MUJERES Y TERRITORIO

LA LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INDÍGENAS, ANDINAS Y AMAZÓNICAS EN EL PERÚ

Roxana Vergara Rodríguez

ONAMIAP

OXFAM

MUJERES Y TERRITORIO

LA LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INDÍGENAS, ANDINAS Y AMAZÓNICAS EN EL PERÚ

Roxana Vergara Rodríguez

ONAMIAP

OXFAM

MUJERES Y TERRITORIO. LA LUCHA POR EL RECONOCIMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INDÍGENAS, ANDINAS Y AMAZÓNICAS EN EL PERÚ

Primera edición
Julio 2020
Tiraje: 500 ejemplares
ISBN: 978-612-48274-0-2

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-04124
Autora: Roxana Vergara Rodríguez

Con la colaboración de Ángela Mera

Coordinación de publicación: Gianina Mena, Nelly Romero y Miguel Lévano

Corrección de estilo: Pilar Garavito

Fotografías: Leslie Searles

Diagramación: Tarea Asociación Gráfica Educativa

Se terminó de imprimir en julio de 2020 en Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156 y 164 - Breña. Lima, Perú
RUC: 20125831410

Editado por
© Oxfam América Inc.
Calle Diego Ferré 365, Miraflores. Lima, Perú
Teléfono: (511) 616 2554
http://peru.oxfam.org
@oxfamenperu
@OxfamenPeru

© ONAMIAP - Organización Nacional de Mujeres Indígenas
Jirón Santa Rosa 327 Lima, Perú
Teléfono: (511) 4280635
onamiap@onamiap.org
http://onamiap.org/
@onamiap
@onamiap

CONTENIDO

CONTENIDO 3

PRESENTACIÓN 7

INTRODUCCIÓN 9

1. A MODO DE CONTEXTO: LAS MUJERES EN LA GESTIÓN TERRITORIAL 11
   - La gobernanza de territorios indígenas: formalización y disputas 12
   - Las mujeres en la gestión interna del territorio comunal 15
   - Las luchas de las mujeres indígenas 16
   - El valor del estatuto comunal 18
   - La necesidad de modificar estatutos 21

2. LA ESTRATEGIA DE LA ONAMIAP: CAMBIOS EN LAS NORMAS Y PRÁCTICAS COMUNALES 25
   - Propuesta de la intervención 27
   - Principales actividades 28
   - Metodología para modificar los estatutos 29
   - Criterios de selección de las comunidades 30

3. EXPERIENCIAS DE MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS COMUNALES 31
   - 3.1. Comunidad campesina Uras, Ayacucho: "Las mujeres ahora somos comuneras calificadas" 33
     - Gestión territorial y participación de las mujeres 35
     - Proceso de modificación de estatutos 37

Resultados de la intervención en la comunidad 39
Historia de vida: una mujer con pareja que es directiva 46
Magdalena Arcce Silva, vocal de la comunidad campesina Uras, distrito de San Miguel, provincia de La Mar, Ayacucho 46
3.2. Comunidad campesina Congalla, Huancavelica: "Otra vez tenemos más mujeres en la directiva comunal" 51
Gestión territorial y participación de las mujeres 53
Proceso de modificación de estatutos 56
Historia de vida: una fiscal que promueve a otras mujeres 65
3.3. Comunidad nativa Shambo Porvenir, Ucayali: "Las mujeres ya estamos en los cargos comunales" 69
Gestión territorial y participación de las mujeres 71
Proceso de modificación de estatutos 74
Resultados de la intervención en la comunidad 77
Historia de vida: la primera tenienta gobernadora en la comunidad 82
3.4. Comunidad nativa Shintoriato, Junín: "Casi Todas somos mujeres en la junta directiva, incluso la presidenta" 88
Gestión territorial y participación de las mujeres 90
Proceso de modificación de estatutos 93
Resultados de la intervención en la comunidad 95
Historia de vida: la jefatura de la comunidad a cargo de una mujer 99
3.5. Comunidad campesina Pirca, Huaral 104
Gestión territorial y participación de las mujeres 106
Proceso de modificación de estatutos 109
Resultados de la intervención en la comunidad 110

4. RESULTADOS GENERALES 113
Cambios producidos 113
Los elementos clave para los resultados obtenidos 119

Factores de contexto a favor y en contra 124
Los factores a favor 125
Los factores en contra 126
Casos de éxito: nacional y comunal 129
Caso 1: la modificación de la Ley de General de Comunidades Campesinas 129
Caso 2: la modificación de estatutos en la comunidad nativa Shintoriato 135

5. RECOMENDACIONES 139
Para el Estado 139
Para las organizaciones indígenas mixtas y de mujeres 140
Para otras organizaciones de la sociedad civil 142

6. BIBLIOGRAFÍA 145

7. ANEXOS 151
7.1. Metodología de la evaluación 151
7.2. Conceptos clave 158
Igualdad de género 158
Gestión territorial indígena 159
7.3. Estatutos comunitarios 160
Estatuto comunidad campesina de Uras, Ayacucho 160
Estatuto comunidad campesina de Congalla, Huancavelica 161
Estatuto comunidad nativa Shambo Porvenir, Ucayali 162
Estatuto comunidad nativa Shintoriato, Junín 164

PRESENTACIÓN

Las mujeres indígenas son agentes fundamentales en la defensa de sus territorios, la protección de la biodiversidad, la preservación de su cultura y sus sistemas alimentarios. Sin embargo, sus posibilidades de participación en la toma de decisiones al interior de sus comunidades son limitadas. En las asambleas comunales, donde se toman decisiones sobre el territorio y los recursos, sus propuestas y perspectivas son invisibilizadas al no tener voz ni voto.

Es evidente la ausencia de políticas para fomentar el acceso a la toma de decisiones y participación efectiva de las mujeres en espacios de decisión comunal como la consulta previa, mecanismos de participación ciudadana, entre otros. En este sentido, y tal como se indica en el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre Mujeres Indígenas: "la vida de la gran mayoría de las mujeres indígenas de las américas sigue marcada por grandes obstáculos para el goce de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Entre esos obstáculos cabe señalar (...) la escasa participación en el proceso político y la marginación social" (CIDH, 2017, p.12).

En este contexto, la publicación *Mujeres y Territorio. La lucha por el reconocimiento y la participación de las mujeres indígenas, andinas y amazónicas en el Perú*, da cuenta de los resultados obtenidos en tres años de intervención (2016-2019) enfocada en generar mejores condiciones de acceso a la toma de decisiones y participación efectiva de las mujeres indígenas en la gobernanza de la tierra y la gestión del territorio, liderada por la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP), con el apoyo de Oxfam en Perú (a través de sus afiliados Oxfam América y Oxfam Quebec). Para ello, la intervención se ha centrado en la modificación de estatutos comunales en cinco regiones del Perú (Huancavelica, Ayacucho, Junín, Ucayali y Lima) para permitir: 1) el reconocimiento explícito de las mujeres indígenas

como comuneras calificadas; y 2) la incorporación de mujeres en la junta directiva de las comunidades, asegurando de esta forma su participación en la gestión de sus territorios, principalmente colectivos, e incorporando una cuota de género en las listas de candidatos y candidatas de las elecciones comunales.

Al respecto, el documento recoge las historias de vida de mujeres defensoras del territorio de las comunidades Uras (Ayacucho), Congalla (Huancavelica), Shambo Porvenir (Ucayali) y Shintoriato (Junín); reconoce cambios producidos en la vida de las mujeres y factores que jugaron a favor y en contra de los logros; además, resalta casos de éxito a nivel nacional, como la Ley 30982 que modifica la Ley General de Comunidades Campesinas, aprobando la existencia de una cuota de género en las directivas comunales. Finalmente, propone recomendaciones para el Estado, las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, desde la voz de las mujeres indígenas y amazónicas del Perú. De esta forma, se busca visibilizar el esfuerzo que viene realizando la ONAMIAP para crear mejores condiciones de acceso y participación efectiva de las mujeres en la gobernanza de la tierra y la gestión del territorio mediante el empoderamiento social, jurídico y político de sus bases y de sus dirigentas.

INTRODUCCIÓN

Entre los años 2016 y 2019, la Organización Nacional de Mujeres indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP), con el apoyo de Oxfam, desarrolló una intervención orientada a lograr la modificación estatutaria de las comunidades campesinas y nativas con el fin de mejorar el ejercicio del derecho a la participación de las mujeres indígenas en el gobierno comunal, especialmente en la gestión de territorios colectivos. Las estrategias consistieron en la modificación de los estatutos comunales para el reconocimiento de mujeres indígenas como comuneras calificadas y la incorporación de cuotas de género en las listas para las elecciones comunales.

La intervención responde a uno de los ejes estratégicos de la ONAMIAP desde su fundación: el derecho de los pueblos indígenas y de las mujeres a sus tierras y territorios. Su formulación como una propuesta política tuvo lugar en el año 2016, en un escenario de elecciones generales y en el que los partidos políticos ganadores tenían una clara apuesta por un modelo económico neoliberal y de corte extractivista. Este ponía en mayor riesgo la precariedad de la seguridad jurídica de los territorios y tierras indígenas debido a la flexibilización de las normas de promoción de la inversión y las dificultades para la implementación de procesos de consulta previa adecuados.

En este contexto, la ONAMIAP constituyó una agenda política enmarcada en la "Propuesta de las mujeres indígenas para garantizar nuestro derecho a la tierra y territorio", que no solo fue debatida ante instituciones y representantes políticos, sino que fue elaborada con las directivas y lideresas regionales. La agenda implicaba el análisis de las normas legales que configuraban obstáculos para el acceso de las mujeres a la tierra y la gobernanza territorial, así como de los estatutos de las comunidades, a fin de elaborar las propuestas de reforma. Además, esta exigía una estrategia de difusión hacia el Estado y de formación hacia sus organizaciones y comunidades de

base sobre los problemas de acceso a la tierra y participación política que tenían y tienen las mujeres indígenas.

Luego de tres años de trabajo, se ha realizado una evaluación para conocer si la intervención ha logrado su propósito mediante las estrategias propuestas e identificar las medidas que contribuirían a hacerlas más efectivas. La ONAMIAP ha logrado modificaciones en las normas comunales que respaldan prácticas más equitativas e inclusivas para las mujeres indígenas en la gestión territorial, y que contribuyen al orden comunal. Al mismo tiempo, las mujeres y hombres líderes y directivos de las comunidades han incorporado nuevos conocimientos sobre sus derechos a la tierra y territorio para su defensa frente a las actividades extractivas e inconsultas del Estado y de las empresas.

La evaluación se focalizó en cinco comunidades campesinas y nativas de Ayacucho, Huancavelica, Ucayali, Junín y Lima, donde se realizaron proyectos breves que forman parte de una estrategia de más largo alcance para la ONAMIAP. Este horizonte de tiempo ubicó la experiencia que fue evaluada como una intervención a corto plazo en el marco de una evaluación de proceso. Lo central ha sido la producción de aprendizajes y lecciones para la ONAMIAP, como responsable de la intervención, y para Oxfam, como institución asesora. Por tal razón, la propuesta metodológica buscó levantar información para la toma de decisiones futuras, identificando aciertos, fortalezas y nudos críticos en la intervención. Para ello, se diseñó una metodología esencialmente cualitativa, que combina tres técnicas: entrevistas semiestructuradas individuales, entrevistas semiestructuradas grupales y entrevistas en profundidad.

En este documento se empieza explicando el contexto de la intervención, los procedimientos y resultados logrados en las comunidades seleccionadas y los resultados generales de la evaluación. Al final, se brindan recomendaciones para el Estado y las organizaciones sociales con la finalidad de que la experiencia de trabajo de las organizaciones indígenas contribuya a la labor que realizan en torno a la mejora de la participación política de las mujeres en la gestión territorial.

1.
A MODO DE CONTEXTO: LAS MUJERES EN LA GESTIÓN TERRITORIAL

"Cuando dicen '¿y tú mujer, vas a hacer respetar?'. Ya pues, si no quieres, vamos, papeles mandan, hacemos firmar". Celia Valera Inocente, comunidad nativa Shambo Porvenir, Ucayali.

La intervención "La lucha por el acceso a la tierra de mujeres indígenas, andinas y amazónicas en el Perú (2016-2019)" se ha desarrollado en un contexto marcado por intensas transformaciones en los territorios y en las relaciones internas de los pueblos indígenas —organizados en comunidades campesinas y nativas—, y de estos con el Estado. En tal contexto, las mujeres indígenas han sufrido especiales afectaciones a sus derechos, pero también han encontrado oportunidades para transformar su posición y roles al interior de las comunidades. Una de las estrategias ha sido la modificación

de estatutos comunales para incluir normas y prácticas orientadas a mejorar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la comunidad, como son las asambleas y las juntas directivas comunales.

LA GOBERNANZA DE TERRITORIOS INDÍGENAS: FORMALIZACIÓN Y DISPUTAS

El reconocimiento normativo de los derechos a la autonomía y el territorio de los pueblos indígenas en el Perú mediante la suscripción de normas internacionales —en especial, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales (Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT), ratificado en 1994, y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, aprobada en el 2007— coexiste con normas nacionales que debilitan la propiedad y la gestión territorial de las comunidades campesinas y nativas[1], y con la exacerbación de las políticas extractivas y la expansión de proyectos agrícolas a gran escala, que los vulnera. Se calcula que cerca del 35 % del territorio de las comunidades campesinas ha sido concesionado a la minería (Instituto del Bien Común y Centro Peruano de Estudios Sociales, 2019) y más del 60 % del territorio amazónico está afectado por diversas concesiones, en especial, de hidrocarburos (Instituto del Bien Común, 2012, p.16).

En este contexto, han surgido conflictos socioambientales, pero también nuevos escenarios de disputa y diálogo con el Estado. Es el caso de las mesas de diálogo con funcionarios estatales y representantes de empresas privadas, y los procesos de consulta previa aprobados mediante la Ley 29785[2], promulgada en el 2011 y conocida como "Ley de Consulta Previa". Ambos presentan problemas de subrepresentación y limitada participación de los representantes de las comunidades y organizaciones indígenas (De la Puente, 2017, p. 23), asimetrías de poder o evasión de temas que los pueblos indígenas consideran críticos (Flores, 2016, pp. 74-76; Leyva, 2018, pp. 65-66). No obstante sus deficiencias, se trata de escenarios cruciales, porque en ellos se definen las políticas, normas y proyectos que afectan las tierras y territorios indígenas.

1 Para una síntesis de las principales normas que flexibilizan el marco jurídico de protección de los derechos territoriales de los pueblos indígenas, véase Instituto del Bien Común (2016, p. 33).

2 Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los directivos de las comunidades y de las organizaciones de pueblos indígenas son los legitimados para participar en los escenarios mencionados. Sin embargo, la ausencia de una adecuada política estatal para la incorporación del enfoque de género dificulta la participación de las mujeres indígenas en estos. Así, el Informe de Adjuntía de la Defensoría del Pueblo "Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú" ha evidenciado que el porcentaje de participación de las mujeres es mucho menor que el de los hombres en todas las etapas de los procesos de consulta previa[3] (2019, pp. 121-132). A las usuales barreras para la participación de las mujeres (nivel educativo, manejo del castellano, situación económica o rol en el hogar), se suma su limitada participación en los órganos de gobierno comunal. Además, las mujeres reciben poco reconocimiento por parte de los representantes indígenas y son presionadas para que avalen las propuestas de derechos colectivos antes que las referidas a sus derechos individuales (Caritimari, Chislla, Marcelo, Vila y Motalvo, 2015, p. 133).

De forma simultánea, los pueblos indígenas enfrentan nuevos desafíos en la gestión territorial al interior de sus comunidades campesinas y nativas. Las comunidades campesinas se encuentran en una tensión permanente entre las políticas estatales de parcelación e individualización de la vida social y económica de los pueblos indígenas (Instituto del Bien Común, 2012, pp. 25-26), y el mantenimiento de la organización y propiedad comunales. La política estatal, desarrollada inicialmente mediante el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri) y ahora mediante las Direcciones Regionales de Agricultura[4], coincide con el interés de algunos comuneros —especialmente jóvenes o migrantes residentes en las ciudades— de contar con un título individual para tener acceso a créditos bancarios o transferir su propiedad a terceros, con el objetivo de mejorar su capacidad económica.

3 Por ejemplo, en la etapa de evaluación interna —cuando los pueblos indígenas analizan la propuesta consultada y sus posibles afectaciones—, la participación de las mujeres se acreditó en veintiséis de los cuarenta y cinco procesos realizados entre el 2011 y febrero del 2019, y las mujeres conformaron el 35 % del total de participantes (2019, pp. 129-130).

4 El Cofopri fue creado mediante la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal, Decreto Legislativo 803, de 1993, para la titulación de predios urbanos. A inicios del 2007, el Decreto Supremo 005-2007-Vivienda, dispuso que el Proyecto Especial de Titulación de Tierras y Catastro Rural (PETT), encargado de la titulación de predios rurales, fuera absorbido por el Cofopri. Posteriormente, los Decretos Supremos 018-2014-Vivienda y 009-2018-Vivienda, del 2018, dispuso la transferencia del catastro rural del Cofopri al Ministerio de Agricultura (Minagri)y la determinación de los procedimientos y servicios vinculados al catastro a los gobiernos regionales.

Mientras que en las comunidades nativas los conflictos se generan debido a la invasión de las tierras por parte de colonos (o mestizos), la ausencia de demarcaciones que señalen la real extensión de sus territorios y el sistema de arriendos de parcelas a foráneos. En estos casos, la política estatal pone en evidencia las limitaciones de las Direcciones Regionales para reconocer la amplitud del territorio que reclaman los pueblos indígenas y para delimitarlos adecuadamente mediante su georreferenciación, por falta de capacidad técnica y de recursos económicos.

A esto, se añade que los procesos de titulación colectiva implican un trámite engorroso para las comunidades campesinas y nativas, pues se les exige su inscripción como personas jurídicas (incluidos sus estatutos) y la de sus juntas directivas ante la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp), a pesar de que la ley no lo dispone (Instituto del Bien Común, 2012, p. 15). La principal consecuencia es que un número importante de comunidades no cuenta con título o este no corresponde a su territorio. Así, al 2016, más del 49 % del territorio del país mantenía un régimen comunal, en el cual, el 38 % aún no estaba formalizado con títulos de propiedad (Instituto del Bien Común, 2016, p. 8). Las comunidades en esta situación tienen muchas dificultades para gestionar sus territorios y defenderlos ante la invasión de empresas, foráneos, otras comunidades o el mismo Estado.

En este contexto, las mujeres también tienen muy poca capacidad de decisión. Por un lado, los funcionarios estatales y directivos comunales tienden a reconocer el derecho de acceso a la tierra a los varones por ser considerados "jefes de familia" (ONAMIAP, 2017b, p. 1). Esto ocurre a pesar de que el Decreto Legislativo 667, Ley del Registro de Predios Rurales, aprobado en 1991, señala que para el registro de propiedad individual, se debe incluir en el título de propiedad al cónyuge o conviviente, y la legislación sobre comunidades campesinas y nativas reconoce la igualdad de derechos y obligaciones entre comuneros. Por otro lado, son muy pocas las que forman parte de la junta directiva o la asamblea comunal, en las cuales se toman las decisiones sobre la titulación del territorio. La consecuencia es la vulneración de los derechos a la participación y a la tierra y al territorio de las mujeres indígenas.

LAS MUJERES EN LA GESTIÓN INTERNA DEL TERRITORIO COMUNAL

Al interior de las comunidades campesinas y nativas, las mujeres también tienen dificultades para acceder a las tierras y territorios, y participar en su gestión. En los territorios comunales, coexisten las tierras comunales y familiares asignadas en uso y usufructo, ya que la propiedad es colectiva. Los pocos estudios realizados sobre las mujeres (Burneo, Montalvo, Cadenillas, Ramírez y Bolaños, 2018, pp. 25-26; Diez, 2011, pp. 94-95) señalan que ellas adquieren derechos sobre las tierras familiares mediante la herencia de la cesión en uso; el matrimonio, porque reciben tierras de sus padres o se benefician con las de sus esposos; y las transacciones, como la compraventa, el arriendo y el usufructo compartido (llamado "al partir" o "préstamo"). Sin embargo, la calidad y extensión de las tierras asignadas a ellas son menores en comparación con las asignadas a los varones.

La cantidad de hijos e hijas, el estado civil y la valoración de su fuerza de trabajo son condiciones que influyen en el acceso a la tierra de las mujeres (Burneo et al., 2018, pp. 25-26), como se detalla a continuación:

- Las mujeres viudas con hijos o hijas tienen más acceso a la tierra y autonomía para decidir sobre ella; pero la adquisición de derechos no está garantizada, porque su trabajo es menos valorado en comparación con el de los hombres. Las tierras que les son asignadas se consideran desperdiciadas, pues no podrán hacerlas producir adecuadamente.

