos principios y reglas se encuentran comúnmente expresados con claridad en los estatutos de la organización.

Una o un dirigente con claridad organizativa, responde y respeta la demandas y necesidades de sus comunidades, nacionalidades y territorios. Para esto es importante tomar en cuenta ciertos puntos claves que la juventud debe saber al asumir la dirigencia en su organización:

- Manejar y conocer los estatutos, reglamentos y normativas de su organización.
- Haber tenido una participación activa en las asambleas antes de formar parte de las dirigencias, teniendo claro cómo se toman decisiones en su asamblea.
- Comprender la realidad actual de su nacionalidad, las necesidades y preocupaciones de su gente.

- Respetar el proceso organizativo construido previamente, reconociendo el camino histórico que ha permitido que la organización avance, consultando a las y los mayores en momentos de dudas y escuchando la tradición y memoria de su nacionalidad.

Los jóvenes, deben de estar atentos a participar en espacios que permitan el intercambio de saberes y su formación. Dos de estos espacios son los Campamentos de Juventud y la Guardia indígena. Los Campamentos de Juventud, como los de la CONAIE, construyen una propuesta intercultural (ver "Glosario" pág. 105) que traspasa la realidad de un sólo pueblo o nacionalidad y generan nuevos horizontes por medio de los encuentros, intercambios y aprendizajes entre distintos territorios, nacionalidades y etnias. Mientras que la Guardia Indígena es clave para construir una juventud con disciplina y participe del proceso de defensa de su territorio.



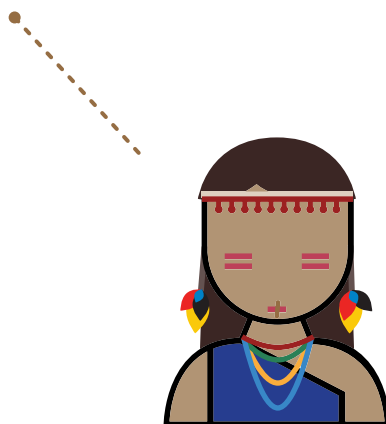
Guardia comunidad de Tzawata-Ila-Chukapi.

↑↑ Vuelta a la acción DESPUÉS DEL PROCESO EN QUE LA JUVENTUD ASUME LA DIRIGENCIA

La juventud es central para mantener la estructura organizativa de las federaciones y confederaciones renovada, aterrizada y conectada con su nacionalidad. Por ende cuando un o una joven hace parte en una dirigencia, es importante mantener un diálogo con aquellos dirigentes de más trayectoria en procesos organizativos, que permita un intercambio de conocimientos. Por ende una tarea central de las dirigencias jóvenes es invitar e involucrar a más jóvenes a la vida organizativa e innovar espacios de formación que integren al conjunto de las comunidades.

Soy mujer cascada
Mi voz es potente
Ninguna calumnia embustera
me podrá alcanzar
Me encuentro en la espalda
de mi padre.
Soy mujer agua.
Mi nombre restituye el pacto
de ayer.
Con sueños de poder.

—María Clara Sharupi Jua.
Poeta y guerrera shuar.



6.3 La importancia que las mujeres tomen la palabra, para lograr la toma de decisiones

La toma de la palabra es una práctica de trayectoria milenaria, que es fundamental como mecanismo de toma de decisiones. Tomar la palabra, es tomar poder.

Históricamente las mujeres amazónicas han construido diferentes formas de tomar la palabra, traspasar el conocimiento y sostener la vida comunitaria, aquí nombramos algunas:

En la toma de guayusa: donde se transmiten los conocimientos, aprendizajes y sueños en una interacción que se genera en la madrugada. Al compartir la medicina, la palabra fundamental.

En el enseñar a comunicarse y comprender el mundo: cuando una madre transmite los conocimientos ancestrales. En mantener viva la lengua propia, la palabra es fundamental.

En la minga, donde manifestamos nuestra solidaridad productiva: en el trabajo colectivo, la palabra es fundamental.

En las reuniones o en las asambleas donde discutimos situaciones que afectan el territorio y los derechos colectivos: para participar en los debates dentro de nuestras organizaciones, la palabra es fundamental.

Debemos tomar la palabra, para tomar poder. Poder en la casa, la comunidad, hasta en la defensa de los territorios y la naturaleza, comunitariamente.