- Las mujeres solteras o separadas con hijos o hijas tienen dificultades similares a las de las viudas.

- Las mujeres en pareja, con o sin hijos, acceden a las tierras en las modalidades descritas, pero comparten la titularidad y las decisiones con su pareja. Su trabajo es poco valorado, por lo que son rechazadas en las faenas y se les exige el pago de la multa (ONAMIAP, 2018a, p. 10).

- Las mujeres solteras sin hijos o hijas —que suelen ser las mujeres más jóvenes— son las más perjudicadas, ya que permanecen bajo la tutela de sus padres o familiares y solo cultivan la parcela familiar.

En general, el trabajo de las mujeres se considera menos valioso que el de los varones. Por ello, los comuneros y directivos no suelen permitir que ellas

reemplacen a sus parejas en las faenas comunales o valoran su trabajo en la mitad del trabajo masculino, es decir, "medio jornal". Además, no siempre acceden a la condición de comuneras ni están inscritas en el padrón comunal, que son requisitos para acceder a las tierras (Diez, 2011, p. 113).

Las dificultades que tienen las mujeres de las comunidades campesinas y nativas para acceder a la tierra y a su gestión comunal no se condicen con el trabajo que realizan. Ellas siembran y cosechan en las chacras, cuidan los linderos de las parcelas, utilizan las tierras de pastoreo para sus animales y comercian los productos, y eso le permite tener capacidad de decisión en la gestión familiar de las tierras. Además, como señalan Burneo et al., los patrones de movilidad y migración de los varones —que salen de las comunidades en busca de trabajo— hacen que las mujeres asuman tareas que requieren de mayor fuerza física (2018, pp. 24-25). Incluso, esto se produce por la tradición de que las mujeres realizan el trabajo pesado, por ejemplo, cortar y cargar troncos luego de que el varón hace el roce y la quema de la chacra en algunas comunidades shipibas (Heise, Liliam y Bant, 1999, pp. 71-72.) o transportar los productos de las cosechas, mientras los varones excepcionalmente colaboran en esta actividad (Fabián, 2006, pp. 66-67).

A la par, las mujeres son responsables del cuidado de los familiares y del hogar, que es un trabajo no valorado como tal en las comunidades (Montalvo, Plucker, Martí y Mejía, 2017, pp. 24-25; Burneo et al., 2018, p. 25). Sin embargo, como lo señalan las autoras citadas en este punto, las mujeres no logran expresar sus capacidades a nivel comunal al no ser consideradas con derechos y obligaciones plenas como los varones.

LAS LUCHAS DE LAS MUJERES INDÍGENAS

Si bien el contexto descrito es complejo y las desigualdades que experimentan las mujeres indígenas son evidentes, también se están generando nuevas oportunidades para ellas en las comunidades, las organizaciones indígenas y el Estado. Los crecientes procesos de migración temporal de los hombres por trabajo, el incremento del liderazgo familiar de las mujeres, la participación en programas sociales y proyectos comunales —debido a lo cual se relacionan con las instituciones estatales y las ONG— permiten a las mujeres adquirir seguridad y habilidades para organizarse y liderar en sus comunidades (Sieder y Barrera, 2017, p. 654; Paredes, 2005, p. 34). El conflicto armado interno (1980-2000) como suceso que aceleró esos procesos por la

participación, desaparición, muerte o migración de los varones, por ejemplo, produjo esta inicial adquisición en las mujeres asháninkas de la selva central (Fabián y Espinosa, 1997, pp. 83-85; Paredes, 2005, p. 22) o las mujeres de las comunidades campesinas de Ayacucho (Coral, 1999, pp. 347-350). A la par, las mujeres participan activamente en la defensa de sus territorios, formas de vida e identidad cultural frente al Estado o las grandes empresas privadas. Las mujeres indígenas luchan por la defensa de los derechos de sus pueblos, así como por sus derechos en tanto mujeres indígenas (Rousseau y Morales, 2018, pp. 243-247; Espinosa, 2019, p. 223).

Frente a ello, algunos hombres ofrecen resistencias, que van desde oponerse abiertamente a que las mujeres sean comuneras calificadas o directivas hasta aceptar que lo sean, pero bajo una observación vigilante de sus desempeños. Mientras otros reconocen que el machismo y la violencia hacia las mujeres son problemas en las comunidades y organizaciones, aunque no los atiendan de forma sistemática (Sieder y Barrera, 2017, p. 650). En este contexto, las mujeres permanentemente dialogan y luchan por su participación con varones y mujeres en sus familias, comunidades y organizaciones (Rousseau y Morales, 2018, p. 256; Espinosa, 2019, pp. 224-225) y los gobiernos locales, regionales y nacionales, empleando diversas estrategias y discursos que comprenden la noción de derechos (Sieder y Barrera, 2017, p. 654).

Ellas no solo se amparan en los derechos de los pueblos indígenas, sino también en sus derechos como mujeres. Las normas nacionales y convenios internacionales de derechos humanos son utilizados por las organizaciones de mujeres y las lideresas como el marco para su acción política frente al Estado y a sus propias comunidades con el fin de definir sus demandas específicas. Así, a las referencias al Convenio 169 de la OIT y las leyes sobre comunidades campesinas y nativas, se suma la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Vega, 2009, pp. 115-116). De este modo, las luchas de las mujeres indígenas se sitúan en el marco de la normatividad internacional, estatal y comunal. Las mujeres hacen uso de los tratados sobre derechos humanos y las leyes estatales para transformar los estatutos y reglamentos comunales y las "prácticas consuetudinarias" (Paredes, 2005, p. 38); así, tales convenios y leyes adquieren un valor político distinto y contribuyen a redefinir nuevas formas de relación de género.

La ONAMIAP es parte de estos procesos e iniciativas, por lo que ha diseñado una estrategia política que implica acciones de incidencia y cambio normativo, es decir, la transformación de las leyes nacionales y estatutos comunales para promover los derechos de las mujeres a la participación política y el acceso a las tierras y territorios en las comunidades campesinas y nativas. Esta es acompañada con acciones puntuales de reflexión y formación orientadas a transformar también las prácticas al amparo de las nuevas normas. Como bien lo señalan Sieder y Barrera (2017), el incluir las demandas de las mujeres en las normas comunitarias no garantiza su implementación, pero sí las respalda para luchar por una mayor justicia de género dentro de la gobernanza indígena (2017, p. 653). Esa es la estrategia central que ampara la intervención que la ONAMIAP ha desarrollado.

EL VALOR DEL ESTATUTO COMUNAL

Para comprender por qué las mujeres indígenas de la ONAMIAP han hecho de los estatutos el objeto de sus acciones políticas, a pesar de que en la gestión de las comunidades prima más la palabra verbal que la escrita, es necesario preguntarse cuál es el valor que se asigna al estatuto comunal. En el contexto de las luchas de los pueblos indígenas por la defensa de sus territorios y su participación en la gobernanza territorial, en las que las normas y la formalidad tienen un papel central, los estatutos comunales están adquiriendo cada vez mayor importancia. Así, para las mujeres, directivas y lideresas de la ONAMIAP, el estatuto comunal tiene un doble valor: interno y externo.

- **Instrumento de gestión interna.** El estatuto regula la organización territorial al establecer quién tiene y cómo se tiene acceso a la tierra, y en qué proporción (por ejemplo, las parcelas); y cómo son las relaciones entre comuneros, qué calificación tiene cada uno (por ejemplo, calificados, activos, moradores) y cuáles son sus derechos y obligaciones. Tanto en las comunidades campesinas como nativas, el estatuto es un referente del orden interno de la comunidad, tal como se evidencia en los siguientes testimonios:

  > **"Bueno, para mí, el estatuto es bien importante para hacer mejorar la calidad de vida, la calidad de trabajo en la comunidad, ser personas responsables y tener puntualidad, como veníamos hablando en las faenas, la asistencia, en esas cosas". (Comunero CN Shintoriato)**

> **"Cualquier cosa, como soy una autoridad, de repente, cualquier cosa hablo en la comunidad [o] las autoridades en esta comunidad me pueden sancionar, no estoy enterado, puedo hacer algo, pero ya me enterco. En estatuto, ya con eso trabajo, como autoridad ya puedo trabajar, como comunero ya de vuelta puedo trabajar. El estatuto me está capacitando, me está llevando bien ya". (Comunero CC Uras)**

Además, el estatuto legitima la actuación de las autoridades comunales al constituir uno de los pocos referentes escritos y con reconocimiento estatal. (Franco y Gonzáles, 2009, p. 99). Este documento suele ser la base para elaborar el reglamento interno que, en especial, en las comunidades nativas, detalla las normas internas de la comunidad. Las autoridades suelen hacer referencia a los estatutos comunales para exigir el cumplimiento de obligaciones o aplicar sanciones:

> **"yo como autoridad (...) mi función ¿qué es? ver el tema del territorio, entonces nosotros si no tenemos el reglamento de la comunidad, cómo vas a poder manejar a la gente. Entonces, nos basamos en la base de los documentos que nosotros mismo hacemos, como el estatuto". (Jefe CN Shambo Porvenir)**

En tanto es un referente del orden interno en las comunidades, también regula las relaciones de género, al definir, por ejemplo, quiénes participan como jefes de familia o tienen derecho a voz y voto en las asambleas:

> **"si el estatuto o reglamento te dice: 'Si tú te has empadronado tienes que estar sí o sí', entonces de un lugar no puede venir esposo y esposa. Por ahí incluso dijeron que fueran solamente jefe del hogar". (Comunero CC Uras)**

- **Instrumento de defensa territorial.** Las normas que regulan las comunidades campesinas y nativas, como la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, promulgada en 1987, y el Decreto Ley 22175, Ley de Comunidades Nativas y de Desarrollo Agrario de la Selva y de Ceja de Selva, promulgado en 1978, definen el estatuto como la norma que regula las relaciones en su interior. Dada la importancia que las normas y prácticas estatales brindan a los

estatutos comunales, estos también devienen en una "carta de presentación" en que la comunidad se define a sí misma y frente a personas externas (Franco y Gonzáles, 2009, p. 99). De ahí, por ejemplo, el interés de las y los directivos en plasmar su identidad indígena o precisar qué recursos comprende su territorio "para dar a conocer acerca de la comunidad".

El estatuto también contiene las reglas sobre cómo se eligen las juntas directivas comunales, cuyos integrantes son los representantes de la comunidad ante el Estado. Lo mismo rige para las organizaciones indígenas, que se configuran como asociaciones con estatutos propios. Las juntas directivas comunales, al igual que los estatutos, se inscriben en la Sunarp y su registro es el "DNI de la comunidad".

> **"Cada jefe se nombraba, pero no se registraba en registros públicos. (...) nosotros empezamos a registrarnos a registros públicos, pero mediante un estatutario (...), donde que el Estado recién ya nos reconoce jurídicamente, de ahí ya empieza el trabajo, como dice, trabajamos con el Estado". (Jefa CN Shintoriato)**

Solo si la comunidad, el estatuto y la junta directiva están registrados en la Sunarp pueden participar en los procesos de consulta, las mesas de diálogo y los procesos de titulación comunal promovidos por el Estado.

Finalmente, el estatuto es un instrumento interno al cual los pueblos indígenas hacen referencia para defender la autonomía frente a la intervención de terceros y del Estado. Por ello, muchas organizaciones indígenas y comunidades suelen incorporar los convenios sobre derechos de los pueblos indígenas y las normas nacionales, como una forma de remarcar su identidad indígena y la protección de la que gozan como tales.

> **"Y eso ahorita estamos pasando [invasión de colonos], de ese lado no solucionamos el terreno [¿Y qué han puesto en el estatuto sobre eso?] Que nos respeten, hay un artículo de OIT, de los pueblos indígenas por más que no sean reconocidos debe estar respetado su territorio y eso, a veces, la gente no (...)". (Jefe CN Shambo Porvenir)**

El valor del estatuto comunal

Instrumento de gestión interna	Instrumento de defensa territorial
- Organización territorial interna - Relaciones entre comuneros - Relaciones de género	- Acreditación y reconocimiento ante el Estado - Participación en consultas, mesas y titulaciones - Defensa de derechos (autonomía, territorio) y autoidentificación

No obstante, como señala Quiñones (2015, p. 150), la importancia de los estatutos, la mayoría de los comuneros y las comuneras desconoce el contenido y la relevancia de estos instrumentos para asegurar los derechos al interior de sus comunidades y fortalecer su capacidad de negociación externa. Por ello y por lo engorroso de los trámites, muchos estatutos (y padrones comunales) no están actualizados o registrados en la Sunarp.

El renovado valor que están adquiriendo los estatutos comunales ha hecho que las mujeres indígenas coloquen su modificación como una estrategia central en su intervención.

LA NECESIDAD DE MODIFICAR ESTATUTOS

En los encuentros y talleres organizados por la ONAMIAP, se identificaron los problemas que limitaban la participación de las mujeres en la gestión territorial. Uno de estos era su escasa participación en los órganos de gobierno comunal, principalmente en las asambleas y juntas directivas comunales, en las que se toman las decisiones sobre la organización interna del territorio y su disposición externa en el marco de los procesos de consulta previa, las mesas de diálogo y los procesos de titulación promovidos por el Estado o las empresas privadas. Este problema surge en las normas y prácticas comunales que, en parte, se sustentan en los estatutos comunales y las leyes nacionales.

En las comunidades campesinas, las mujeres, generalmente, no ejercen el derecho a voz y voto en la asamblea comunal, ni a elegir y ser elegidas para conformar la junta directiva, porque no son consideradas como comuneras "calificadas" (Tamayo, 1992, p. 197; Revilla y Price, 1992, p. 137; Burneo et al. 2018, p. 23). Esta práctica suele ampararse en una interpretación literal de los estatutos comunales y de la Ley General de Comunidades Campesinas y su reglamento, aprobados mediante Decreto Supremo 003-91-TR, de 1991, en los que aparece el término "comunero", solo en masculino, y se entiende tal cual. Los estatutos, usualmente, no

establecen condiciones adicionales o impedimentos para que las mujeres sean comuneras calificadas, pero, en la práctica, los varones tienen la prioridad para acceder a esa condición (Zambrano y Uchuypoma, 2015, pp. 91-92) y los requisitos comunes se aplican con más rigurosidad en el caso de las mujeres (Quiñones, 2015, p. 121).

Además, los comuneros calificados son los "jefes de familia", que son los hombres. Esta interpretación se origina, en parte, en el antiguo Estatuto de Comunidades Campesinas del Perú, aprobado por el Decreto Supremo 37-70-A, promulgado en 1970, que en su artículo 23 establecía el requisito de ser "jefe de familia o mayor de edad" para ser comunero (Revilla y Price, 1992, p. 137). Como lo señala Diez, las mujeres "inscritas como comuneras son consideradas 'acompañantes' de sus esposos y solo cuentan con representación propia y autónoma cuando son jefas de hogar" (Diez, 2011, p. 112), es decir, cuando son viudas o madres solteras. Por ello, cuando una mujer acude a la asamblea en reemplazo de su pareja, en muchas ocasiones, no es recibida y participa muy poco de forma activa, con voz y voto.

Mientras, en las comunidades nativas, las mujeres son consideradas comuneras y tienen menos impedimentos en los estatutos para asistir a las asambleas con voz y voto e integrar las juntas directivas. La Ley de Comunidades Nativas y de Desarrollo Agrario de la Selva y de Ceja de Selva y su reglamento promulgados por el Decreto Supremo 003-79-AA, de 1978, no emplean el término "comuneros calificados", sino que simplemente se refieren a los "comuneros". Los estatutos, generalmente, hacen lo mismo, dado que existen otras distinciones que son más relevantes, como la de indígenas, moradores o arrendatarios y colonos.

Sin embargo, en las comunidades nativas también predomina la noción del varón como el "jefe de familia" que tiene prioridad en la participación en los ámbitos del gobierno comunal. En la práctica, las mujeres no participan o no lo hacen con voz, es decir, no brindan sus aportes con facilidad por vergüenza, las burlas de los varones y el cuestionamiento de otras mujeres (Paredes, 2005, p. 32; Belaúnde, 2011, p. 196; ONAMIAP, 2018b, p. 3). Al igual que en las comunidades campesinas, la rigidez de los roles tradicionales, vinculados al cuidado de los hijos o la preparación de los alimentos y el masato (ONAMIAP, 2018b, p. 3), los reclamos de sus esposos y la desconfianza de sus capacidades (ONAMIAP, 2017d, p. 14) dificultan que tengan una participación activa.

La condición de "comunero calificado", "comunero" o "jefe de familia" permite que los varones detenten los derechos y obligaciones comunales de forma más inmediata que las mujeres, incluido el acceso a las tierras comunales. Esto se refleja en el registro de los varones como representantes o titulares en el padrón comunal, el padrón de tierras y el padrón electoral de las comunidades. Así, según se señala en el Informe de Adjuntía de la Defensoría del Pueblo "Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú", el IV Censo Nacional Agropecuario (2012) arrojó que solo el 37 % de un total de 1 038 232 comuneros inscritos en el padrón comunal eran mujeres. Además, en las comunidades campesinas, el 36 % de 918 468 comuneros inscritos eran mujeres, y en las nativas, el 45 % de 119 764 (2019, p. 98).

También se refleja en la participación de las mujeres en las juntas directivas, que es significativamente menor en cantidad y en jerarquía, pues, generalmente, ocupan cargos vinculados a lo administrativo, como tesoreras o secretarias, o de poca actividad, como vocales. Estos cargos están vinculados a los roles que cumplen las mujeres en sus hogares, por ejemplo, la administración del dinero para alimentar a su familia (Revilla y Price, 1992, p. 137). El número de mujeres que participa como presidenta es aún ínfimo y no se han reportado cambios significativos en los últimos años. Así, el mencionado Informe de Adjuntía de la Defensoría del Pueblo indica que, según el Censo Nacional 2017, solo el 5 % de las comunidades campesinas censadas (3828) y el 4 % de las comunidades nativas (2703) tenían como presidenta o jefa (o apu) a una mujer (2019, pp. 114-115).

En términos cualitativos, el asumir cargos directivos en las comunidades permite a las mujeres aprender sobre liderazgo, relación con el Estado y otros aspectos políticos que requiere para participar activamente en la gestión y defensa territorial. Además, de la experiencia, los directivos tienen más acceso a programas de formación y articulación; por ejemplo, talleres o congresos indígenas. De ahí que muchos comuneros y comuneras consideren estas instancias como "escuelas" que los ayudan a formarse como dirigentes que pueden ocupar otros cargos superiores, como en las federaciones o en los gobiernos locales:

> **"Para ser líder ha sido difícil, no ha sido fácil. Yo quería llorar por ejemplo cuando hablaba (...) batallamos todos (...). Ha sido difícil**

> **hablar con el pueblo, con el público, más que nada, da miedo, nervios, verdad. Pero gracias al congreso o las capacitaciones, poco a poco ya uno va aprendiendo ¿no?, como uno puede liderar". (Comunero CN Shintoriato)**

Esta problemática es la que fue abordada y reconocida por la ONAMIAP a partir de su experiencia organizativa, en espacios de diálogo y disputa con el Estado, y también de sus propias experiencias de vida en comunidad.

2.
LA ESTRATEGIA DE LA ONAMIAP: CAMBIOS EN LAS NORMAS Y PRÁCTICAS COMUNALES

"La gestión política lidera todo un distrito (...), lidera sus comités cuando hay reuniones, cuando hay protestas, cuando hay reclamos, ahí están todas las mujeres". Eugenia Sullca Chuquiyauri, comunidad campesina Congalla, Huancavelica.

En el año 2016, la ONAMIAP inició la intervención "La lucha por el acceso a la tierra de mujeres indígenas, andinas y amazónicas en el Perú (2016-2019)", con el apoyo de Oxfam. Esta surgió en el contexto de las elecciones nacionales, que generaban gran preocupación en los pueblos indígenas. Los candidatos más respaldados apostaban por continuar con

el modelo económico extractivista que, amparado en una serie de normas —denominadas "paquetazos ambientales"—, reducía los estándares ambientales y sociales para promover la inversión. A ello, se sumaba la ausencia de una política gubernamental orientada a brindar seguridad jurídica a los territorios comunales, lo que venía poniendo en riesgo los derechos de los pueblos indígenas y su supervivencia.

En ese momento, las mujeres indígenas consideraron necesario compartir sus experiencias, preocupaciones e intereses, y hacer escuchar sus voces con relación a la tierra y al territorio. La ONAMIAP procuró hacerlo a partir de la identificación de las demandas y propuestas de las organizaciones de base de diferentes regiones. Así, en abril del 2016, las directivas nacionales organizaron el *Taller Nacional: Mujeres indígenas, derechos territoriales y cambio climático. Propuestas al Estado, a las organizaciones mixtas, organizaciones de mujeres y a la sociedad civil*. De forma paralela, la ONAMIAP hizo un seguimiento a las plataformas electorales de los candidatos para conocer sus planes con relación a los derechos de los pueblos indígenas y las mujeres, en especial, respecto de la gobernanza territorial.