INFOGRAFÍA

La fragmentación de la vida comunitaria: la sociedad del patriarcado



En el presente, la "gran política" es comprendida como parte de la vida pública donde se discuten los grandes problemas que afectan nuestras nacionalidades, y en el que generalmente participan más hombres que mujeres.

Históricamente la vida privada ha sido un espacio que ocupan centralmente las mujeres.

Allí se desarrollan las prácticas vitales del cuidado del otro, organización de la vida de la casa, y protección de los niños, niñas y la juventud. Este trabajo es normalmente invisibilizado, ya generalmente que no se toma en cuenta como algo importante, duro y complejo.



Para el mañana, buscamos que la vida pública integre igualitariamente voces tanto de hombres, como de mujeres. Esto significa que las desventajas que existen ahora para las mujeres, deben ser atendidas de manera diferenciada, ofreciendo oportunidades que contemplen los retos que enfrentan.

Para el mañana, buscamos que las cargas y problemas que vivimos en casa sean elevados a un análisis colectivo, y no sean invisibles.

Esto significa que se debe romper el silencio, y tanto hombres como mujeres deben hablar y participar de estas prácticas que sostienen la vida.

Para alcanzar un futuro mejor para todos, debe existir menos silencio sobre los problemas de la vida privada y más voces alzadas sobre los problemas de la vida pública. Sólo así lograremos una vida comunitaria desde una política transversal: la que integra tanto hombres como mujeres, en igualdad de condiciones

El silencio y el miedo: factores que debilitan la organización

Cuando nos organizamos, alzamos la voz para exigir cambios a distintos niveles, lo que no sería posible si guardamos silencio. De esta misma manera cuando nos organizamos en la vida privada y comunitaria tenemos que romper el silencio y alzar la voz, para visibilizar todas las problemáticas que vivimos: Desde los problemas que viven nuestros hijos e hijas por bañarse en un río contaminado por un derrame de petrolero, hasta los problemas de violencia sexual, alcoholismo o violencia intrafamiliar que se pueden encontramos en nuestras casas.

Romper el silencio es la primera tarea para poder organizarnos. Pero para romper el silencio hay que perder el miedo, lo que no es una tarea sencilla. Sobre todo cuando se nos ha enseñado desde niñas que solo debemos ocuparnos de tareas de la vida privada y desde niños que solo debemos realizar actividades de la vida pública.

El miedo y el silencio casi siempre van de la mano. Muchas veces las mujeres guardan silencio justo porque sienten miedo. Si aprendemos a identificar acciones o actitudes que demuestran que alguien tiene miedo, podemos empezar a reconocer que existe algún tipo de problema. Este es el primer paso para cualquier conflicto: lograr identificar el problema. Después de eso podemos analizar el problema y luego, tomar acciones para resolverlo.

CUADRO

Indicadores del miedo y cómo enfrentarlo juntas

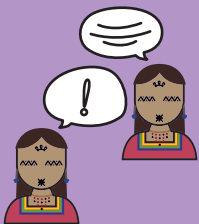
A veces es difícil reconocer los problemas que existen en la vida privada de las compañeras. Muy pocas veces se habla de temas como violencia sexual o física en las asambleas de las organizaciones, y las compañeras no usamos la voz por que a menudo nos da miedo. Poder identificar si una compañera siente ese miedo puede ayudarnos a tomar acciones juntas.

Aquí una lista de indicadores que pueden significar que una compañera tiene miedo de hablar:



- **No desea tomar la palabra en espacios públicos.** Nunca se le escucha hablar.
- **Se le hace difícil mirar a los ojos a los otros, en especial los hombres.** Suele agachar la mirada.
- **No comparte sus ideas en la plenaria de la asamblea,** sino lo hablamos en grupos más pequeños, grupos cercanos de confianza.
- **Se le ve ansiosa y duda hablar sin la aprobación** de su esposo o de una figura masculina.

¿Qué podemos hacer?



- **Hablar uno a uno con la compañera** puede ayudar a que cuente lo que le está sucediendo, saber que tiene con quien hablar es importante.
- **Conversar con un dirigente o dirigentea** que comprenda la realidad de las mujeres y pueda ser solidario con ella.
- **Plantear en asamblea las preocupaciones de “las mujeres”** para no evidenciar el caso de una compañera en particular. Dándole tiempo y calma para que ella use su voz cuando esté lista.