El resultado de las actividades descritas fue una agenda de trabajo de la ONAMIAP, que incluye las demandas y propuestas de las mujeres indígenas para garantizar su derecho a la tierra y el territorio, y un plan de incidencia para su implementación. En los años siguientes, la tarea de esta organización nacional comprendía:

> **la implementación de la campaña de incidencia (…), identificar las normas legales que limitan el acceso a las mujeres a la tierra y la gobernanza territorial (leyes de comunidades y sus reglamentos, resolución de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, por ejemplo), así como los estatutos de nuestras comunidades y elaborar las propuestas de reforma correspondientes. (ONAMIAP, 2016a, p. 7)**

La ONAMIAP había diseñado una estrategia política que incluía acciones de incidencia y cambio de las normas comunales y estatales, acompañadas con acciones de reflexión y formación. En ese marco, la intervención de la ONAMIAP comprende la modificación total o parcial de los estatutos y prácticas comunales para establecer nuevas formas de relación interna y de género en las comunidades, a partir del reconocimiento de los derechos de

los pueblos indígenas y de las mujeres. A la par, la modificación estatutaria busca contribuir a la seguridad jurídica de los territorios comunales para su defensa y adecuada gobernanza. A continuación, describimos en qué consiste esa propuesta transformadora impulsada por la ONAMIAP y los resultados de su implementación con el apoyo de Oxfam.

PROPUESTA DE LA INTERVENCIÓN

La intervención de la ONAMIAP está compuesta por cuatro proyectos puntuales, financiados y asesorados por OXFAM, que fueron desarrollados de forma secuencial entre febrero del 2016 y junio del 2019, y que tuvieron una duración de entre cinco y siete meses[5]. Los proyectos se realizaron en quince comunidades campesinas y nativas de las regiones de Ayacucho, Huancavelica, Junín, Ucayali y Lima.

Entre los diversos objetivos de los proyectos, se encuentra el de mejorar el ejercicio del derecho a la participación de las mujeres en el gobierno comunal, especialmente, en la gestión de territorios colectivos, a partir de las modificaciones estatutarias. Sin embargo, este objetivo se encuentra articulado a otros de mayor alcance, vinculados a lograr el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres indígenas en el marco de la gobernanza de las tierras y territorios, como se aprecia en las actividades conexas a la de modificación de estatutos.

En el nivel local, se buscó modificar los estatutos comunales para el reconocimiento de mujeres indígenas como comuneras calificadas y la incorporación de cuotas de género en las listas para las elecciones comunales. A la par, se aspira a fortalecer la gestión territorial en beneficio de las comunidades. Para ello, se establecieron pautas para modificar los estatutos, algunas más explícitas que otras:

5 Los proyectos fueron Propuesta de mujeres indígenas para garantizar derechos a la tierra y el territorio (febrero- junio del 2016), Mujeres indígenas y gobernanza de la tierra (noviembre del 2016-mayo del 2017), Acceso a las mujeres indígenas a la gobernanza a la tierra y bosques con identidad (agosto-octubre del 2018) y Mujeres indígenas fortaleciéndose para la gestión integral de los territorios comunales (julio del 2018-abril del 2019).

Pautas sobre derechos de las mujeres	Pautas sobre gestión territorial
- El uso de lenguaje inclusivo en los estatutos: "comuneros y comuneras". - La disposición de que las mujeres sean registradas en el padrón comunal. - Una cuota mínima del 30 % de mujeres en conformación de las juntas directivas comunales.	- La autoidentificación indígena u originaria a partir de su revaloración cultural. - La incorporación de normas nacionales y convenios internacionales sobre derechos de pueblos indígenas. - La inclusión de disposiciones que protejan el territorio. - La revisión de las normas comunales a partir de las prácticas organizativas y de gestión territorial vigentes.

En el nivel nacional, se promovió que la Ley General de Comunidades Campesinas y la Ley de Comunidades Nativas establezcan disposiciones en favor de las mujeres, que influyan en las normas y prácticas de las comunidades.

PRINCIPALES ACTIVIDADES

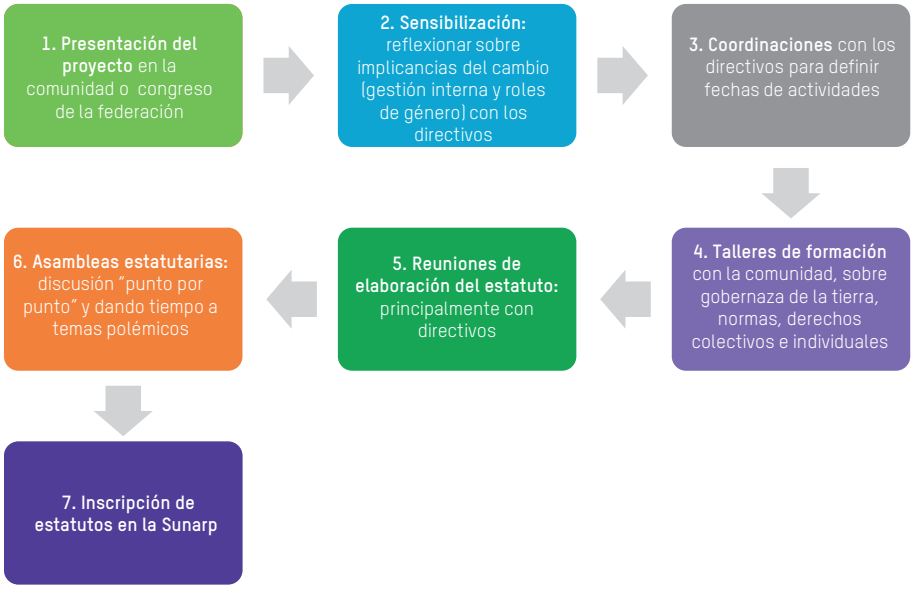
Las actividades de la intervención se desarrollaron en comunidades de diferentes regiones del Perú. En este documento, mencionamos solo las vinculadas a los cambios producidos en las normas y prácticas comunales, a partir de las modificaciones estatutarias de las experiencias evaluadas. Asimismo, consideramos la experiencia de modificación de la Ley General de Comunidades Campesinas, que buscaba respaldar y promover los cambios estatutarios a nivel nacional.

Actividades	Descripción
Diagnóstico inicial	- Al iniciar el proyecto: dos comunidades nativas en Junín y dos comunidades campesinas en Ayacucho. No se realizaron diagnósticos posteriores. - Permitió conocer la situación de las mujeres en la gestión territorial y priorizar estrategias.
Farmación de lideresa y promotoras	- Talleres descentralizados para directivas y lideresas de las bases y de organizaciones indígenas aliadas. - Temas: autodeterminación, gobernanza territorial, titulación colectiva (PTRT3), consulta previa e industrias extractivas, cambio climático, liderazgo y derechos de mujeres indígenas. - Validación y debate de agendas políticas y normas estatales: modificación de la Ley General de Comunidades Campesinas. - Reunión de inducción de promotoras: gestión de proyectos y plan de trabajo.
Modificación de estatutos	- Modificación de estatutos comunales para mejorar la participación de las mujeres en la gestión y gobernanza territoriales. - Diseño de una metodología para la modificación estatutaria. - Modificación de normas nacionales que respalden experiencias comunales.

Actividades	Descripción
Elaboración de materiales de difusión	- Videos testimoniales y cartillas de difusión sobre problemas de acceso a la tierra de las mujeres y resultados de las modificatorias estatutarias.
Reuniones de articulación	- Reuniones de articulación y congresos nacionales y regionales. - Finalidad: diseño de agendas comunes e intervenciones desde las bases.
Participación en espacios de incidencia estatal	- Participación de directivas en mesas estatales y plataformas indígenas: propuestas políticas y normativas - Temas: titulación, consulta previa, cambio climático y derechos de las mujeres indígenas.
Encuentros de mujeres que son autoridades comunales	- Un encuentro nacional y tres encuentros regionales de mujeres indígenas elegidas como autoridades comunales. - Temas: derechos individuales y colectivos, y gobernanza territorial.

METODOLOGÍA PARA MODIFICAR LOS ESTATUTOS

La modificación de estatutos comunales, inicialmente, siguió un proceso intuitivo, que luego se plasmó en una metodología de siete pasos, descrita en el documento *Buenas prácticas, participación de las mujeres indígenas en la gobernanza colectiva del territorio*. Los primeros pasos, elaborado en mayo del 2017. La síntesis de la metodología se aprecia en el siguiente flujograma:



Fuente: ONAMIAP, 2017a, pp. 6-7.
Elaboración propia.

La propuesta metodológica no solo se concentra en la modificación del estatuto, en tanto documento escrito y formal, sino que considera que en esa actividad "va intrínseca una nueva forma de entender las relaciones de género, los roles y las valoraciones a las mujeres en las comunidades" (ONAMIAP, 2019a, p. 6). Por ello, el proceso comprende etapas de sensibilización, diálogo y reflexión sobre la defensa y la gestión del territorio comunal, y la importancia de la participación de las mujeres en las decisiones sobre estas.

No obstante, la metodología no se siguió de forma detallada en todas las comunidades. Su cumplimiento dependió del contexto de cada comunidad y de los recursos disponibles de la ONAMIAP. En ese sentido, en las dos primeras etapas de la intervención (proyectos 1 y 2), la etapa de sensibilización y los talleres de formación fueron más prolongados, lo cual permitió generar una reflexión más profunda. En cambio, en los proyectos siguientes (3 y 4), esta etapa se redujo, lo cual generó algunas dificultades en la socialización del nuevo estatuto en la comunidad y puso mayor peso a la adecuada selección de las comunidades que facilitaran la apropiación de la modificación.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS COMUNIDADES

Si bien hasta el momento de la evaluación, la ONAMIAP no había definido expresamente los criterios para seleccionar a las comunidades de su intervención, algunos de ellos se mencionan en sus informes y en las entrevistas realizadas a sus directivas y lideresas. Estos son:

- **Interés de la junta directiva comunal.** Este es el requisito determinante y se refiere a la disposición de las y los directivos comunales para trabajar en la modificación total o parcial de los estatutos, y de incluir disposiciones en favor de la participación de las mujeres.

- **Compromiso de las y los directivos**. Ambos debían estar dispuestos a desarrollar el proceso de modificación de estatutos hasta el final y de involucrar a la comunidad en este.

- **Respaldo de las organizaciones.** Las comunidades seleccionadas tenían que contar con el respaldo de las organizaciones de base de la ONAMIAP o de las organizaciones indígenas mixtas (también llamadas *federaciones*) que son sus aliadas.

3.
EXPERIENCIAS DE MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS COMUNALES

"Las mujeres siempre participamos en las reuniones, en todas las actividades que se realiza; por esta razón, hemos sido elegidos con el voto de la mayoría. Creemos que la comunidad nos está observando si somos capaces de servir a nuestra comunidad (...)". Magdalena Arcce Silva, comunidad campesina Uras, Ayacucho.

La intervención de la ONAMIAP busca promover el derecho de las mujeres a la tierra y al territorio y su participación política en las comunidades campesinas y nativas en un contexto muy complejo. Por un lado, la

ONAMIAP respalda las luchas de las mujeres indígenas que, como parte de sus pueblos, defienden sus territorios frente a una intensa presión del Estado y las empresas privadas. Por otro lado, las mujeres luchan porque sus derechos a la gestión territorial y a la participación política sean reconocidos al interior de sus pueblos.

Además, la ONAMIAP, como organización nacional, también ha tenido como preocupación el respeto de la autonomía de las comunidades a fin de evitar que su lucha por la igualdad, plasmada en las modificaciones estatutarias, se perciba como impuesta desde el exterior. Esto ha hecho que la ONAMIAP desarrolle procesos y estrategias diferenciadas, y obtenga resultados diversos.

Comunidades y organizaciones de la intervención evaluada y su ubicación

Comunidad	Ubicación	Organizaciones
Comunidad campesina Uras	Distrito de San Miguel, provincia de la Mar, región de Ayacucho	Federación Regional de Mujeres Indígenas de Ayacucho (Feremia)
Comunidad campesina Congalla	Distrito de Congalla, provincia de Angares, región de Huancavelica	Federación de Mujeres de Congalla (Femucon)
Comunidad nativa Shambo Porvenir	Distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel Portillo, región de Ucayali.	Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes (Feconau)
Comunidad nativa Shintoriato	Distrito de Pichanaki, provincia de Chanchamayo, región de Junín	Mujeres Indígenas Asháninkas de la Selva Central (Omiasec) de la Central de Comunidades Nativas de la Selva Central (Ceconsec)
Comunidad campesina Pirca	Distrito de Atavillos Alto, provincial de Huaral, Lima	Organización de Mujeres Indígenas Provincia de Huaral (Omiph)(*)

(*) No afiliada a la ONAMIAP.

La descripción del contexto, el desarrollo y los resultados de la intervención por comunidad está organizada en dos partes. Primero, se describen las comunidades campesinas y nativas donde la intervención tuvo resultados positivos y luego, se concluye con la descripción de la intervención en la comunidad campesina Pirca, donde la intervención no logró concretarse. Se ha decidido contar esta última experiencia porque permitió a la ONAMIAP obtener aprendizajes importantes que ameritan ser compartidos con organizaciones e instituciones interesadas en intervenciones similares.

3.1. COMUNIDAD CAMPESINA URAS, AYACUCHO: "Las mujeres ahora somos comuneras calificadas"

- La comunidad campesina Uras se encuentra en el distrito de San Miguel, en la provincia de La Mar, al noreste de Ayacucho. El traslado desde la ciudad de Huamanga hasta la comunidad dura cuatro horas por carretera. Uras obtuvo reconocimiento ante el Estado en octubre de 1995 mediante la Resolución directoral 0284-95-RLW-AYA/PETT.

- Hacia el 2017, la comunidad tenía 130 habitantes y existían 49 viviendas (INEI, 2018c). La población se encuentra en descenso debido a la intensa migración de las comunidades del distrito de San Miguel hacia las ciudades. Los datos del censo del INEI del 2017 muestran que la población distrital es casi la mitad de la existente hace diez años[6].

- La mayor parte de la comunidad tiene como lengua materna el quechua, pero maneja también el castellano, aunque las mujeres tienen más dificultad para hablarlo.

6 En el censo del INEI del 2007, el distrito de San Miguel tenía 18 775 pobladores y en el censo del 2017, solo 9698.

- Según datos oficiales, los pobladores de Uras pertenecen al pueblo quechua (Ministerio de Cultura, Mincul en adelante, 2018), pero las personas entrevistadas se identificaron como campesinas, comuneras o agricultoras. En general, los pobladores de Uras, mencionan su pertenencia a "pueblos muy antiguos, de antes de los incas". En efecto, los territorios de la región de Ayacucho fueron asiento importante de culturas prehispánicas: entre el 250 y el 500 d. C., se desarrolló la cultura wari; luego de su decaimiento, surgió la cultura chanka, que fue incorporada por los incas al Tahuantinsuyo pese a la resistencia que su gente opuso (INEI, 2001, p. 7).

- Los pobladores también reclaman "el olvido del Estado desde siempre, sin importar su riqueza cultural". La concreción de la invasión española y del proceso de mestizaje se produjo con la fundación inicial de la ciudad de Huamanga durante la Colonia, en 1535. Sin embargo, la ausencia de recursos mineros y la depresión de los obrajes textiles, producida desde las reformas borbónicas del siglo XVIII, hizo que la intendencia de Ayacucho perdiera importancia. Posteriormente, durante la época republicana, la región de Ayacucho sufrió el abandono de los gobiernos a pesar de que la independencia del Perú fuera declarada en su territorio (INEI, 2001, p. 7).

- Los pobladores de Uras también recuerdan vivamente la época del conflicto armado interno (1980-2000) dado que la región de Ayacucho fue una de las más golpeadas. Solo en el distrito de San Miguel, se registraron 3884 casos de afectaciones individuales en el Registro Único de Víctimas de la Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR) y 71 comunidades campesinas afectadas. La comunidad Uras fue catalogada por la CVR con un nivel de afectación "muy alta" debido a muertes, torturas y desapariciones forzadas ocurridas (Lugar de la Memoria, la Tolerancia y la Inclusión Social —LUM—, 2019). Actualmente, la mayor parte de sus habitantes es desplazada y sus familias han experimentado la violencia política.

- A pesar de la desarticulación y la migración resultante del abandono y la violencia, Uras ha mantenido y conformado organizaciones comunales. Existen la junta directiva comunal y diversos comités especializados, como el comité de autodefensa. A esto, se añaden las organizaciones de base como el club de madres y el comité del vaso de leche. Sin embargo,

la comunidad no se encuentra articulada con organizaciones de segundo nivel, por ejemplo, federaciones campesinas.

Gestión territorial y participación de las mujeres

La comunidad campesina Uras tiene un territorio de 604,38 hectáreas que fueron tituladas en junio de 1997. La comunidad está dividida por una quebrada en Uras Alta y Uras Baja, y las reuniones y asambleas suelen realizarse en el local que forma parte de las Plataformas de Servicios Tambos (Tambo, en adelante), que está ubicado en Uras Baja. En ambas partes, las principales actividades económicas son la agricultura y la ganadería. La propiedad de la tierra es comunal, pero existen tierras destinadas al uso colectivo y tierras o parcelas familiares asignadas en posesión a los comuneros calificados para su uso y usufructo. Si la tierra asignada no es trabajada, el comunero pierde el derecho de posesión.

Como se describe a continuación, el territorio de la comunidad Uras ha estado sujeto a una gran presión externa e interna, y las mujeres han tenido muy poca participación en las decisiones que se han tomado y se toman al respecto.

- **La organización y gestión del territorio comunal**

  - El gasoducto de Camisea atraviesa el territorio comunal a cambio de un único pago que los comuneros y las comuneras consideran ínfimo. Los directivos están interesados en renegociar el contrato firmado en el 2016 con la empresa Transportadora de Gas en el Perú (TGP) para obtener un reintegro y el sinceramiento del pago por el otorgamiento de un derecho de servidumbre.

  - Existen conflictos con comunidades colindantes que "invaden" el territorio comunal para apropiarse de este mediante su posesión.

  - Existen tensiones originadas en el interés de algunos comuneros de Uras Baja de independizarse de Uras Alta para tener mayor autonomía en sus decisiones y la gestión de su territorio.

  - Existen comuneros que fueon desplazados a Lima en el periodo del conflicto armado interno y que están retornando y pidiendo la readjudicación de sus terrenos.

- Algunos comuneros no respetan los linderos de sus parcelas familiares e invaden las de otras familias mediante la siembra o el pastoreo. Otros están interesados en titular sus parcelas individuales.

- Las personas jóvenes y las mujeres están interesados en mejorar su participación en los órganos de gobierno comunal, pero las normas y prácticas estatutarias los y las excluyen. Algunos directivos respaldan ese interés.

- **La participación de las mujeres**

  - Si bien los derechos y obligaciones comunales son asumidos por la familia, los hombres son considerados como los jefes de esta y los legitimados para participar en las asambleas comunales.

  - Las mujeres no son consideradas como comuneras calificadas para participar con voz y voto en las decisiones comunales. Solo las viudas y madres solteras participan en tanto no tienen una pareja varón que represente a sus familias.

  - Cuando las mujeres casadas o con pareja asisten a las asambleas, se cuestiona su presencia y se exige que asista el varón. Solo cuando este ha pedido permiso por razones de trabajo, viaje o salud puede ser reemplazado por su esposa.

  - Pocas mujeres asumen cargos en la junta directiva comunal o en otros comités directivos vinculados a la gestión territorial, como el comité de riego.

  - Existen ocasiones en que las mujeres son persuadidas para participar en los órganos de gobierno comunal, pero ellas tienden a rechazar la invitación por temor o porque la sobrecarga de labores en el hogar no se lo permite.

  - Solo dos mujeres participaron activamente en el proceso de negociación para la construcción y paso del gasoducto de Camisea.

  - Las mujeres tienen experiencia en dirección y liderazgo gracias a su participación en el comité del club de madres, del vaso de leche y del comedor popular, y en la asociación de padres de familia (Apafa).

Sin embargo, las mujeres no logran proyectar esa experiencia en los órganos de gobierno comunal.

- El comité de vaso de leche permite a las mujeres articularse en diversos niveles (comunal, distrital, provincial) hasta formar parte de la Feremia (antes Federación Departamental de Clubes de Madres de Ayacucho – Fedecma), que es base de la ONAMIAP. No obstante, los pocos recursos con que cuenta esta organización le impiden tener una presencia permanente en el nivel comunal.