Para finalizar

Politizar y problematizar las preocupaciones de las mujeres: tarea de toda la organización

Muchas de las preocupaciones diarias de las mujeres no son debatidas dentro de nuestras asambleas, ya sea por vergüenza o porque las mujeres no están dentro de las dirigencias para proponer estas agendas. Por ello nuestras nacionalidades tienen una doble tarea: Defender la comunidad de los de afuera, sanar la comunidad desde adentro.

En ocasiones existe una falsa idea de que las tareas de la vida pública son solo de los hombres y las tareas de la vida privada son solo de las mujeres, cuando realmente son complementarias y tanto hombres como mujeres pueden participar en los distintos espacios (ver "¿Quién cuida la vida en" pág. 67). Por ende, es una tarea fundamental que las preocupaciones de las mujeres también entren en discusión en nuestras instancias y espacios de la vida organizativa, ya que esto significa buscar la vida comunitaria en plenitud para las nacionalidades ahora, y para nuestros hijos e hijas en el futuro.

DIÁLOGO

La violencia intrafamiliar y la vida organizativa

Compañera, no te he visto algunos días.
¿Dónde se ha perdido?



He tenido que trabajar en la finca. Igual he salido a hacer compras, un poco de aceite y sal he comprado.



No hay nada de dinero este tiempo...
el otro día salí a vender papachina y yuca,
pero vendí muy poco.



Como me gustaría tener un poco de platita, a veces cuando no tengo dinero pienso que no puedo decir nada en casa.



Siento lo mismo.
Y encima el marido llega a casa bravo...



Ahora que quiere llegar la petrolea siento que los hombres beben más... ¿se ha dado cuenta?



Si, hasta la juventud...el otro día unos 3 se quedaron hasta la madrugada, uno parecido a su hijo mayor compañera, ¿sabía?



Temo que haya aprendido del papá...
Disculpe, me da mucha vergüenza.



No es la única...
No sabía que a ti también te pasaban estas cosas. Pensaba que era sólo cuestión de mi casa.



No sé si está bien, pero ¿será de hablar del alcoholismo en la asamblea la próxima semana? Podemos hablar con la compañera de dirigencia de la mujer.



Grandes objetivos compartidos entre las mujeres de las nacionalidades


Al reflexionar sobre los grandes objetivos compartidos entre las mujeres de las nacionalidades, podemos orientar nuestra organización y actividades en nuestro territorio. Fortaleciendo a nuestra nacionalidad, y al mismo tiempo pensando en todos los compañeros y compañeras.

Así, recogemos dos grandes objetivos visibilizados en procesos organizativos de mujeres de las nacionalidades, compartidos por las compañeras, que nos orientan hacia un camino futuro:


1. Lograr que las organizaciones territoriales y regionales, y sus dirigencias se preocupen seriamente por la participación política de las mujeres, brindando los espacios necesarios, garantizando mejores condiciones internas y apropiándose del tema. **¡La organización se potencia cuando todas y todos participamos juntos por una misma lucha!**
2. Fortalecer, promover espacios de diálogo y reflexión sobre problemas estructurales del patriarcado (ver "Glosario" pág. 105). Capacitando comunitariamente —a todas y todos— sobre temas de género. Hacerlo transversalmente, siendo esto parte de todas las agendas. **¡La participación de las mujeres no es una agenda aparte, nos afecta a todas y todos!**

En este caminar, podemos empezar preguntándonos:


¿Qué necesitamos para participar más y mejor en nuestra nacionalidad u organización?

----- 

¿Cómo afecta a los compañeros, que las compañeras no participemos en la toma de decisiones?

----- 

¿Por qué es importante que la participación de las mujeres, no sea un tema sólo de la dirigencia de mujer y familia?

----- 

Glosario

Acción organizativa: es una acción planificada, un proceso organizativo del cuál todas y todos podemos aprender. Y al mismo tiempo, se conecta con una historia, tiene un presente, y se proyecta a un futuro.

Acciones como un taller, una marcha o una asamblea, pueden no tener un carácter organizativo, ya que por sí solos, no son educativas y organizativas. Se transforman en organizativas, y aprendemos de ellas, cuando las direccionamos conectándolas con nuestra historia; haciendo que den respuestas a nuestro presente; y al mismo tiempo, nos encaminen a los grandes objetivos de nuestras organizaciones.