Proceso de modificación de estatutos

El proceso de modificación de estatutos se desarrolló en los primeros meses del año 2017 y siguió, en su mayoría, la metodología propuesta por la ONAMIAP. El proyecto fue presentado a los directivos mediante la promotora Nelly Mejía, quien tenía contacto previo con ellos gracias a la labor que ha desarrollado como directiva del comité distrital del vaso de leche y jueza de paz en la capital del distrito de San Miguel.

Las coordinaciones iniciales se desarrollaron con el presidente comunal, quien solicitó la presentación del proyecto en la asamblea comunal.

Una vez que la asamblea comunal aceptó el proyecto, la promotora y la presidenta de la Feremia realizaron una reunión de sensibilización en la que participaron varones y mujeres de la comunidad. Los comuneros y las comuneras esperaban adecuar el estatuto a sus prácticas y aspiraciones vigentes. El antiguo estatuto, registrado en el 2000, era una copia casi exacta del modelo ofrecido por el Ministerio de Agricultura a nivel nacional para facilitar el registro de las comunidades campesinas y pocas personas lo conocían. El acuerdo de trabajo conjunto fue formalizado mediante la firma de un convenio interorganizacional. Luego de ello, se conformó el comité estatutario, que tuvo diversas reuniones con la promotora y la presidenta de la Feremia hasta elaborar la propuesta del estatuto comunal.

La asamblea estatutaria se realizó en dos días, entre marzo y abril del 2017, porque cada uno de los artículos se debatió intensamente en quechua a partir de la sustentación del comité estatutario. Antes de la asamblea, se realizó un breve taller sobre autoidentificación indígena, territorio, derechos colectivos y derechos de las mujeres. Los comuneros varones tenían dudas sobre las modificaciones que se proponían con relación a las mujeres: considerarlas comuneras calificadas y establecer una cuota del 30 % en las listas para la elección de la junta directiva comunal. Otro debate importante versó sobre la incorporación del Convenio 169 de la OIT en el estatuto comunal, pues los comuneros interesados en la titulación individual se oponían a ello.

> **"Nos hemos reunido tres reuniones pequeñas. Ahí, hemos conversado cómo e(sic) iba a hacer y ha habido dos magnas asambleas. Y en una primera magna asamblea, no se llegó a concretizar porque no hubo acuerdo. Quedamos para otro, postergamos, como para un mes postergamos (...). Y en ese es que se aprobó". (Promotora en Ayacucho, ONAMIAP)**

La presencia de la coordinadora de la intervención, Melania Canales, que viajó desde Lima para participar en la asamblea resultó muy significativa. Los participantes valoraron no solo los aportes que ella brindó sobre la identidad indígena, la defensa del territorio y los derechos de las mujeres, sino también el hecho de que representara a una organización nacional de mujeres.

Una vez aprobado el nuevo estatuto, los directivos realizaron su inscripción ante la Sunarp con la asesoría de la promotora de la ONAMIAP.

Resultados de la intervención en la comunidad

La labor realizada por la ONAMIAP en la comunidad campesina Uras ha contribuido a sentar las bases para que las mujeres mejoren su participación en el gobierno comunal, pero también la seguridad jurídica para la defensa y gestión del territorio comunal en general. Los principales resultados son los siguientes:

- **Las mujeres tienen la posibilidad de ser "comuneras calificadas" con los mismos derechos y responsabilidades que los varones según el estatuto comunal**. Esto se ha logrado mediante dos modificaciones en la norma comunal. Una de ellas es la constante referencia al concepto de igualdad entre varones y mujeres, al amparo de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La otra consistió en la introducción de lenguaje inclusivo —"comuneros y comuneras" o "varones y mujeres"— a lo largo de las disposiciones estatutarias.

  Los conceptos y términos señalados no se encontraban en el estatuto del 2000, como se observa en el siguiente cuadro:

Estatuto antiguo	Estatuto modificado
Artículo 4. Los principios básicos de la Comunidad son: a) Igualdad de Derechos y obligaciones **de los Comuneros** b) (...) c) Participación plena de **los Comuneros** en la vida comunal con la observación de las Normas Morales: Ama Llulla (No seas mentiroso) Ama Súa (no seas ladrón) y Ama Quella (No seas ocioso); (...)	Artículo 5. Los principios básicos de la comunidad Uras son: A. Igualdad de derechos y obligaciones de los comuneros: **varones y mujeres.** B. (...) C. Participación plena de **comuneros y comuneras (varones y mujeres)** en la vida comunal con la observancia de las normas morales: *ama qella* (no seas ocioso), *ama sua* (no seas ladrón), *ama llulla* (no seas mentiroso). (...).
Artículo 6. **Son Comuneros** los nacidos en la Comunidad, los hijos de comunero y las personas integradas a la Comunidad. Se considera comunero integrado **al varón o mujer** mayor de edad o con capacidad civil que tenga cualquiera de las siguientes condiciones: a) **Al varón** que conforme pareja estable con un miembro de la Comunidad; y b) **Al varón o mujer**, mayor de edad, que solicite ser admitido y sea aceptado por la comunidad en Asamblea General. (...). (El resaltado es nuestro)	Artículo 7. Son **comuneros y comuneras calificados**, nacidos en la comunidad de Uras, hijos de comuneros y personas integradas a la comunidad. Se considera como comunero integrado **al varón y/o mujer** mayor de edad con capacidad civil que tenga condiciones: A) **Al varón y/o mujer** que conforme pareja estable con un miembro de la comunidad; y B) **Varón y/o mujer**, mayor de edad, que solicite ser admitido y aceptado por la comunidad en una asamblea general. (...)[7]. (El resaltado es nuestro))

7 El artículo 7 ha sido transcrito del libro de actas de la asamblea estatutaria, registrado bajo el número 106-2017 y elevado a escritura pública por el notario Dalmacio D. Mendoza Azparrent en Ayacucho. Este artículo y los siguientes, donde se evidencia el uso de un lenguaje inclusivo, no aparecen en la modificación estatutaria registrada en la partida 02011578 de la Sunarp; solo se señala lo siguiente: "De los comuneros: De la condición de comunero y comuneras calificados, del padrón, derechos, obligaciones y otros: Según los Art. 7° al 16° del Estatuto".

En el estatuto original, solo los hombres podían ser comuneros calificados por ser considerados como jefes de familia, lo cual les permitía ser titulares de los derechos y obligaciones comunales. Para evitar que solo los hombres tengan esa condición, se estableció expresamente, en el artículo 9, que las mujeres debían estar registradas en el padrón comunal, definido como "(...) el registro de datos de todos los **comuneros y comuneras: hombres, mujeres** y su familia (...)" (el resaltado es nuestro). De este modo, las mujeres están legitimadas para participar en las asambleas con voz y voto.

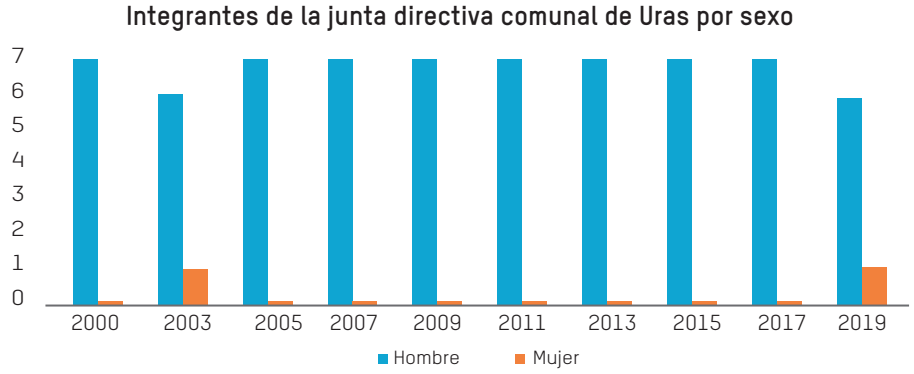
> **"Antes en el estatuto, el jefe de hogar nomás tenía que hablar. Si la mujer puede ir a representar, solo puede escuchar, calladito no puede hablar nada. Pero ahora ya tiene para opinar, esa es la diferencia." (Directivo CC Uras)**

- **Se ha establecido una cuota de género del 30 % en los procesos de elección de la junta directiva comunal.** El estatuto modificado dispone que las listas de candidatos incluyan a comuneras calificadas y que al menos 30 % de ellas participe en la elección de la junta directiva comunal. Además, se ha encargado a la asamblea la promoción de la participación de las mujeres tanto en la asamblea general como en los procesos de elección de la junta directiva.

Estatuto modificado
Artículo 27. Las atribuciones de la asamblea general son las siguientes: (...) L. Garantizar **la inclusión de las mujeres en el padrón de electores para que tengan derechos de elegir y ser elegidas en los cargos comunales y en las comisiones** de acuerdo a la necesidad de la comunidad. M. **Decretar la participación de las mujeres de manera obligatoria en las asambleas y decisiones de la comunidad**. (...) (El resaltado es nuestro)
Artículo 41. Las elecciones de la directiva comunal serán dirigidas, organizadas y supervisadas por un comité electoral compuesto por tres miembros; presidente, secretario y vocal, elegidos en asamblea general extraordinaria. A. (...) B. En las elecciones **solo podrán votar los comuneros(as) calificados**, expedidos sus derechos de sufragio. C. **Incluir la participación de la mujer de manera obligatoria en las elecciones de la junta directiva, el 30 % según la ley.** D. (...) E. Las elecciones de la directiva comunal **se efectuarán por listas completas, incluyendo obligatoriamente a las mujeres.** (...) (El resaltado es nuestro)

- **La implementación de la cuota ha favorecido la elección de una mujer casada como vocal de la junta directiva comunal 2018-2019, conformada luego de la inscripción del estatuto comunal.** Inicialmente, se presentaron dos listas para las elecciones comunales y resultó ganadora la que estuvo conformada solo por hombres. Sin embargo, en aplicación de la cuota de género del estatuto y de la costumbre de elegir a una persona de la lista perdedora para que conforme la junta, el presidente solicitó a una mujer casada que fuera vocal. Se trata de un hecho importante, porque en Uras, la práctica usual es que solo las mujeres viudas y madres solteras sean comuneras calificadas y conformen la junta directiva comunal.

Antes de la modificación de estatutos, las juntas directivas comunales estaban compuestas principalmente por varones. En la última década, solo se eligió a una mujer para el periodo 2003-2004, de un total de siete integrantes. Recién luego de la modificación estatutaria, realizada en abril del 2017, se eligió nuevamente a una mujer para el periodo 2019-2020. Ello puede observarse en el siguiente cuadro:



Fuente: Partida Registral 02011578 de la Sunarp.
Elaboración propia.

Además, en los dos periodos, las mujeres solo habían ocupado el cargo de segunda vocal[8], como es usual en las comunidades.

- **La comunidad se ha autoidentificado como pueblo originario al amparo de leyes nacionales y convenios internacionales que protegen sus derechos a la autonomía y al territorio**. Las normas internacionales sobre derechos de los pueblos indígenas fueron incorporadas en el estatuto comunal. El estatuto del 2000 no contenía esas disposiciones, como se observa en el cuadro comparativo:

Estatuto antiguo	Estatuto modificado
Artículo 1. La Comunidad Campesina de "URAS" es una organización social, económica y cultural de interés público, autónoma, democrática, económica y cultural, de interés público, autónoma que tiene como antecedente inmediato en la Comunidad Campesina, de "URAS" **de Existencia inmemorial.** Su vida institucional se rige por el presente Estatuto y las disposiciones de la Constitución Política del Perú, la Ley General de Comunidades Campesinas N° 24656 y su Reglamento y las normas legales que amparan su existencia legal, autonomía y desarrollo. (El resaltado es nuestro)	Artículo 1. Comunidad campesina de Uras es una organización social, económica y cultural de interés público, autónoma, democrática, **pueblo originario** que existió antes de la conformación del Estado. D. El presente estatuto se rige amparándose a las disposiciones de la Constitución Política del Perú, Ley General de Comunidades Campesinas N° 24656 y su reglamento**, y las normas internacionales que amparan su existencia legal, autonomía y desarrollo, como el Convenio 169 de la OIT, la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de os Pueblos Indígenas y la Ley de Igualdad de Oportunidades.** (El resaltado es nuestro)

8 Los cargos de la junta directiva comunal son presidente, vicepresidente, tesorero, secretario, fiscal, vocal 1 y vocal 2.

Los cambios realizados se consideran una reivindicación cultural, pero también una estrategia que permite a la comunidad mejorar su posición para negociar con comunidades colindantes, el gobierno y las empresas privadas que invaden su territorio. Así, la comunidad está apelando a su estatuto comunal para proponer la renegociación del contrato referido el paso del gasoducto de Camisea por el territorio de Uras.

> **"Ahora ya puedo hablar de renegociación con las empresas transnacionales (...) para cualquier cosa tenemos fundamentalmente ese estatuto (...), es prácticamente indígena (...). La maquinaria de la empresa que pasaba libre nuestro territorio que colinda, tiene que pedir permiso". (Directivo CC Uras)**

- **Los directivos, los comuneros y las comuneras adquirieron nuevos conocimientos y conceptos para la defensa y gestión de sus territorios, y el respeto de los derechos de las mujeres.** Los directivos comunales conocen más sobre sus derechos a la identidad y al territorio, e incorporaron a este último en sus discursos, distinguiéndolo del de tierras mediante las reuniones de sensibilización y el taller previo a las asambleas estatutarias.

  Además, los directivos, los comuneros y las comuneras dialogaron sobre el derecho de las mujeres a la participación por ellas mismas y no en reemplazo de sus esposos. Se desencadenó una reflexión comunal sobre la "igualdad de oportunidades" que ha sido fijada como un concepto importante, pero que requiere continuar siendo debatido.

  > **"Prácticamente somos iguales hombres y mujeres, más antes solo podían ser los varones. Entonces puede ser autoridad, presidente, sea gobernadora, ya todo ya, somos iguales". (Directivo CC Uras)**

- **Mayor formalidad de la comunidad ante el Estado.** La inscripción del estatuto y de la nueva junta directiva en la Sunarp otorga una mayor formalidad a los representantes de la comunidad para las gestiones que deseen realizar ante el Estado y para participar en los escenarios y proyectos que este ofrece.

Los resultados alcanzados son significativos en tanto constituyen un punto de partida para mejorar la participación de las mujeres en la gestión del territorio comunal. No obstante, gran parte de los comuneros y las mujeres no conocen el nuevo estatuto a profundidad, porque este no ha sido objeto de difusión y nuevos debates. Ello, a pesar de que, al momento de la evaluación, ya habían transcurrido más de dos años desde la modificación estatutaria. Se trata de una preocupación que se hace evidente en las solicitudes de capacitación de los comuneros y las comuneras que aspiran a una comprensión más integral del estatuto.

> **"Este estatuto nos está ayudando bastante, a las mujeres (...), de acuerdo a este estatuto, la mitad más uno vamos a trabajar. Nosotros queremos más así capacitaciones para entender mejor el estatuto, pueden venir también a una asamblea para explicarnos a toda la comunidad cómo de acuerdo a ese estatuto estamos trabajando o no". (Directivo CC Uras)**

Los comuneros y las comuneras buscan absolver las dudas y tensiones que han surgido durante el proceso de modificación estatutaria, en especial, las referidas a las implicancias de su autoidentificación como pueblos originarios y a los cambios en los roles de género que conlleva la participación de las mujeres en la gestión comunal.

Historia de vida: una mujer con pareja que es directiva

Magdalena Arcce Silva, vocal de la comunidad campesina Uras, distrito de San Miguel, provincia de La Mar, Ayacucho

Magdalena Arcce es una mujer quechuahablante que vive en una pequeña casa ubicada en una ladera un poco apartada del centro de la comunidad, con su esposo y sus cuatro hijos. Ella es una de las pocas mujeres casadas que ha logrado ocupar un cargo en la junta directiva comunal de Uras desde que se modificó el estatuto comunal, en abril del 2017, para favorecer la participación de las mujeres, gracias al pequeño proyecto desarrollado por la ONAMIAP con apoyo de Oxfam.

Sin embargo, este cambio no ha sido lo único que contribuyó a su elección. Su capacidad de trabajo y su dedicación han sido desarrolladas a lo largo de su vida en condiciones muy difíciles. Desde que nació en Uras, hace 44 años, vivía con su padre y su madre, y con sus cuatro hermanas. Todas, aun siendo mujeres, debían ayudar en la chacra "de acuerdo a nuestra fuerza", como les enseñó su padre. A Magdalena, le ha gustado trabajar en la chacra y cuidar a los animales desde siempre, porque estas actividades proveen lo

necesario para vivir: "Siempre estuve en la chacra, atendía a los animales, a los chanchos, a las gallinas. A medida que iban creciendo los animales, en cualquier momento que queríamos, nos los comíamos". Su madre se encargaba de cuidar y pastear a los animales, a la par que trabajaba en el hogar, lavando y cocinando. Magdalena y sus hermanas llegaban de la chacra, y ella las esperaba con el almuerzo listo. Por eso, a Magdalena también le gusta trabajar en el hogar: "Esas labores siempre nos gustan a las mujeres".

Aunque su padre les enseñó muy bien a trabajar en la chacra, no le daba la misma importancia a su educación escolar. La madre quería que sus hijas estudiaran, pero el padre no estaba de acuerdo, pues en ese tiempo la educación de las mujeres no era importante. A pesar de ello, Magdalena empezó su primer año en la escuela. Los desacuerdos entre sus padres, en ocasiones, daban lugar a situaciones de violencia. Ellos dialogaban, pero el padre siempre se imponía: "Antes, los papás, creyéndose jefe, les pegaban a las mujeres". La idea del hombre como jefe del hogar existe desde hace muchos años en las familias de la comunidad Uras. Cuando la madre no le hacía caso, este le pegaba, y cuando las hijas trataban de defenderla, el padre les pegaba a todas, pero a Magdalena no. Ella era la engreída por la

atención que brindaba a su padre: "Yo cuidaba más a mi papá. Yo le apoyaba a él, me preocupaba de su comida y le alcanzaba en su hora, le alistaba su coca para que vaya a trabajar".

Esa no fue la única forma de violencia que conoció. Entre los años 1985 y 1986, la extensión del terrorismo en toda la provincia de La Mar causó que migraran a la zona del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM). Magdalena tuvo que abandonar su casa, su chacra y sus animales tan apreciados. Dejó la comunidad y su escuela, pero cuando quiso retomarla en un nuevo lugar no pudo: "con el terrorismo, lo dejé; con el terrorismo, quedé como traumada; luego, volví a estudiar y no podía". La experiencia de su vida en el centro poblado de Palmapampa, ubicado en el distrito Samugari, provincia de La Mar, Ayacucho, marcó su vida definitivamente. Cuando ella tuvo aproximadamente 13 años, su padre falleció mientras servía en el comité de autodefensa y, como era común en el tiempo del conflicto armado interno, nadie se responsabilizó ni reparó por su muerte. A pesar de ello, Magdalena permaneció en el VRAEM durante casi quince años y solo retornó a su comunidad Uras hace veintiún años. Ahí, conoció a su actual esposo y formó su familia.

El aprendizaje que tuvo Magdalena en el trabajo, junto con la necesidad de mantener a sus hijos, hizo que trabajara activamente, además de en el hogar, en las obras comunales o estatales cuando su esposo quedó incapacitado por tres años debido a una fractura en el pie. Ella trabajó "con pico y pala" en la construcción de la escuela, las obras de irrigación y los viveros de tara; y en la cocina, preparando los alimentos para los peones que construyeron el Tambo. Esta labor hizo que fuera muy valorada por hombres y mujeres de la comunidad.

Magdalena también ha participado en varias organizaciones comunales. Su liderazgo se ha forjado en esos espacios considerados principalmente de mujeres. Ella se ha desempeñado como presidenta de la Asociación de Padres de Familia (Apafa), del Club de Madres y de la Liga Femenina de la iglesia cristiana a la cual pertenece. No recuerda el nombre de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que le enseñaron sobre la igualdad de hombres y mujeres, pero sí que aprendió en el comité del vaso de leche. Ahí, también conversan sobre sus problemas familiares o la violencia familiar. Su esposo ha respaldado y apoyado su participación cuando ha sido necesario: "Sí, me apoya, cuando no tengo tiempo de ir, porque tengo que cocinar y lavar, él

asiste a las reuniones". Aunque él sabe realizar algunas labores en el hogar, estas se consideran siempre responsabilidad de la mujer, por lo que es poco frecuente que las asuma. Su apoyo está pensado para el caso de que Magdalena pudiera enfermar y se viera incapacitada de cumplir sus labores: "Si en caso de que nos enfermemos, él tiene que estar acostumbrado para hacer de todo".

Esto también se traslada al ámbito político de la comunidad. Cuando en el 2017 se realizaron las actividades para modificar los estatutos comunales, en convenio entre la comunidad y la ONAMIAP, fue su esposo quien más participó, porque ella trabajaba como cocinera en la obra del Tambo. Como solo acudió a las asambleas en sus ratos libres, no recuerda la modificación que permite a las mujeres ser comuneras calificadas y la cuota del 30 % en las elecciones de las juntas directivas: "No me acuerdo, como mi esposo ha participado más que yo. Porque aquí abajo con mi hermana cocinamos". Sin embargo, fue esta modificación la que favoreció su elección como vocal en la junta directiva comunal. La lista del candidato ganador no había considerado a una mujer, y como es costumbre que se incorpore siempre a dos personas de la otra lista, y se debía cumplir con la cuota, ella fue elegida como vocal: "Sabemos que hay una ley para que las mujeres conformen la junta directiva. De la lista no elegida, también puede entrar a conformar la directiva, no importa que pierda esa lista".

En su caso, no sería real decir que solo fueron el estatuto y la costumbre los que llevaron a Magdalena a ese puesto. El trabajo y la participación en la comunidad también fueron reconocidos de alguna forma por los directivos comunales, pues como ella lo señala:

> **"Las mujeres siempre participamos en las reuniones, en todas las actividades que se realiza; por esta razón, hemos sido elegidos con el voto de la mayoría. Creemos que la comunidad nos está observando si somos capaces de servir a nuestra comunidad (...). Él [presidente electo] elige a las personas con quienes va a trabajar, a las personas más activas".**

La participación de las mujeres en las organizaciones comunales no es novedad. Ya durante la época del terrorismo formaron parte de los comités de autodefensa. La actividad de vigilancia por turnos fue priorizada incluso sobre la labor en las chacras, pero esto no implicó su incorporación plena

en las instancias directivas y los espacios políticos comunales más reconocidos: "Ella es mujer" decían.

Sus tareas como vocal son convocar a las reuniones, planificar la agenda con los otros directivos, delegar funciones y asumir responsabilidades. Son tareas valiosas, pero implican una carga adicional de trabajo para ella, que tiene varias limitaciones para cumplirlas, como la chacra y el cuidado de la casa: "Para la mujer, hay tantas cosas por hacer en la casa". Entonces, son varias las oportunidades en que su esposo la reemplaza en las reuniones; ella participa muy poco. Esto no es tomado por ella como una desventaja, sino como una reciprocidad de su esposo hacia ella, quien lo reemplazó en su cargo cuando estuvo enfermo:

> **"A las autoridades, yo les digo que mi esposo va a participar más. Yo no voy a venir, pero él va trabajar en mi reemplazo (…). Anteriormente, cuando mi esposo estaba enfermo, yo era la única quien participaba a las reuniones. Él ha sido teniente".**

Aunque ella dice estar al tanto de todo, la información que maneja parece más limitada, no solo porque esta llega a través de su esposo, sino por su dificultad para leer documentos, como el nuevo estatuto. Ella, sin embargo, está estudiando en el programa de alfabetización que se ofrece en el Tambo.

La modificación del estatuto comunal ha abierto una posibilidad para la participación de Magdalena en la junta directiva comunal. Esta se vive en parte como un reconocimiento a su trabajo y su capacidad de liderazgo, pero también como una obligación difícil de cumplir, especialmente por la sobrecarga en el hogar y la chacra. La alternancia del cargo con su esposo es una opción interesante, pero también está la posibilidad no pensada de la alternancia en el hogar. Al fin y al cabo, la comunidad también está cambiando respecto de las mujeres: "Algunas personas no ayudan, al menos las personas mayores; pero las generaciones actuales siempre apoyan".

Los espacios del programa Juntos, el club de madres, las reuniones convocadas por el puesto de salud son los lugares donde ella puede expresar sus preocupaciones, en especial, en el comité del vaso de leche. Este comité es articulado a nivel regional por la Feremia, que forma parte de la ONAMIAP: es, entonces, un espacio muy importante para seguir pensando sobre estos

temas y seguir formándose: "Siempre sería las charlas un apoyo (...) les decimos que pregunten. Ellas ya participan preguntando sus inquietudes, ya se están soltando poco a poco". Habrá nuevas directivas que requerirán de estos espacios para tener una participación cada vez más plena, ahora que la "ley" comunal las ampara.

3.2. COMUNIDAD CAMPESINA CONGALLA, HUANCAVELICA: "Otra vez tenemos más mujeres en la directiva comunal"

- La comunidad campesina Congalla es la capital del distrito del mismo nombre, en la provincia de Angaraes, al este de Huancavelica. La forma más rápida de llegar a la comunidad es viajando por carretera durante tres horas desde la ciudad de Huamanga, en Ayacucho.

- Congalla fue reconocida como "comunidad indígena Congalla" en junio de 1955, mediante la Resolución Suprema 13. Sin embargo, a partir de la década de los noventa, su denominación cambió a comunidad campesina y, sus anexos y poblados se desmembraron para formar nuevas comunidades. Actualmente, la comunidad está conformada por los barrios de Carmen Alto, San Cristóbal, Los Manantiales y Barrios Altos, y el caserío Santa Cruz de Potacca.

- En el año 2017, Congalla contaba con 950 pobladores y 250 viviendas (INEI, 2018c). Los procesos de migración del campo a la ciudad han afectado también a la comunidad, al igual que a todo el distrito[9].

- La mayor parte de las y los habitantes son quechuahablantes, pero también hablan con fluidez el castellano, aunque las mujeres lo hacen en menor medida. Los datos oficiales han catalogado a la comunidad Congalla como parte del pueblo quechua (Mincul, 2018), pero los pobladores señalaron que son una comunidad campesina e indígena.

- Al narrar la historia de su comunidad, las personas hacen referencia a los "angaraes" (o anccaras) que habitaron sus territorios antes de la conquista española, como lo atestiguan los restos arqueológicos existentes en el distrito. En efecto, según el INEI (2001, p. 9), la región Huancavelica fue habitada por la población anccara entre los años de 1200 a 1440 d. C. Años después, se constituyó la confederación chanca, huanca y pocra, que luego formó parte del Tahuantinsuyo.

- Los pobladores también hacen referencia a su tradicional "danza de tijeras", vinculada inicialmente a las rebeliones anticristianas y antiespañolas y luego a las fiestas católicas (Montoya, 2007, pp. 18-19).

- La resistencia de los pueblos de Huancavelica fue una constante también durante la época colonial, en especial, frente a la explotación de mercurio. Desde el siglo XVI, se explotaron los recursos minerales de la zona utilizando la mano de obra local. Con el correr del tiempo, debido a las condiciones de trabajo, hacia el siglo XIX, hubo intentos de rebeliones en la zona hasta que la región alcanzó la independencia con el acta de Ayacucho (INEI, 2001, p. 9). Sin embargo, durante la época republicana, la región de Huancavelica ha continuado siendo un importante centro minero para el país.

- Un hito importante en la vida de la comunidad Congalla fue el periodo del conflicto armado interno (1980-2000), que afectó fuertemente toda la región de Huancavelica. En el distrito de Congalla, se tiene registro de 1175 víctimas de afectaciones individuales y la comunidad Congalla fue catalogada con nivel de afectación "muy alta" por la CVR (LUM, 2019).

9 Según el censo del INEI del 2017, el distrito de Congalla tenía 3544 habitantes, lo cual constituye un descenso en comparación con la población de 4381, identificada en el censo del 2007.

- A pesar de la violencia política y la explotación minera cercana, Congalla ha mantenido su organización interna. Además de la junta directiva, están los comités especializados, como la ronda campesina y el comité de autodefensa, y los clubes de madres, el comité del vaso de leche y los comedores populares.

Gestión territorial y participación de las mujeres

En Congalla, la gestión territorial se organiza sobre la base de tierras comunales y familiares (o parcelas) que son asignadas en posesión para el trabajo familiar. Las tierras se distribuyen de acuerdo al padrón de tierras y al padrón comunal, en los que están inscritos los comuneros calificados, que son considerados "comuneros activos", y los "comuneros pasivos", que migraron a las ciudades, pero mantienen sus parcelas. Estos últimos pueden participar en las asambleas, pero no tienen derecho a voto y tampoco son inscritos en el padrón electoral para ser elegidos como parte de la junta directiva comunal.

Los comuneros y las comuneras de Congalla hacen referencia a un alto grado de conflictividad interna originada principalmente por la presión de parcelar el territorio comunal. Las mujeres han participado en los debates y decisiones sobre este tema al formar parte de las organizaciones y la junta directiva de la comunidad, pero aún su participación no está suficientemente institucionalizada y ellas requieren del involucramiento de las jóvenes para dar continuidad a sus logros.

- **La organización y gestión del territorio comunal**

  - Los acuerdos de la asamblea multicomunal sobre la posesión de tierras en diferentes comunidades por los comuneros y las comuneras de Congalla se están incumpliendo. Los acuerdos se tomaron durante el proceso de desmembramiento de Congalla y el reconocimiento y titulación de las nuevas comunidades; pero, actualmente, sus directivos alegan que la gestión del territorio comunal debe regirse por sus nuevos estatutos. Como los comuneros de Congalla no cumplen obligaciones en esas comunidades, por ejemplo, la realización de las faenas, no tienen derecho a tierras familiares.

  - Los conflictos entre las comunidades han generado una mayor debilidad en las negociaciones con empresas estatales y privadas que

realizan pagos compensatorios mínimos por el uso de los territorios comunales. Una experiencia reciente ha sido la firma, en el 2016, de un contrato sobre derecho de servidumbre y resarcimiento de daños por la ejecución de un proyecto de construcción de una línea de transmisión eléctrica en el territorio de Congalla, a cargo del Consorcio Transmantaro S. A[10]. Si bien el acuerdo fue tomado en una asamblea general, los comuneros y las comuneras consideran que el monto pagado fue ínfimo.

- Los comuneros pasivos quieren mantener sus viviendas y parcelas a pesar de que ya no las cultivan. Ellos evitan que estas sean revertidas a la comunidad y adjudicadas a otros comuneros mediante el pago de multas o la asistencia periódica a las asambleas comunales.

- Algunos comuneros alquilan y hasta venden sus parcelas, aunque no posean el título de propiedad y sin solicitar autorización de la comunidad. En esos casos, tampoco realizan una contribución económica a la comunidad, lo que es mal visto por esta. Las compraventas o las herencias son certificadas por notarios y jueces de paz, a pesar de ser contratos inválidos.

- Existen comuneros que desean la titulación individual de sus parcelas, especialmente las ubicadas en el casco urbano, para darlas en garantía de créditos otorgados por entidades financieras.

- Debido a la alta movilidad y la poca capacidad de convocatoria de los directivos comunales, las asambleas suelen tener poca asistencia o se toman acuerdos que luego son cuestionados por los comuneros y las comuneras ausentes. Las autoridades estatales, como el juez de paz y el subprefecto, tampoco participan cuando son convocadas.

- Existe poca coordinación entre la junta directiva de la comunidad y las juntas de los barrios que la conforman. A esto, se suma que los directivos salientes no suelen compartir sus conocimientos y tareas con los nuevos directivos, lo que genera una pérdida del conocimiento acumulado en la gestión del territorio.

10 Se trata del Proyecto "Línea de Transmisión 220 kV Friaspata - Mollepata y Subestociones Asociadas", ubicado en diversos distritos de las provincias de Huancavelica y Angaraes, en la región de Huancavelica, y de la provincia de Huamanga, en la región de Ayacucho.

- Los jóvenes reclaman una mayor participación en la comunidad y acceso a la tierra aunque no posean una familia.

- **La participación de las mujeres**

  - Es usual que los hombres, pero no las mujeres, participen en las asambleas comunales con voz y voto al ser considerados "jefes de familia" y estar registrados como "comuneros calificados" en el padrón comunal, el padrón de tierras y el padrón electoral. Sin embargo, en los últimos años, algunas mujeres con pareja, y no solo las viudas y madres solteras, han incrementado su participación.

  - La comunidad presume que el varón y la mujer toman decisiones conjuntas al interior las familias, y que de esa misma forma participan en las asambleas y en las juntas directivas comunales. Por eso, varones y mujeres suelen afirmar que "ambos pasan los cargos", aunque sea el varón el representante. Sin embargo, cuando las mujeres, en reemplazo de sus parejas, apoyan una decisión de la comunidad —por ejemplo, la realización de una faena comunal—, luego sus esposos se niegan a cumplirla. Ello resta representatividad a las mujeres y afecta el acuerdo comunal.

  - Diversas juntas directivas en la comunidad Congalla han estado compuestas por mujeres y la implementación de cuotas de género es considerada favorable. Esto se ha producido a partir de la experiencia de los comuneros y las comuneras en la aplicación de la cuota de género del 30 % en las elecciones concejales municipales, conforme lo dispone el artículo 10, inciso 3, de la Ley 26864, Ley de Elecciones Municipales, desde el 2002[11].

  - La participación de las mujeres aún tiene muchas limitaciones para llegar a ser una práctica generalizada. La comunidad y las propias mujeres tienen desconfianza sobre sus destrezas; además, sus aportes no son considerados (ONAMIAP, 2018b, p. 3) o se burlan de ellas cuando se equivocan al participar en las asambleas o reuniones comunales.

11 Originalmente, la Ley de Elecciones Municipales, promulgada en 1997, establecía una cuota de género del 25 % en las listas de candidatos a regidores.

- Las labores del hogar, en especial del cuidado y educación de los hijos, y el trabajo agrícola y ganadero generan una carga para las mujeres que es mayor en comparación con la que tienen los hombres. Esto dificulta que ellas dispongan de tiempo para participar en la política comunal, aunque sean invitadas por los directivos varones.

- Algunas lideresas y directivas de la comunidad han participado en talleres sobre igualdad de oportunidades, derechos de las mujeres y derechos colectivos brindados por organizaciones e instituciones.

- Existen asociaciones de mujeres conformadas a partir del desarrollo de proyectos artesanales, por ejemplo, de tejido, que han sido promovidos por la municipalidad distrital, pero la organización política de mujeres de nivel distrital, la Femucon, está debilitada.

Proceso de modificación de estatutos

La propuesta de modificación estatutaria fue presentada a los directivos de la comunidad Congalla por la promotora de la ONAMIAP en Huancavelica, Élida Ramírez, una joven profesional que los conocía a partir de su trabajo

con comunidades en la ONG Centro de Desarrollo Andino Sisay. La aceptación de los directivos no fue difícil porque Congalla ya se encontraba en proceso de modificar sus estatutos desde hacía un año. Para formalizar el trabajo, se firmó un convenio interorganizacional entre la ONAMIAP y la comunidad[12]. La intervención se desarrolló durante los primeros meses del año 2018.

La modificación estatutaria implicó un análisis y debate prolongados que duraron tres días. El énfasis fue dado, durante las reuniones, a la revisión de los estatutos, porque la propuesta inicial elaborada por el presidente del comité estatutario era una extensa suma de partes de estatutos de diversas comunidades que alcanzaba las 125 páginas[13]. A pesar de los esfuerzos, no se involucraron todos los integrantes y directivos de la comunidad, por lo que la promotora decidió extender la invitación a líderes y lideresas, y exdirectivos interesados. La promotora desarrolló una labor de acompañamiento y reflexión bastante profunda, según lo manifiestan los participantes.

En contraste, la asamblea estatutaria, realizada en marzo del 2018, duró un día, con una participación masiva. No solo asistieron los comuneros y las comuneras activos, sino también los pasivos que viven en Lima u otras ciudades. Estos últimos estuvieron acompañados por sus abogados para garantizar el reconocimiento de la posesión de sus parcelas en los estatutos. La presencia de los abogados constituyó un desafío para la promotora y los integrantes del comité estatutario por el conocimiento legal exigido para dialogar con ellos y la necesidad de comunicarse más en castellano, además del quechua empleado en todas las actividades.

El debate con los comuneros pasivos fue intenso, pues se opusieron fuertemente a la identificación de la comunidad como indígena, la incorporación del convenio 169 de la OIT y la protección de la propiedad colectiva. El comité estatutario y las lideresas preparadas por la promotora lograron mantener sus propuestas y que fueran aprobadas. Este debate duró tanto, que el reconocimiento de las mujeres como comuneras calificadas y la incorporación de la cuota de género en las elecciones de la junta directiva fueron aprobados sin mucha oposición.

12 "Convenio Interorganizacional entre la comunidad campesina de Congalla y la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú – ONAMIAP", suscrito el 2 de octubre del 2017.

13 "Anteproyecto. Estatuto Interno de la Comunidad Campesina de Congalla" del 2 de marzo del 2017.

La posterior inscripción del estatuto en la Sunarp fue un trámite demandante por la distancia de las oficinas de dicha entidad, ubicada en la capital de la región. Durante esta etapa, el apoyo de la promotora y de la ONG a la cual pertenecía fue esencial para la comunidad.

Los resultados de la intervención en Congalla están vinculados a la institucionalización de prácticas que implican la participación de las mujeres, y a la reorganización de la gestión del territorio comunal.

- **El estatuto incorporó la condición de comuneras calificadas para las mujeres a fin de que participen plenamente en el gobierno comunal.** Al igual que en la comunidad Uras, se redactaron los artículos del estatuto empleando un lenguaje inclusivo al amparo de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Así, a lo largo del documento se emplean los términos "comuneros(as) calificados(as)" y "varón y/o mujer" para referirse a los integrantes de la comunidad. De este modo, también se espera contribuir a superar la práctica de que solo se considera al "jefe de familia" —en masculino— como comunero calificado.

  Una especificidad del estatuto de Congalla es que, entre los principios comunales de igualdad de derechos y obligaciones, y participación plena de comuneros y comuneras, se ha referido al "respeto al género":

Estatuto modificado
Artículo 5. Los principios básicos de la comunidad campesina de Congalla son: (...) f) Respeto a la interculturalidad sin alterar nuestra originalidad, intergeneracional, **género** y religión, en el marco de los usos y prácticas de las buenas costumbres, respetando el derecho consuetudinario (derecho no escrito basado en costumbres y tradiciones culturales de la comunidad), de acuerdo a la Constitución Política y en el marco de los derechos humanos. (El resaltado es nuestro)

  El concepto de género es definido por los directivos y las directivas como la igualdad de derechos entre varones y mujeres; por ello, su incorporación en las normas comunales, cuyas prácticas pueden ser inequitativas para las mujeres, es un tema que aún será debatido en la comunidad.

  En general, con la nueva redacción del estatuto, las comuneras calificadas tienen los mismos derechos y obligaciones que sus pares masculinos: estar inscritas en los padrones (padrón comunal, padrón de tierras y padrón electoral), derecho a voz y voto en las asambleas, a elegir y ser elegidas para conformar la junta directiva comunal u otros cargos, y a representar a su familia para acceder a las tierras y pastos

comunales[14]. Los comuneros y las comuneras entrevistados consideran que se trata de un cambio positivo y que permitirá a las mujeres participar en otros escenarios:

> **"Ya está en el estatuto, ya pues participan mujeres, tanto en elecciones, así como alcalde, y en otras cosas, ¿no? Eso ya, de una u otra manera, influye, ya que las mujeres participan". (Directivo CC Congallla)**

- **No se estableció la cuota del 30 % para la participación de las mujeres en las juntas directivas comunales en el estatuto comunal.** En la comunidad campesina Congalla, existe una práctica frecuente, desde hace varios años, de incorporar a las mujeres en la junta directiva comunal e incluso han contado con presidentas. Al ser la comunidad capital de distrito, la aplicación de la cuota del 30 % establecida en la Ley de Elecciones Municipales se ha extendido a las elecciones comunales; por ello, el lenguaje inclusivo fue considerado suficiente. Además, la duración de los debates sobre la condición de los comuneros calificados y los

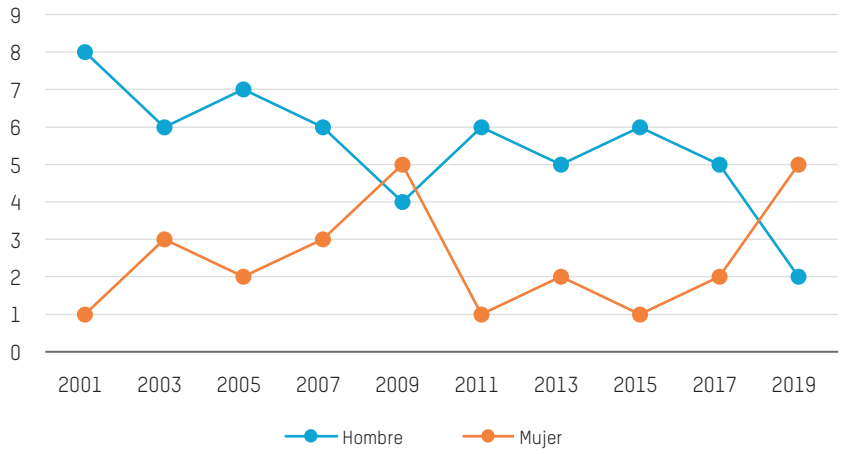
14 El análisis se obtuvo de la revisión de los artículos 8 al 25 del texto del libro de actas de la asamblea estatutaria, registrado bajo el número 16 y elevado a escritura pública por la notaria María Morales Torres, en Huancavelica. Estos artículos no aparecen en la modificación estatutaria registrada en la partida 02005786 de la Sunarp.

regímenes de las parcelas impidió que se profundizara en las reflexiones sobre la equidad de género o la autoidentificación indígena. La ausencia de la presidenta de la organización, que hubiera reforzado estos temas, también disminuyó sus posibilidades de incorporación.