Agenda: es un documento —puede ser sencillo como una anotación en una hoja— que contiene los objetivos y temas que serán discutidos en un espacio o instancia organizativa. Este documento nos ayuda a que todos entiendan los objetivos de la discusión y los temas a desarrollar.

Cultura: es toda forma de vida de una comunidad o nacionalidad; esto quiere decir, que es una construcción social e históricamente definida; que se aprende, se vive, se crea y se recrea constantemente en forma colectiva [Conaie, 2013].

Democracia comunitaria: es el ejercicio cotidiano y diario de buscar resolver los problemas comunes de manera colectiva. Tiene que ver con la cantidad y calidad de participación en la toma de decisiones que tenemos en nuestras organizaciones territoriales y la toma de decisiones sobre la vida comunitaria.

Dirigente: el ser dirigente es la representación más alta hecha por el espacio organizativo. En ella se reconocen las cualidades de la persona asignada para llevar adelante este cargo es decir que es considerada la persona idónea para defender el interés común.

Se trata de una autoridad política pero también espiritual. Su accionar es guiado por el mandato o resoluciones colectivas realizadas en un congreso o las asambleas es decir que “manda-obedeciendo”.

Escuelas de formación: son espacios de fortalecimiento organizativo. Tienen el objetivo de cualificar a miembros de la organización. En este espacio —donde asisten aproximadamente entre 10 a 50 personas— periódicamente se reflexiona, aprende y discute colectivamente una serie de temas que son importantes para la vida organizativa y defensa de los territorios.

Guardia comunitaria o Guardia Indígena: es la encargada de garantizar la seguridad en espacios de toma de decisión, así como en cada territorio. La guardia hace respetar las normas colectivas internas y mantiene la armonía en el lugar es decir actúan ante situaciones que vayan en contra de esto. También en los territorios, muchas veces es encargada de hacer respetar la voluntad colectiva ante amenazas externas, y proteger el territorio, haciendo recorridos de reconocimiento y actuando en contra de invasiones.

Identidad Cultural: es parte de un acumulado histórico milenario de conocimientos y prácticas, que dan fuerza y sentido a nuestros procesos organizativos. Representa nuestra forma de pensar y de hacer, e incluye por ejemplo, nuestras lenguas, formas de aprender y nuestra relación con el territorio.

Interculturalidad: la Interculturalidad no solo comprende el respeto, tolerancia y el reconocimiento de la diversidad sino es el acto mismo de interactuar con una cultura que es diferente a la mía.

La interculturalidad no es multiculturalidad. La multiculturalidad describe la existencia de varias culturas en un territorio, en el que muchas veces conviven involuntariamente, como el caso de inmigrantes. La cultura tiene un espacio determinado en el cual se desarrolla y este es el territorio, en consecuencia la interculturalidad sólo es posible si existe un territorio o territorialidad, de ahí la importancia sustancial de la lucha por el territorio.

Mandato: las realidades y las concepciones individuales y colectivas que tenemos están en continua renovación. Por esto, el mandato es un documento donde se recogen ideas y propuestas más urgentes generadas por las nacionalidades, así como por los resultados de las luchas ganadas en el anterior ciclo. El documento es un instrumento para la exigibilidad de derechos y para orientar al Consejo de Gobierno sobre su agenda de trabajo.

Patriarcado: usamos esta palabra para referirnos al predominio social de lo masculino sobre lo femenino es decir a cómo las mujeres se encuentran en una situación de opresión, tanto en la vida comunitaria, como en los espacios organizativos. Se trata de un asunto estructural que afecta al conjunto de la sociedad.

Esto se manifiesta de muchas maneras, por ejemplo, cuando en la casa la mujer es encargada de realizar todos los trabajos domésticos, sin dejarle tiempo para formarse, descansar y crecer dentro la comunidad. También se expresa en nuestras organizaciones, por ejemplo, en cómo los espacios de dirigencia tradicionalmente son ocupados, en su mayoría por hombres. Las expresiones más fuertes son las violencias contra la mujer. Estas son situaciones que buscamos cambiar, empezando por el seno comunitario.

Plurinacionalidad: En el Ecuador parte del reconocimiento a la autonomía y autogobierno de las 14 nacionalidades y 18 pueblos. La cosmovisión, las lenguas, los aspectos sociales como: salud, educación, sistemas políticos y justicia propia son aspectos que se encuentran reconocidos bajo el concepto de plurinacionalidad.