- **La junta directiva comunal incrementó el número de mujeres luego de la modificación del estatuto comunal.** En la elección de la nueva junta directiva para el periodo 2019-2020, las mujeres ocuparon cinco cargos de un total de siete. Solo diez años antes, para el periodo 2009-2010, las mujeres alcanzaron el mismo número, pero con la diferencia de que en total eran nueve miembros[15]. Luego de ello, el número de mujeres descendió por la ausencia de nuevos liderazgos.

  En otras palabras, luego de la modificación del estatuto comunal, el porcentaje de mujeres alcanzó el 71 %. El siguiente gráfico muestra las tendencias de los últimos veinte años.

Participación por años y sexo en las juntas directivas de la comunidad Congalla



Fuente: Partida registral 02005786 de la Sunarp.
Elaboración propia.

Cabe señalar que, en la mayoría de los periodos, las mujeres ocuparon los cargos de vocal, tesorera y secretaria. Solo en dos periodos, las mujeres ocuparon cargos de mayor jerarquía: el de vicepresidenta, en el periodo 2003-2004; y el de presidenta, en el periodo 2009-2010. Luego de la modificación estatutaria del 2018, si bien la mayoría de los

15 La junta directiva, desde el 2002, estuvo conformada por nueve miembros: presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, fiscal, secretario del fiscal y tres vocales. Desde el 2017, estuvo conformada por ocho miembros porque el número de vocales se redujo a dos

miembros elegidos fueron mujeres, lamentablemente, ellas no ocuparon estos dos cargos.

El establecimiento de la cuota en el estatuto hubiera sido una estrategia interesante para contribuir a la institucionalización de una práctica participativa ya desarrollada en la comunidad: que las mujeres ocupen cargos directivos. Por ejemplo, podría haber favorecido la participación de mujeres con pareja que desearan participar, ya que aún se otorga preferencia a las viudas o madres solteras.

- **La revisión del estatuto contribuyó a que comuneros y comuneras debatieran y establecieran disposiciones sobre la gestión territorial interna, aunque las tensiones persisten**. Los acuerdos, plasmados en el estatuto comprenden temas considerados controversiales por los comuneros y las comuneras sobre el uso de las tierras y el manejo de los recursos naturales. Algunos de estos son los límites territoriales para el pastoreo, las áreas de reforestación o el cuidado de los ojos de agua. Sin embargo, el debate más importante se refirió a la situación de las tierras asignadas a los comuneros pasivos, migrantes y retornantes, y a la titulación de las parcelas en la capital distrital. Sobre estos puntos, la asamblea no estableció una norma específica en el estatuto, pero sí disposiciones destinadas a asegurar la explotación directa de las tierras, la distribución equitativa, así como la integralidad del territorio comunal, tal como se muestra en el cuadro siguiente.

Estatuto modificado
Artículo 6. De los objetivos La comunidad campesina de Congalla tiene como objetivos principales: a) Promover el desarrollo integral de sus comuneros(as), en función del plan de desarrollo comunal, enfatizando **mediante la explotación directa y eficiente,** de los predios rústicos y el usufructo de pastizales (...). b) Propiciar y practicar **el principio de equidad** en beneficio (el usufructo) de las tierras de cultivo y pastos naturales comunales (...). (...) e) Garantizar **la integralidad del territorio como comunidad indígena.** (El resaltado es nuestro)

La identificación de Congalla como "comunidad indígena" —denominación original en 1955— y las nuevas disposiciones descritas son una estrategia para preservar la propiedad colectiva de su territorio frente a los propios comuneros y comuneras. Además, en el estatuto se prohibió el

acaparamiento de tierras (artículo 68), conforme a la Ley de Comunidades Campesinas.

Sin embargo, el nuevo estatuto obvió referirse a la imprescriptibilidad del territorio comunal y la reversión de tierras en favor de la comunidad cuando estas son abandonadas por dos años, no son explotadas de forma directa o el comunero o la comunera fallece sin heredero. En la asamblea estatutaria, los insistentes argumentos de los abogados de los comuneros pasivos o de personas externas que "compraron" la posesión de parcelas y esperaban mantenerlas, contribuyó a la eliminación de la figura de la reversión. Ellos también exigían que sus representados sean considerados comuneros calificados porque "pasan cargos en las fiestas patronales", pero el comité estatutario no aceptó.

Algunos comuneros y comuneras apoyan los cambios descritos, pues consideran injusto que se revirtieran las tierras de personas que debieron migrar por la violencia política o por brindar una mejor educación a sus hijos. Sin embargo, otros opinan que la reversión debió mantenerse para que luego las tierras sean entregadas a los comuneros que se quedaron "a luchar por su comunidad" y que trabajan las parcelas de forma directa. A esto, se añade que la eliminación de la reversión en la práctica ya estaba generando que los conflictos entre los comuneros pasivos y activos se agraven:

> **"Y el año pasado, cuando Cofopri ingresa, ha habido tremendo problema acá, sigue viniendo, porque hay gente que ya estaba posesionando como cincuenta, sesenta años, retornan los abuelitos de Lima y comienza a decir: 'No, este terreno es mío'. Entonces, eso debería reintegrarse nuevamente conforme al estatuto anterior, debería revertirse (...), pero ahora se mantiene en posesión, aunque sea abandonado veinte, treinta, cuarenta años". (Comunero CC Congalla)**

En lo que sí hubo una defensa férrea de los directivos y las lideresas fue respecto de la prohibición de la transferencia de parcelas en propiedad o posesión a personas externas a la comunidad, sin la autorización de esta. La medida fue incluida en los artículos 72 y 69 de nuevo estatuto. Con ello, se busca que los comuneros y las comuneras desistan de la práctica de compraventa de parcelas comunales.

- **Los directivos, los comuneros y las comuneras pudieron dialogar sobre sus problemas limítrofes y de articulación entre barrios y con otras comunidades.** Un acuerdo plasmado en el artículo 5 del estatuto fue el "fomento de las relaciones intercomunales e interbarriales (...) a fin de alcanzar el buen vivir en las familias". La junta directiva de Congalla ha recibido el encargo de ejecutar ese acuerdo durante su periodo.

- **Los directivos y líderes y lideresas comunales que participaron en la modificación de los estatutos han mejorado sus conocimientos sobre los derechos y la legislación sobre derechos territoriales.** En cambio, los derechos de las mujeres a la igualdad en la participación no son mencionados como aprendizajes nuevos o significativos. De hecho, los directivos y líderes y lideresas entrevistados ya tenían conocimiento sobre ambos temas a partir de su experiencia en la implementación del porcentaje de cuotas en las normas referidas a las elecciones del gobierno distrital.

- **El estatuto comunal contiene normas internacionales y nacionales sobre pueblos indígenas, incluso la Ley de Consulta Previa**. El interés de los comuneros de incorporar esta disposición es reforzar su derecho como comunidad indígena a ser consultada para futuros proyectos que se pudieran realizar en el territorio comunal, como el recientemente ejecutado electroducto.

- **La organización distrital de mujeres de Congalla, la Femucon, solicitó su afiliación a la ONAMIAP gracias al incentivo de la promotora.** Se trata de un resultado importante que contribuirá a la articulación de la instancia nacional con las comuneras que integran la organización distrital y a la promoción de liderazgos jóvenes, gracias a los talleres de formación de la ONAMIAP.

Si bien la intervención contribuyó a potenciar las prácticas existentes, hay dos aspectos que requieren ser mejorados: uno de ellos es el hecho de que se haya abierto un debate sobre la gestión territorial interna, lo cual ha implicado un manejo normativo especializado en el que los abogados de los comuneros residentes en Lima han tenido más ventajas frente a la promotora y los directivos comunales; el otro es que, si bien se ha realizado un debate participativo, el contenido del estatuto es poco conocido y no se ha continuado una reflexión respecto de los cambios realizados.

Historia de vida: una fiscal que promueve a otras mujeres

Eugenia Sullca Chuquiyauri, fiscal de la comunidad campesina Congalla, Huancavelica

Eugenia Sullca es campesina quechuahablante, de 53 años, con una larga trayectoria política que la ha llevado a ocupar los cargos de presidenta comunal y regidora distrital. Actualmente, es fiscal de la comunidad campesina Congalla, en Huancavelica, además de jueza de paz accesitaria y presidenta de los comités de regantes y construcción. También fue una de las mujeres que respaldó la modificación de los estatutos comunales, en los cuales se incluyó una cuota de género para asegurar la participación de las mujeres en la junta directiva comunal.

Eugenia está preocupada porque en su distrito no existe una organización de mujeres que las agrupe y conduzca. La antigua organización de mujeres siempre había sido liderada por una regidora, pero durante varios años perdió su impulso. Ella considera que las pocas organizaciones existentes son para "actividades sociales" (productivas) puntuales: "para tejidos, para elaborar gorritas, eso nomás", pero faltan para generar liderazgos políticos. Estos son necesarios porque "la gestión política lidera todo un distrito (...), lidera sus comités cuando hay reuniones, cuando hay protestas, cuando hay reclamos, ahí están todas las mujeres".

Eugenia conoce bien la situación de las mujeres de Congalla, porque ha nacido y vivido allí, y ha liderado su comunidad, aunque también ha residido fuera para trabajar y estudiar. Hija de padres agricultores y la mayor de doce hermanos, casi a los 12 años se fue a trabajar a Lima y regresó cuatro años después para retomar sus estudios secundarios. Sin embargo, cuando estaba en tercer año de secundaria, a los 18 años, salió embarazada y se casó con un profesor del poblado de Carcosi, quien tenía 30 años. Él falleció en un accidente de carro, solo diez años después de haberse casado, y la dejó con cuatro hijos. Eugenia no se abandonó; la pena la hizo volver al colegio, a los 29 años, para terminar sus estudios. No había clases nocturnas ni modalidad semipresencial; se sentaba con los adolescentes en el aula. Luego, a los 39 años, continuó con los estudios técnicos:

> **"Así, quizás, despejé mi mente de lo que estaba triste, mi esposo, todo. Volví a ser, o sea, a retomar lo que yo era adolescente, no tenía problemas. Me convertí como hermanitas de mis hijos. Ellas se iban a su escuelita, su jardín; yo me iba al colegio, sí. Terminé el colegio, de ahí me he ido a estudiar a Senati, en Ayacucho; con mis hijos me he ido. Ellos estudiaban, yo también estudiaba y así. Trabajaba y estudiaba, yo".**

Ella trabajaba y estudiaba; fue contratada por el Programa Nacional de Alfabetización, daba pensión, abrió una tienda y se hizo comerciante. El secreto para ella es "no desaprovechar el tiempo". Además, Eugenia siempre ha sido muy independiente y reflexiva. La relación de sus padres y su crianza estuvo marcada por roles bastante tradicionales. Su madre se dedicaba a atender la casa y a cuidar sus vacas, cabras y cerdos, mientras su padre trabajaba en la chacra. Eugenia y sus hermanos y hermanas los apoyaban. Eugenia prefería las labores de la casa, como cocinar, lavar, bañar a sus hermanos menores, y pastear a los animales. La chacra no le gustaba:

> **"¡Muy pesado era! Tenía que tirar pico, pala, porque así era ahí, sino sembrar con pico también, era un poco más pesado (…). Cuando era necesario, tenía que apoyarle (…) [a] mi padre, desmazorcar el maíz, cosechar la alverja, haba; esas cosas le ayudaban. Sembrar, sí, porque con pico teníamos que sembrar, con buey".**

Sin embargo, sí le gustaba el campo. Su actividad favorita era ir con sus amigas a la quebrada, especialmente en el mes de septiembre, para recoger las flores de Amancaes, con el permiso de su padre, porque su madre era "muy estricta, que no quería que salga a la calle". A pesar de ello, su padre era machista, "todo lo que él decía tenía que hacer mi mamá (...)", y en ocasiones, violento, "cuando tomaba, era muy agresivo: a mi mamá, le maltrataba". Con esta historia, Eugenia decidió vivir diferente, porque "ese trauma ha quedado" y no permitiría la violencia en su hogar. Su esposo no era violento ni machista, sino de "hacer bien las cosas"; pero un día quiso pegarle estando borracho y ella no se dejó, hasta le respondió. Para ella, la violencia solo ocurre si se permite; por eso, debe quedar claro "desde un principio, que esta cosa no me gusta, esto sí o no". No volvió a repetirse.

Su esposo trataba de llevarla a todas sus reuniones, compromisos y celebraciones en el colegio y otras instituciones. Allí, Eugenia empezó a participar sin miedo y le gustaba opinar cuando debían tomarse decisiones. Luego, fue participando en las organizaciones sociales de base, como presidenta del Programa Juntos y del Vaso de Leche. Además, siendo comerciante, se hizo conocida en las ferias, los centros poblados y los barrios. Cuando terminó sus estudios en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati), ya sabía "cómo se elabora un proyecto, se maneja un dinero", conocimientos clave para trabajar en la municipalidad.

Así, Eugenia llegó a formar parte de una lista para las elecciones municipales de Congalla en el periodo 2003-2006. Ella pensó que la invitaban para completar la cuota de género que era exigida por ley para las elecciones de los gobiernos distritales. Empezó a hacer campaña en los pueblos y sus propuestas se centraron en promover proyectos en favor de las mujeres, porque veía bastante pobreza en las comunidades. Cuando accedió al cargo, solicitaba en las sesiones del concejo que la municipalidad contratara igual cantidad de mujeres que de varones. La formación en diversas instituciones contribuyó a que se preocupara por realizar acciones en favor de las mujeres.

Tres años después de terminar su periodo, la invitaron a conformar una plancha para las elecciones de la junta directiva comunal: esta vez, como presidenta, y ganó. No tenía miedo y la motivó que otras mujeres le dijeran que "no hay quién diga algo, no hay quién haga, reclame nuestros derechos". Su junta directiva fue la primera con cinco mujeres: ella, una tesorera y tres vocales, de un total de siete integrantes. Antes, solo habían llegado a

integrar la junta tres mujeres, hasta ocupar la vicepresidencia. Los hombres no se opusieron, sino que la apoyaron por su buena gestión como regidora. Años antes, la habían subido a un tronco y paseado por el parque, como parte de la costumbre denominada "viga huantuy" (su significado es *proceso de conducir la viga cargándola* y proviene de "viga": *tronco de eucalipto,* y de "huantuy"*: cargar en conjunto*), aunque ese honor le correspondía al alcalde.

Con toda esa experiencia y conocimiento, participó en el año 2018 en los talleres y reuniones del comité estatutario de la comunidad Congalla y en la asamblea de modificación de estatutos, promovida por la ONAMIAP. Eugenia solo asistía como miembro de su barrio, Carmen Alto, pero contribuyó con la convocatoria a esas actividades, porque consideraba necesario "conocer el estatuto para poder cumplir; proponer qué cosa debe entrar, qué cosa debemos sacar". Ella opina que las modificatorias más importantes y los debates más intensos se refirieron a la gestión interna del territorio comunal. La aprobación de disposiciones en favor de las mujeres no tuvo mucha oposición, porque ellas las hubieran defendido.

Son medidas importantes, ya que las mujeres asisten más a las asambleas comunales, porque el esposo regresa cansado de trabajar y las envía, pero "dan menos propuestas (...), están calladitas, están sentadas; si no, están conversando de otro tema". Ella piensa que es por temor o vergüenza y que, debido al nuevo estatuto, será necesario trabajar en esas dificultades;

también, porque la nueva junta directiva para el periodo 2019-2020 está conformada por cinco mujeres, de un total de siete miembros, con los cargos de tesorera, fiscal y vocales. Inicialmente, invitaron a Eugenia a ser presidenta, pero ella no aceptó. Su situación ahora es diferente en comparación con su primera elección. Luego de permanecer viuda durante muchos años, desde hace algunos meses, convive con su nueva pareja. Sus hijas tienen estudios superiores y su hijo ya ha formado su familia. Tiene una tienda y hace trabajar su chacra de maíz y papa.

¿Y ahora qué? Eugenia opina que se necesita más formación para que las mujeres, señoras, pero también jóvenes, se organicen y asuman liderazgos propositivos. Hace poco, la organización de mujeres solicitó su afiliación a la ONAMIAP y está reorganizándose con el apoyo de la promotora: "Hay que llamar a todas las señoritas y convocar un congreso de mujeres en el distrito de Congalla". Con un poco de apoyo, podría ser pronto y Eugenia podría brindar aportes muy importantes.

3.3. COMUNIDAD NATIVA SHAMBO PORVENIR, UCAYALI: "Las mujeres ya estamos en los cargos comunales"

- Shambo Porvenir es una comunidad nativa que se encuentra en el distrito de Yarinacocha, en la provincia de Coronel Portillo, Ucayali. Para llegar a

su territorio, se viaja durante cuatro horas por carretera desde la ciudad de Pucallpa.

- La comunidad fue reconocida como tal en 1975, mediante la Resolución 151-75-OAE-ORAMS-V, al identificarse como parte del pueblo indígena shipibo-konibo. Este pueblo se originó por la fusión de los shipibos y konibos, luego de la alianza que hicieron los pueblos pano —a los cuales ambos pertenecen— para resistir hasta lograr la expulsión de los misioneros que llegaron a la Amazonía peruana, entre los siglos XVII y XVIII, para evangelizarlos (Tournon, 2002, citado por el Mincul, 2018).

- El pueblo shipibo-konibo es uno de los más numerosos en la Amazonía peruana, al estar conformado por 32 964 personas distribuidas en diversas regiones del país (Mincul, 2018). Shambo Porvenir tiene una población de 200 personas y 50 viviendas (INEI, 2018c). La lengua materna es el shipibo-konibo, pero tienen un buen manejo del español, en especial, los varones.

- Los ancianos y exdirectivos de la comunidad hacen alusión constante a sus luchas históricas por la sobrevivencia de su pueblo frente a las actividades extractivistas en sus territorios. En efecto, durante el siglo XIX se instaló un sistema de producción semifeudal, patronal y extractivista en la región de Ucayali, el cual concluyó con el *boom* del caucho. Este fue un periodo traumático para los shipibo-konibos que fueron obligados a trabajar bajo un sistema de "enganche" basado en el endeudamiento permanente con sus patronos caucheros. Luego de la caída del precio del caucho, el pueblo shipibo-konibo trabajó para los patrones dedicados al cultivo del algodón (Morin, 1998, citado por el Mincul, 2018) y en los años recientes, para los explotadores de madera.

- Los comuneros también hacen referencia a la defensa histórica de sus territorios frente a la reducción de sus límites y su "invasión" por colonos o mestizos. En efecto, desde el siglo XX, la población shipibo-koniba se agrupó en comunidades a lo largo del río Ucayali a partir de la creación de escuelas promovidas por la migración de misioneros protestantes y la instalación del Instituto Lingüístico de Verano (ILV). De forma casi simultánea, el Estado promovió la migración de pobladores de la sierra con el fin de incluir a la Amazonía en los planes nacionales de desarrollo y explotar sus territorios (Morin, 1998, citado por el Mincul, 2018). Ellos se

instalaron principalmente en la ciudad de Pucallpa, centro del territorio shipibo-konibo.

- El pueblo shipibo-konibo de la región de Ucayali también sufrió el impacto de la violencia política durante el conflicto armado interno (1980-2000). Según el registro de afectaciones a víctimas individuales de la CVR, en el distrito de Yarinacocha, se han documentado 47 casos. Ocho comunidades nativas fueron afectadas y Shambo Porvenir fue catalogada con un nivel de afectación "muy baja" (LUM, 2019).

- Las comunidades shipibo-konibas ubicadas a lo largo del río Ucayali están articuladas en diversos niveles organizativos. Shambo Porvenir se encuentra asociada a la Feconau, la cual fue creada en 1981 y agrupa a más de treinta comunidades nativas. Esta federación es parte de la Asociación Interétnica de desarrollo de la Selva Peruana (Aidesep).

- Las principales autoridades de la comunidad son el jefe, el teniente gobernador y el agente municipal. Además, en la comunidad existen comités especializados, como el comité de autodefensa, el vaso de leche y el comedor popular; y comités específicos para coordinar con los programas y proyectos del Estado, como el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (Foncodes), el Programa Juntos y el Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis). En los últimos años se han conformado núcleos ejecutores para el desarrollo de proyectos de servicios básicos e infraestructura que son financiados por el gobierno regional y el local.

Gestión territorial y participación de las mujeres

La comunidad Shambo Porvenir fue titulada en noviembre de 1975 (Resolución Directoral 4209-75-DGRAAR) con una extensión de 4586,24 hectáreas y como uno de sus límites el río Aguaytía. La propiedad del territorio es comunal y su uso y su usufructo se comparten entre los comuneros y las comuneras mediante la asignación de parcelas de acuerdo al área disponible y al tamaño y antigüedad de las familias. La tierra también se transmite de padres a hijos o hijas, previa comunicación a la asamblea.

La actividad tradicional de subsistencia es la agricultura de roza y quema, con cultivos de yuca, plátano, maíz, maní, arroz y frejol. La pesca también es una actividad económica y de autoabastecimiento central, mientras que la caza —con animales cada vez más escasos— se ha ido reduciendo progresivamente. Cabe señalar que la producción y venta de artesanías y textiles cada vez tiene más importancia y las mujeres cumplen un papel central en su producción y comercialización.

Debido a las olas migratorias de personas foráneas, el cambio del patrón de asentamiento, ahora permanente, y el desarrollo del mercado capitalista y extractivo, la comunidad Shambo Porvenir, como parte del pueblo shipibo-konibo, sufre una intensa presión externa en su territorio. Asimismo, en el interior de la comunidad, las mujeres y, en especial, los jóvenes están impulsando cambios en las prácticas de participación en los órganos de gobierno comunal, aunque estos son incipientes y suelen enfrentar las resistencias de los líderes antiguos y exdirectivos.

- **La organización y gestión del territorio comunal**

  - En el territorio de Shambo Porvernir se están desarrollando proyectos de infraestructura y extractivos, por lo que sus autoridades vienen participando en procesos de consulta previa. Los proyectos nuevos que generan mayor preocupación son la concesión del lote 200 para la explotación petrolera y gasífera, y la construcción de la Hidrovía Amazónica, porque se desconocen los impactos que estos tendrán en la comunidad.

  - Los directivos desconfían del actual proyecto de explotación del yacimiento gasífero de la zona de Aguaytía, porque han sido informados de que se están realizando negociaciones por comunidad en lugar de hacerlo a nivel de la federación o aplicar la consulta previa.

  - La comunidad tiene conflictos con colonos y mestizos. Un empresario adquirió un predio colindante que está ocupando parte del territorio comunal, pero la comunidad no puede demandar su expulsión, porque el área invadida no está claramente incluida en el título de propiedad comunal.

- Los directivos tienen dificultades para denunciar el problema de la tala ilegal en el territorio comunal debido a que no cuentan con la ampliación de su título de propiedad.

- El territorio comunal no ha sido georreferenciado por la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Ucayali, pues ni esta ni la comunidad disponen de presupuesto para el traslado y contratación de personal.

- Existen discrepancias entre la comunidad y su organización de segundo nivel, la Feconau, debido a la poca capacidad que esta tendría para apoyar la realización de la georreferenciación y para brindar asesoría en el proceso de consulta previa del lote 200[16], en lugar de rechazarla. La posición de la Feconau es que Petroperú y el Ministerio de Energía y Minas (Minem) están consultando el inicio de la actividad de explotación, pero ya otorgaron la concesión.

- Los hombres y mujeres pueden ser usufructuarios de las tierras cuando son registrados en el padrón como comuneros o comuneras, pues la asignación se realiza por familia o se transfiere de padres a hijos. No existe la distinción entre comunero calificado o no calificado.

- Las mujeres participan en las asambleas comunales y en la elección de las juntas directivas porque están inscritas en el padrón comunal. El problema es que esta participación es limitada en términos de sus posibilidades de brindar una opinión y de que esta sea valorada.

- Pocas mujeres conforman las juntas directivas comunales y asumen los cargos relevantes, como el de teniente gobernador y agente municipal. Los varones tienden a considerar que ellas no tienen suficiente capacidad para ejercer esos cargos.

- A las mujeres, se les exigen los mismos requisitos que a los hombres para ser comuneras: liderazgo, cumplimiento de obligaciones en la comunidad y la familia, y participación constante. Sin embargo, una limitación importante para las mujeres es el rol que cumplen en el hogar, porque este no solo implica una mayor carga de trabajo, sino

16 La consulta previa del lote 200 fue aprobada mediante la Resolución Ministerial 280-2019-MINEM/DM y hacia febrero del 2020 estaba en la etapa informativa.

que se extiende al ámbito comunal. Por ejemplo, en las reuniones, los hombres debaten mientras las mujeres preparan los alimentos.

- Las mujeres, poco a poco, han participado en comités, como la Apafa, y su desempeño ha sido valorado positivamente. Esto ha permitido que reciban el respaldo de la comunidad y de sus parejas para asumir otros cargos.

- Algunas lideresas de la comunidad han participado en talleres sobre liderazgo, derechos territoriales y cambio climático ofrecidos por instituciones a través de la Feconau y la ONAMIAP. Ellas también participan en organizaciones para la producción y comercio de textiles, y en las vinculadas a las organizaciones sociales de base, en especial, en el comité del vaso de leche.

Proceso de modificación de estatutos

El proceso de modificación de estatutos de la comunidad nativa Shambo Porvenir fue bastante breve. La intervención se realizó en coordinación con la Feconau, con la que se firmó un convenio de cooperación interinstitucional en agosto del 2018 en la ciudad de Yarinacocha, en Ucayali, ante lo jefes de las comunidades seleccionadas. El convenio implicaba lo siguiente:

La capacitación a las comunidades en temas de derechos colectivos, Convenio 169 de la OIT y enfoque de género. Así como brindar asesoramiento en la modificación del estatuto comunal, el trámite notarial y en los Registros Públicos en dos comunidades nativas, y apoyar en la construcción de la agenda de las mujeres indígenas de Feconau[17].

La Feconau tenía interés en la propuesta de la ONAMIAP, porque una de sus líneas de trabajo ha sido la aprobación y actualización de las comunidades nativas asociadas, y porque ha creado una sección interna, conformada por mujeres, encargada de promover sus derechos. La promotora del proyecto, Dámarez Ramírez, fue elegida por la Feconau. Ella formaba parte de su directiva y había participado en algunas actividades de la ONAMIAP; además, fue la responsable de consultar y coordinar con el presidente de la comunidad nativa Shambo Porvenir para la modificación estatutaria. Este aceptó porque deseaba actualizar el estatuto, aprobado en el 2003, "desde la perspectiva de los jóvenes y la realidad actual de la comunidad", y porque requería la inscripción de su junta directiva en la Sunarp para participar en los procesos de consulta previa que se estaban desarrollando.

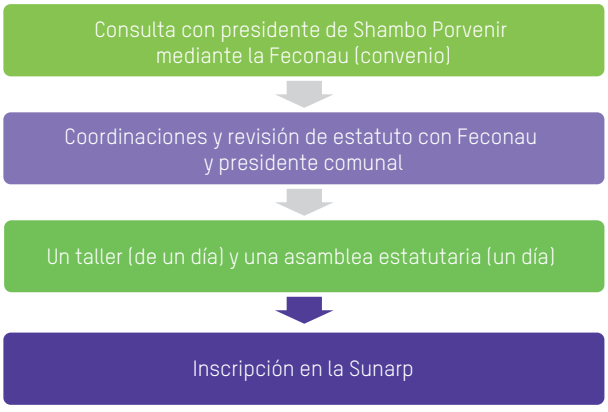
17 Véase http://onamiap.org/2018/08/onamiap-y-feconau-firman-convenio-para-contribuir-al-fortalecimiento-de-las-comunidades-nativas-de-la-region-ucayali/.

A diferencia de lo ocurrido en las comunidades campesinas, las comunidades nativas no designaron un comité estatutario, sino que el estatuto debatido fue proporcionado por la Feconau y elaborado a partir de la propuesta de la ONAMIAP. Este documento fue entregado al presidente de la comunidad y presentado en la asamblea estatutaria en octubre del 2018. Antes de la asamblea, solo se realizó un taller sobre los derechos colectivos y los derechos de las mujeres, que ha sido valorado positivamente por los directivos, exdirectivos y las lideresas La coordinadora de la intervención, Melania Canales, viajó desde Lima para esta actividad.

La asamblea estatutaria, realizada en castellano y en shipibo-konibo, solo duró un día, lo que dificultó la profundización de los conocimientos adquiridos en el taller a la luz de la propuesta de estatuto, porque el tiempo fue insuficiente. La apreciación general es que hubiera sido necesario un debate más prolongado que posibilitara un análisis detallado del estatuto antes de su aprobación.

> **"Antes, el estatuto lo han elaborado el 2000 sin la participación de las mujeres. Ahora, el año pasado hemos elaborado con toda la presencia de los jóvenes, señoritas, con todo, mujeres, todo". (Lideresa CN Shambo Porvenir)**

Posteriormente, el estatuto fue registrado ante la Sunarp por el presidente comunal con la asesoría de la promotora y del asesor legal de la Feconau.



Resultados de la intervención en la comunidad

A pesar de la brevedad del trabajo realizado en la comunidad nativa Shambo Porvenir, los logros han sido importantes en términos de las oportunidades generadas para la participación de las mujeres y el mejor conocimiento del derecho colectivo al territorio por los directivos.

- **Se incorporó un lenguaje inclusivo en los estatutos para reafirmar la condición de comuneras de las mujeres y su participación en las asambleas con voz y voto.** El estatuto original del 2000 empleaba el término "comunero" —en masculino— a lo largo de todo el estatuto y se refería al "varón" al establecer los requisitos para la adquisición de la condición de comunero (artículo 5). El nuevo estatuto del 2018 emplea un lenguaje inclusivo: "comuneros(as)".

  Un término nuevo incorporado en el estatuto es el de "comunero calificado", que se suele emplear en las comunidades campesinas y, según informaron las personas entrevistadas, no es usual en la comunidad Shambo Porvenir. El poco tiempo destinado a la revisión del estatuto original y al debate en la asamblea comunal dificultó que este tipo de modificaciones sugeridas por la ONAMIAP fuesen adaptadas y debatidas por la comunidad.

- **El estatuto incorporó cuotas del 40 % en favor de las mujeres y 30 % de los jóvenes en las listas de candidatos para favorecer su elección en la junta directiva.** La implementación de cuotas fue significativa para las mujeres y los jóvenes que ya venían demandando mayor participación en las juntas directivas comunales. A esta disposición, se sumó la de incluir a las mujeres en el padrón electoral para asegurar su participación en diversos cargos y comisiones. El nuevo estatuto señala lo siguiente:

Estatuto modificado
Artículo 6. [En] las elecciones de la junta directiva se deben considerar: a) (...) b) El proceso eleccionario deberá estar dirigido por el jefe de la comunidad saliente quien recepcionará en la misma asamblea las listas que deberán cumplir los siguientes parámetros: - Las elecciones de la junta directiva se efectuarán por listas completas y voto directo democrático **incluyendo obligatoriamente el 40 % de la cuota de género en cada lista.** - Se incluirá obligatoriamente **en cada lista a los jóvenes el 30 % (se considera joven de 17 a 29 años hombre y mujer)** - Incluir **la participación de la mujer de manera obligatoria en las elecciones de la junta directiva**, conforme el art. 191 de la Constitución Política del Perú (...) (El resaltado es nuestro)
Artículo 23. Las atribuciones de la asamblea general son las siguientes: (...) j) **Garantizar la inclusión de las mujeres en el padrón de electores** para que tengan derechos de elegir y ser elegidas a los cargos comunales y en las comisiones de acuerdo a la necesidad de la comunidad. (...) (El resaltado es nuestro)

La aplicación conjunta de las cuotas de género y en favor de la población joven podría beneficiar la participación de mujeres jóvenes, lo que contribuiría a la generación de nuevos liderazgos en Shambo Porvenir.

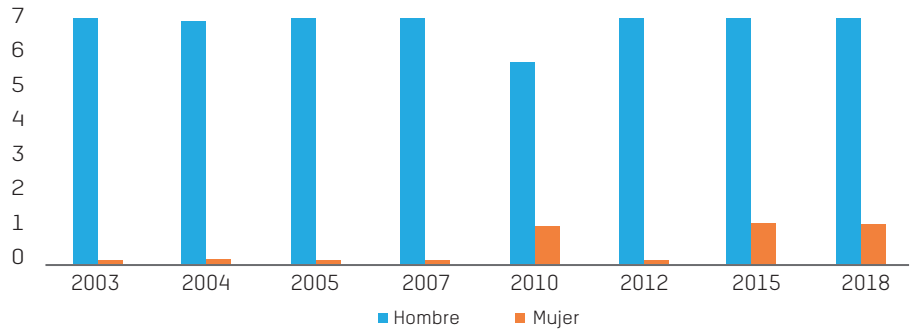
Los directivos antiguos y los comuneros no resaltan tanto los cambios estatutarios señalados, sino los referidos a las obligaciones y derechos de los comuneros, y la gestión territorial. En parte, esto se explica por la urgencia de los problemas territoriales que deben atender.

- **La cuota y las demás disposiciones en favor de las mujeres se perciben como "acuerdos obligatorios" y han promovido su elección para cargos y comisiones.** La elección de una tesorera en la junta directiva comunal, realizada en diciembre del 2018, para el periodo 2018-2019, se produjo antes de la modificación del estatuto comunal. En principio, no se podría afirmar que la elección fue una consecuencia de la modificación estatutaria, pero, según el jefe de la comunidad, las reuniones realizadas en el marco de la intervención influyeron para "darle oportunidad a una mujer".

  De hecho, las mujeres han participado en las juntas directivas solo de forma muy esporádica. Como puede observarse en el siguiente gráfico,

durante la última década, solo en tres periodos (2010-2012, 2015-2017 y 2018-2019), una mujer ocupó cargos en la junta directiva comunal.

Integrantes de la junta directiva comunal de Shambo Porvenir por sexo



Fuente: Partida Registral 11006228 de la Sunarp.
Elaboración propia.

Las mujeres conformaron la directiva, una por periodo, de un total de siete miembros. Ello quiere decir que las mujeres solo han alcanzado el 14 % del total de los cargos durante dieciséis años. Además, los cargos ocupados han sido el de segunda vocal, el de secretaria de producción y comercio, y el de tesorera; pero no el de jefa o subjefa[18].

Las disposiciones establecidas en el estatuto también han permitido que otras mujeres ocupen cargos importantes en la comunidad.

> **"Es nuevo porque anteriores no había mucho la equidad de género, puro varón. Ahora [40 %] deben ser las mujeres. Mira ahora a ellas: es una lideresa, la señora también. Ahora, la mujer está tenienta, antes poco se veía eso, ahora más está aumentando, asumiendo cargos". (Jefe CN Shambo Porvenir)**

Es el caso del cargo de teniente gobernador que, por primera vez, está siendo desempeñado por una mujer, quien se ofreció y fue elegida por la comunidad sobre la base de "la igualdad que debe haber entre hombres y mujeres, como se debatió en los estatutos comunales". Además, en la comunidad se está promoviendo que las mujeres también integren los comités comunales:

18 La junta directiva de Shambo Porvenir está conformada por el jefe, subjefe, secretario de actas, tesorero, secretario de producción y comercialización, primer vocal y segundo vocal.

> **"Ha cambiado, yo veo que hay mujeres que ocupan cargos (…) Si formamos comité, ya tiene que haber tres hombres y tres mujeres, en cualquier comité: seguridad ciudadana, comité de agua". (Lideresa CN Shambo Porvenir)**

Ya que se trata de una experiencia nueva, es evidente que las nuevas tesorera y tenienta gobernadora deben hacer frente a muchas dificultades. La tesorera afirma que desconoce sus funciones, está poco informada sobre las actividades de la junta directiva o las decisiones que esta toma y no entiende los documentos porque su conocimiento del castellano es muy limitado. Es más, ella realmente no maneja el dinero de la comunidad ni ha realizado cuentas o rendiciones. Esto ha hecho que se retraiga más. En cambio, la tenienta gobernadora ya ha empezado a atender los conflictos que se suscitan al interior de la comunidad, aunque los hombres se resistan a obedecerla, y ha realizado los trámites para su reconocimiento como autoridad ante la gobernación distrital.

- **La asamblea estatutaria permitió debatir y establecer normas consensuadas sobre las reglas para adquirir la condición de comunero o comunera.** Los debates sobre cómo adquirir la condición de comunero o comunera no se refirieron tanto al sexo de la persona que lo solicita, es decir, a si es varón o mujer. Las discrepancias se produjeron en torno a la pertenencia étnica de la persona solicitante —si es del pueblo shipibo-konibo o mestiza—, y a su procedencia —si nació o no en la comunidad—. En concreto, se discutía sobre el tiempo que debía transcurrir para que la persona se considerara comunera y fuera inscrita en el padrón comunal.

  Las discusiones obedecían a la desconfianza que generaba el otorgar la condición de comunero a un mestizo que es pareja de una comunera. Desde la perspectiva de varones y mujeres, existe el riesgo de que el mestizo sea un delincuente o solo busque beneficiarse de las tierras y recursos de la comunidad para luego abandonar a su pareja[19]:

19 Como señala Belaúnde (2011, pp. 183-186), una de las estrategias de los colonos andinos y mestizos para acceder a tierras y relaciones sociales en las comunidades shipibas y asháninkas es el matrimonio con una mujer indígena. Esta práctica es aceptada con desconfianza debido a la existencia de conflictos generados por el abandono de hijos y la usurpación de tierras por parte de los colonos.

> **"A veces viene un mestizo se mete con una de nosotras, señoritas, sin estar siquiera, sin volver". (Comunera CN Shambo Porvernir)**

> **"Quieren aprovecharse de lo que hay en la comunidad, a sus bienes seguramente y después la dejan a la chica, la utilizan". (Lideresa CN Shambo Porvenir)**

No obstante, para asegurar que las mujeres no sean excluidas, el estatuto dispone la obligatoriedad del registro en el padrón comunal cuando la persona, sea varón o mujer, haya cumplido 18 años, así esté casada o soltera y tenga o no hijos, salvo que se encuentre estudiando.

- **Los directivos, los comuneros y las comuneras han mejorado sus conocimientos sobre derechos territoriales, ordenamiento interno y participación de las mujeres**. Ellos han resaltado la importancia de conocer los instrumentos internacionales de derechos de los pueblos indígenas para la defensa de sus territorios, en especial, el Convenio 169 de la OIT. Un aprendizaje importante es el concepto del territorio comunal —más amplio que el de tierra— y su desconocimiento por el Estado en los procesos de titulación:

> **"hay dos cosas diferentes, tierra y territorio, porque el Estado no nos titula lo que es territorio, sino lo que es la tierra nomás. Entonces en el estatuto hemos puesto eso". (Jefe CN Shambo Porvenir)**

Los directivos consideran que estos conocimientos les ayudarán en las demandas contra las empresas privadas y los colonos que invaden sus territorios. De hecho, el artículo 48 del estatuto contiene una disposición sobre la prohibición de embargar o trasferir el territorio comunal y de la obligatoriedad de la consulta previa para la explotación de sus recursos.

En cambio, los aprendizajes sobre la igualdad y los derechos de las mujeres fueron más básicos debido al poco tiempo empleado. Esto se produjo a pesar de que los directivos y autoridades tenían disposición para abordarlos, pues desde la Feconau, estos temas se vienen trabajando mediante la promoción de liderazgos femeninos.

> **"Antes, me parece que menospreciábamos a las mujeres: 'esa no sabe' o 'ella no va a poder'; así le menospreciábamos. El**

machismo, ¿no?: 'los varones somos mejores, las mujeres en la casa'. Ahora ya no puede ser eso en las organizaciones, hay que apoyarlas, porque las mujeres tanto como los varones ahora tienen derechos". (Jefe CN Shambo Porvenir)

Los nuevos cargos ocupados por las mujeres al amparo de la modificación estatutaria constituyen un desafío importante para ellas. Las funciones asumidas implican cierto conocimiento de las normas y prácticas estatales, y el manejo del castellano. Además, la necesidad de defender el territorio de las presiones externas exige una importante capacidad de liderazgo y negociación. A ello, se suman las resistencias de los varones, pues según ellos, a las mujeres "se les ha dado la oportunidad y están a prueba", lo cual hace que las acciones y opiniones de ellas estén sujetas a un mayor control. Se trata de aspectos que requieren ser atendidos y apoyados por las organizaciones comunales y de niveles superiores que impulsaron los cambios en la comunidad.