La plurinacionalidad no solo es un principio constitucional sino también es una praxis que sostenemos con nuestra forma de hacer, pensar y sentir en un territorio determinado o territorialidad. Se trata de reconocer que existe una coexistencia de varias formas de habitar un mismo Estado-Nación.

Reunión: es un espacio de fortalecimiento organizativo, donde se encuentra un grupo de personas —normalmente hasta 10— que dura no más de un día. Es aquí donde se afinan los detalles para poder hacer efectivos los mandatos y resoluciones tomadas en los respectivos espacios de decisión.

Taller: es un espacio de fortalecimiento organizativo, dedicado a la reflexión y formación. Está integrado normalmente por más de 10 personas, y puede durar uno o dos días. En este espacio normalmente se espera un mayor trabajo práctico y activo, y mayor participación de los compañeros y compañeras. Y, se aprende colectivamente sobre un tema en específico.

Violencia intrafamiliar: todo acto de golpear, maltratar o humillar a otra persona dentro del núcleo familiar. Este tipo de violencia se reproduce de manera intergeneracional ya que: el marido ejerce violencia contra la esposa, el marido y la esposa ejercen violencia contra los hijos e hijas, y finalmente cuando crecen los niños y niñas reproducen la violencia.

Violencia Sexual: todo acto de exigir, demandar o solicitar encuentros sexuales (de cualquier tipo) a otra persona sin su consentimiento o deseo. Es decir, todo acto sexual que no pasa por un acuerdo mutuo y total entre las dos partes, significa ejercer violencia sexual.

REFERENCIAS

Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador - CONAIE. (1994). Proyecto político de la CONAIE 1994. CONAIE, Consejo de Gobierno.

Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador - CONAIE. (2012). Proyecto político para la construcción del estado plurinacional. <https://conaie.org/2015/07/21/proyecto-politico-conaie-2012/>

Freire, P. (2005). Pedagogía del oprimido. Siglo Veintiuno.

Machoa, K., (2021). "Mujeres y Territorio: Equidades e inequidades en el territorio amazónico". Proyecto Equiterra, Unión Europea.

Ministerio del Ambiente y Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2019). "Diagnóstico de la situación de las mujeres amazónicas". PROAmazonía, Programa Integral Amazónico de Conservación de Bosques y Producción Sostenible. <https://www.proamazonia.org/wp-content/uploads/2020/07/Diagnostico-de-mujeres-Amazonicas-3.pdf>

Muniz, M. L., & Tapia, A. (2021). La búsqueda por autonomía comunicativa en la Amazonía Ecuatoriana. 17, 27.

Pinto, N., & Botero, A. (2021, julio). Pictogramas Nacionalidades Amazónicas. <https://youtu.be/zlhx-so8Eho>

Pizzeta, A. J. (2009). Método de trabajo y organización popular. Colectivo Ediciones.

Rodriguez, M. [Ed.]. (1997). Educación Popular Una Metodología. Instituto Cooperativo Interamericano - ICI. <http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/1015/5-MAI-EDU.pdf>

Guía metodológica para fortalecer los procesos de formación y organización de las mujeres amazónicas desde las bases. Basada en aprendizajes del acumulado histórico de las dinámicas organizativas del movimiento indígena ecuatoriano, y construida desde los principios de educación popular y comunitaria de acción—reflexión—y vuelta a la acción, aterrizados a la realidad amazónica.

Mujeres de las nacionalidades: nuestro método organizativo, pretende ser una herramienta pedagógica que invite a reflexionar sobre el porqué de cada acción organizativa y no una descripción de “cómo hacer”. Esto, con cimientos orgánicos e históricos, que orienten la práctica de acciones colectivas, experiencias de politización y réplica de procesos de formación de las compañeras — junto a los compañeros—en los diversos territorios amazónicos.

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID) y la Coalición Flamenca para la Cooperación NorteSur 11.11.11. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de CDES y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID u 11.11.11.

MUJERES DE LAS NACIONALIDADES: NUESTRO MÉTODO ORGANIZATIVO. Centro de Derechos Económicos y Sociales —CDES. Junio 2022.



ISBN: 978-9978-334-10-2