Historia de vida: la primera tenienta gobernadora en la comunidad

Celia Valera Inocente, tenienta gobernadora de la comunidad nativa Shambo Porvenir, Ucayali

Celia Valera Inocente, mujer shipiba, es la primera tenienta gobernadora que ha tenido la comunidad Shambo Porvernir. Ella ha nacido y residido en su comunidad, aunque ha viajado a la ciudad por varios periodos en busca de trabajo. Con 41 años y cuatro hijos —la mayor de 20 y el menor de año y medio—, ha decidido ocupar un cargo en su comunidad. La vida de Celia no ha sido fácil. Sus relaciones de pareja siempre han sido difíciles, pero eso también le ha dado conocimiento y experiencia para afrontar la complejidad de los problemas familiares que ahora debe atender debido a su nuevo cargo.

Celia es media hermana del jefe de la comunidad, pero no lleva su apellido paterno. Su madre "rompió la partida de nacimiento" y le puso el apellido de su abuelo y el de ella, como era usual en las comunidades shipibas, años antes, del distrito de Yarinacocha. Su madre tuvo una nueva pareja que acogió a Celia como a una nueva hija: ella lo llama "papá". Cuando Celia tenía 14 años, se embarazó y su mamá la "entregó" a su pareja sin preguntarle. Su padre se opuso, porque pensaba que Celia era una niña y debía terminar sus estudios, pero su opinión no fue valorada, porque "no era su verdadero padre". La decisión la tomó la familia materna, entre hermanos y hermanas, como ha sido usual en los pueblos shipibos (Bant y Motta, 2001, p. 152). Sin embargo, su padre nunca dejó de aconsejarla y, por eso, ella lo apoya ahora que está enfermo. La relación entre sus padres también ha sido siempre buena, nunca hubo maltrato. Él ha sido un modelo para ella.

Celia quería terminar el colegio, pero su pareja era muy celosa para dejar que lo hiciera: "Tenía que celarme, golpes, y por eso me quedé en tercero de secundaria". Por eso, ella quiere que sus hijos estudien para "ser algo mañana más tarde, para no estar sufriendo". Su hijo ya está por terminar la secundaria, y cuando lo haga, ella podrá ayudar a su hija que, con 20 años y un pequeño bebé, quiere realizar estudios superiores. Ella no le ha obligado a formar pareja, las cosas han cambiado en la comunidad: "Hacemos una reunión todas las familias, y si le gusta él, le entregamos; si no le gusta, no le entregamos". Las mujeres pueden elegir.

El padre de su hija no la apoya, porque tiene una nueva familia y porque están separados desde que su hija era una bebé de solo 2 años. Celia había conseguido un trabajo, donde él iba a buscarla para golpearla, hasta que un día, le disparó y ella lo dejó: "Se presentó con escopeta, machete, cuchillo, todo. Hasta ahí llegué, yo le puse la denuncia". Desde ese momento, su

mamá la ayudó a criar a su hija, cuidándola mientras Celia salía a trabajar. "Yo tengo la culpa", le dijo una vez.

Con el segundo compromiso, ocurrió algo similar. Al poco tiempo de conocerlo mientras trabajaba en Pucallpa, se fueron a vivir juntos y compraron cosas para su nuevo hogar. Cuando ella regresó, luego de haber visitado a su hija, encontró su casa vacía, pues su pareja lo había vendido todo. También lo denunció y como en su experiencia anterior, los familiares lo defendieron. Él se fue a vivir con una nueva pareja. Años después, tuvo su tercera pareja y dos hijos más, pero no vive de forma permanente con ella, porque sus familiares residen en La Merced, Junín. Celia asume casi todos los gastos que implica tener cuatro hijos. Su actual pareja aporta con algunos alimentos de la chacra, como yuca o plátano, y con pescado. La relación tampoco es muy buena, especialmente cuando bebe licor. Por eso, ella no quiere irse a vivir con él, pues "cuando toma, se cruza, se pone a hablar; por eso, no le sigo".

Con esta experiencia de vida y las múltiples dificultades, ¿cómo llegó a ser elegida tenienta gobernadora? Celia no ha sido directiva nunca del Programa del Vaso de Leche, del comedor popular o de la Apafa, como otras lideresas de su comunidad. Las razones son varias. Algunas tienen que ver con sus cualidades, que configuran un liderazgo valorado por la comunidad. Celia ha tenido participación activa en las asambleas y reuniones, donde "pregunta y opina"; disposición para las "colaboraciones" a la comunidad (aporte de dinero); y responsabilidad en el cumplimiento de las faenas comunales. Muchas mujeres no opinan en las asambleas por temor a las burlas o a equivocarse. Otras razones se relacionan con las prácticas de elección comunal. En Shambo Porvenir, como en muchas comunidades nativas, las relaciones familiares tienen un peso importante en el nombramiento de sus autoridades. Cuando el anterior teniente gobernador renunció porque sentía que las personas no colaboraban con él, Celia se animó a postular con el respaldo de sus familiares, en especial, el jefe de la comunidad —su medio hermano— y de las mujeres lideresas capacitadas por la Ceconsec y la ONAMIAP.

No obstante, también están las nuevas oportunidades, producidas por la modificación del estatuto algunos meses antes de su elección. En este, se señala que la asamblea general debe garantizar que las mujeres "tenga[n] derechos a elegir y ser elegidas en los cargos comunales y las

comisiones de acuerdo a la necesidad de la comunidad". Celia no estuvo cuando la asamblea aprobó el nuevo estatuto, promovido por la ONAMIAP en alianza con la Ceconsec. Tampoco sabe bien qué modificaciones hubo, porque su hermana se lo comentó muy rápidamente. No todas las mujeres conocen el nuevo estatuto, especialmente las encargadas de cuidar a los hijos y cocinar cuando se realizan las asambleas. Sin embargo, sus familiares y algunos directivos sí lo conocían y apoyaron su elección como tenienta gobernadora.

En Shambo Porvenir, las autoridades con jerarquía son el jefe, el teniente gobernador y el agente municipal; por ello, la elección de Celia para uno de esos cargos constituye un desafío importante y muy vinculado a la defensa del territorio comunal. Por un lado, su tarea es proteger a la comunidad y el territorio del ingreso de personas externas que quieran extraer recursos o invadirlo para apropiarse de una parte de este:

> **"A veces, están robando de nuestro territorio, otros vecinos de allá, otros caseríos. Ellos entran. Este es su lindero de ellos, ellos no deberían pasar acá. Nosotros, de la comunidad, no pasamos esto; ellos ya están acá ya. Están robando la madera, por eso se va mi hermano a ver [el jefe]; la gente dice: 'Tú (…) agarrado tus policías, ve a verle', y es mi función. 'Están pescando con tantas mallas, sí, ya vaya tú' (…). Otras personas de afuera vienen, pescan. Los que son acá sí pueden pescar normal".**

Por otro lado, como tenienta gobernadora, tiene que atender los problemas familiares que ocurren al interior de la comunidad, como abandono y reconocimiento de hijos o violencia familiar. Ella resuelve esos casos o los deriva a las autoridades del distrito o de la provincia:

> **"A veces, hay problemas, pegalones, pelean entre familias, pega mujer, pega marido. Le llamo la atención acá; o a veces se separan con hijos, no quieren reconocer, que esto, esto. Ya, le hago los documentos que no hay solución, le paso a Requena, de Requena ya le paso a Campo Verde, de Campo Verde a Pucallpa. Así es como funciona".**

Hay muchas cosas por hacer y desafíos que enfrentar. A lo largo de su vida, Celia ha salido de su comunidad para trabajar en tiendas o como empleada del hogar en Contamana, La Merced e Ica. Su hija mayor vivía un tiempo con

su abuela paterna, su hijo se quedaba con su abuela materna y, a veces, los pequeños viajaban con ella. Siempre ha tenido el apoyo de otras mujeres. Y ahora cuenta con el apoyo de su hija mayor, que se queda en la casa, pero también de su hijo. El hogar no puede quedar desatendido. Por eso será que, para ella, conciliar este cargo con el trabajo de la casa, el cuidado de los hijos y de la chacra no es lo más difícil:

> **"Algunas no quieren, dicen 'Por atender mis hijos'. No, normal, yo le atiendo, madrugo, cocino, ya, aquí está su comida, tomada. Ya, yo me voy a hacer esto, me encargo, porque tengo que ver en el pueblo qué cosa pasa. A veces, por acá, están sacando madera; por acá, unos pescadores. Yo me agarro mi policía, estoy yendo a verle".**

Tampoco ha sido difícil para Celia trabajar con documentos o levantar un acta. Para ello, tiene que elegir a un secretario, encargado de terminar lo que ella empieza a escribir en el acta, en castellano. El que le hayan dicho: "Tú no sabes nada, qué me vas a hacer esas cosas, ¿acaso has terminado tu secundaria?" no es un impedimento.

Lo más difícil para Celia es lidiar con las resistencias de los comuneros y las comuneras. Está apurada porque la gobernación le entregue su resolución de nombramiento como tenienta gobernadora. Así, podrá terminar de elegir a sus diez policías, mujeres y hombres, pues ahora solo tiene un cabo y un teniente policía. Con su resolución, ya no podrán decirle: "Tú no sabes nada, no tienes papeles, ¿cómo vas a hacer eso?". Aunque a pesar de todo, ya Celia logra que la respeten:

> **"Cuando dicen '¿Y tú mujer, vas a hacer respetar?'. Ya pues, si no quieres, vamos, papeles mandan, hacemos firmar. ¿Acaso se presentan? No se presentan. Hay que hacer jalar pues ya a Requena; le amarramos, le jalamos, le llevamos (...)".**

Otra dificultad es que, a pesar de las "colaboraciones" de los comuneros y las comuneras para las gestiones de las autoridades, estas son insuficientes. En algunos casos, ser mujer con pareja hace que la negativa a contribuir con los gastos sea mayor. "¿Para qué quiere plata teniendo marido?" ha escuchado decir. Entonces, ella prefiere realizar sus gestiones con al apoyo de sus familiares y de sus propios ingresos. Es más complicado cuando se tiene familia.

En su distrito, hay varias mujeres que son tenientas gobernadoras, pero la mayoría son mestizas. Ella es una de las primeras mujeres shipibas que ha ocupado ese cargo. Quizás, por eso, está "a prueba" para los directivos varones, quienes consideran que le "han dado la oportunidad como mujer para ver qué hace", como afirma uno de los anteriores jefes. Por eso, Celia quiere capacitarse más, conocer sobre sus funciones; también espera que la comunidad continúe difundiendo el contenido de su nuevo estatuto y que las mujeres lo conozcan para que puedan utilizarlo mejor. Solo está en el inicio.

3.4. COMUNIDAD NATIVA SHINTORIATO, JUNÍN: "Casi Todas somos mujeres en la junta directiva, incluso la presidenta"

- La comunidad nativa Shintoriato se encuentra en el distrito de Pichanaki, en la provincia de Chanchamayo, Junín, en la selva central. La distancia de la capital de Pichanaki a la comunidad es solo de unos quince minutos por carretera.

- Shintoriato fue reconocida ante el Estado como comunidad indígena en mayo de 1975, mediante la Resolución de Apoyo Externo 777-ORAMS-VI. Sus integrantes tienen como lengua materna el asháninka, perteneciente a la familia lingüística arawak, y un buen manejo del español.

- En el 2017, la comunidad contaba con 100 habitantes y 40 viviendas (INEI, 2018c)[20]. Los comuneros se identifican como pertenecientes al pueblo asháninka. Este es el más numeroso de la Amazonía peruana y

20 Según el diagnóstico realizado por la ONAMIAP, en el 2017, en Shintoriato existían aproximadamente 300 personas y 56 familias registradas en el padrón comunal (ONAMIAP, 2017a, p. 5).

ocupa la selva alta y baja de diversas regiones del país. Según el III Censo de Comunidades Nativas del INEI, las personas autoidentificadas como asháninkas ascienden a 55 493 (INEI, 2018b), pero el Mincul ha calculado 112 492 integrantes del pueblo asháninka organizados en comunidades nativas (Mincul, 2018).

- Los varones y mujeres de la comunidad Shintoriato se definen como un pueblo guerrero y en constante lucha. Los pueblos de la familia lingüística arawak están presentes en la Amazonía desde hace más de tres mil años, en constante intercambio cultural y comercial con la población andina (Santos Granero, 1992, citado por el Mincul, 2018). Sin embargo, también han resistido las sucesivas invasiones a sus territorios, como sucedió durante el periodo incaico y luego, durante el ingreso de las misiones españolas a partir de 1635, lo que diezmó su población debido a las epidemias (Zolezzi, 1994, citado por el Mincul, 2018).

- Uno de los eventos históricos más importantes para los asháninkas es su participación en el levantamiento de Juan Santos Atahualpa, que tuvo lugar entre 1742 y 1752. La rebelión arrasó con las misiones existentes en la selva central, incluyendo a la del pueblo de Pichana, actualmente Pichanaki. Este suceso moldearía la historia del pueblo asháninka, caracterizada por la resistencia frente a los foráneos (Espinosa, 1993, citado por el Mincul, 2019).

- En el siglo XIX y parte del siglo XX, el pueblo asháninka sufrió desplazamientos y dispersiones por la explotación del caucho, la migración europea y andina denominada "colona" y la explotación maderera que continúa hasta la actualidad. Entre 1970 y 1980, surgieron las organizaciones políticas asháninkas que defendieron sus territorios frente a la colonización mediante la promoción de su titulación como comunidades nativas (Espinosa, 1993, citado por el Mincul, 2019)

- Durante el periodo del conflicto armada interno (1980-2000), las organizaciones indígenas promovieron la conformación del "Ejército asháninka" y las rondas o comités de autodefensa para luchar contra los grupos subversivos que invadían sus territorios. Catorce comunidades de Pichanaki fueron afectadas en diferentes niveles. El número de víctimas individuales en el distrito es de 545, pero Shintoriato no ha sido registrada como comunidad afectada (LUM, 2019). Esto se debe a que su población

se refugió en otras comunidades y retornó entre los años 1994 y 1995, y encontró que su territorio estaba invadido por colonos.

- El rol clave que cumplieron las organizaciones asháninkas se mantiene hasta ahora. La comunidad Shintoriato está asociada a la Ceconsec, la cual se encuentra representada por la Asociación Regional de Pueblos Indígenas de la Selva Central (ARPI) dentro de la Aidesep.

Gestión territorial y participación de las mujeres

El territorio de la comunidad Shintoriato fue titulado en junio de 1977 (Resolución Directoral 1456-77-DG-RA-AR), con una extensión de 151 hectáreas y 5200 metros cuadrados; además, el río Perené bordea parte de su territorio. Las principales actividades económicas son la agricultura, con énfasis en la producción de café y frutas; la actividad pecuaria y la extracción forestal. En los últimos años, se han implementado piscigranjas y una pequeña empresa turística.

La propiedad de la tierra en Shintoriato es comunal, pero su uso es complejo y está vinculado a las obligaciones comunales de los comuneros y "pobladores". Los comuneros son personas pertenecientes al pueblo asháninka, nacidos o migrantes que residen en la comunidad y tienen todos los derechos como tales, incluido el de trabajar una parcela familiar. A la par, ellos deben cumplir con las obligaciones comunales, como el trabajo en las faenas, la asistencia a asambleas y reuniones, y la realización de aportes económicos para gestiones ante el Estado. Para ser comunero, debe contarse con la aceptación de la comunidad y estar inscrito en el padrón comunal. En cambio, los "pobladores" son mestizos que poseen lotes de terreno en la comunidad, adquiridos por contratos de compraventa —legalmente inválidos—, o arriendos, que tienen derechos y obligaciones atenuadas, por ejemplo, participan en las asambleas sin voto.

Como se detalla a continuación, las mujeres son consideradas comuneras y, en los últimos años, han mejorado su participación en las asambleas y la junta directiva comunal, aunque aún de forma limitada.

- **La organización y gestión del territorio comunal**

  - El Estado no realiza consulta previa y las empresas realizan pagos que la comunidad considera ínfimos por el desarrollo de proyectos en el

territorio comunal. Es el caso de una empresa eléctrica que colocó postes de luz en una cantera de ripio, que ya no puede ser explotada por los comuneros, a cambio de un único pago.

- El área y los límites del territorio comunal que aparecen en el título de propiedad no corresponden con los que reivindica la comunidad, pero esta no cuenta con recursos económicos para realizar su georreferenciación. Gran parte de los comuneros y las comuneras, en especial la población más joven, desconoce los límites de su territorio.

- La población del distrito de Pichanaki denunció a la comunidad Shintoriato para poder abastecerse del ojo de agua que está en su territorio a cambio de la instalación de un tanque de uso común. Ahora, la comunidad ya no puede disponer de esa agua libremente cuando las lluvias disminuyen.

- Existen tierras colindantes de colonos que invaden el territorio de Shintoriato para apropiarse de él.

- Existen tierras asignadas a los comuneros y las comuneras que son arrendadas papara la explotación de productos agrícolas, por ejemplo, kion o papaya, sin el consentimiento de la comunidad. Esto genera discrepancias entre quienes apoyan el arriendo para obtener un ingreso económico y quienes creen que debe prohibirse para evitar su apropiación por personas externas a la comunidad.

- Existen disputas sobre los derechos y las obligaciones que debe tener un "poblador" en la comunidad. Algunos consideran que estos deben ser los mismos que los de cualquier comunero, porque así contribuye a la comunidad y "no da mal ejemplo". Otros proponen que deben ser menores, porque "desconocen las costumbres de los asháninkas".

- En los últimos años, la comunidad no ha contado con una junta directiva estable debido a las dificultades laborales y de liderazgo que tuvieron sus integrantes. En varias oportunidades, estas debieron ser revocadas. En parte, por ello, las juntas elegidas no eran registradas en la Sunarp.

- **La participación de las mujeres**

  - En principio, los varones y las mujeres —tengan pareja o solo hijos— tienen formalmente los mismos derechos para participar en las asambleas comunales, con voz y voto. Sin embargo, las mujeres ejercen ese derecho en menor medida y son pocas las que brindan sus opiniones, porque tienen vergüenza de expresarse públicamente.

  - Las mujeres han formado parte de las juntas directivas desde hace varios años, pero en cargos de menor jerarquía, ya que se duda de sus capacidades. Tampoco han cumplido su periodo por diversas dificultades, como el temor, el poco conocimiento de sus funciones o la falta de apoyo de su pareja. Esto les ha generado la crítica de los demás comuneros y comuneras.

  - En algunas oportunidades, los varones han promovido la participación de las mujeres como directivas de la comunidad, pero ellas no han aceptado.

  - La carga de trabajo de las mujeres en el hogar hace que tengan poco tiempo para participar en los órganos de gobierno comunal:

  - Las mujeres han formado sus liderazgos en las organizaciones sociales de base, como el vaso de leche y el club de madres, y han adquirido un rol protagónico durante el periodo del conflicto armado interno debido a la migración de sus parejas. Este papel no fue del todo reconocido en la comunidad cuando los varones reasumieron su conducción.

  - Durante los últimos años, la Ceconsec viene apoyando la formación de liderazgos femeninos y la organización de las mujeres. La antigua Secretaría de la Mujer ha pasado a ser el Consejo de la Mujer Indígena, también debido al impulso dado por las mujeres, muchas de ellas fundadoras de la ONAMIAP.

  - Las mujeres tienen muchos años organizándose y exigiendo su reconocimiento. Las lideresas de Shintoriato integran la Organización de Mujeres Indígenas Asháninkas de la Selva Central (Omiasec), constituida en agosto del 2017, que está vinculada a la Ceconsec y a la ONAMIAP. Se trata de una organización activa que promueve espacios de formación y encuentros a nivel de la selva central.

Proceso de modificación de estatutos

El proceso de modificación de estatutos en la comunidad nativa Shintoriato ha sido breve, pero implicó numerosas gestiones, y se desarrolló en los primeros meses del 2017. Sin embargo, la presencia de la ONAMIAP, mediante su, entonces, presidenta Ketty Marcelo, y los talleres de formación de las lideresas, facilitó el cambio estatutario y también la reflexión sobre la participación de las mujeres en las juntas directivas comunales. El contacto inicial se hizo mediante la Ceconsec, con la cual, la ONAMIAP ya tenía una relación de trabajo y cooperación casi desde sus inicios. Es así que la organización de mujeres de la Ceconsec, la Omiasec, es parte de la ONAMIAP y la presidenta de la primera, Hilda Pérez, es vicepresidenta de la segunda.

La ONAMIAP firmó un convenio con la Ceconsec, lo que facilitó el trabajo, ya que esta última brindó su respaldo durante todo el proceso de modificación de estatutos. La federación también eligió a la promotora Roxana Martín, una joven asháninka integrante de la organización, que tenía vasta experiencia en el trabajo con comunidades nativas y que había participado en algunos talleres de la ONAMIAP.

El proyecto fue presentado en un congreso indígena, en Satipo, y en este, se eligió las comunidades donde se implementaría; una de ellas era Shintoriato.

La Ceconsec estaba interesada en la intervención, porque coincidía con su estrategia de impulsar el registro y la titulación de las comunidades nativas de la selva central, así como de actualizar sus estatutos comunales. Además, la federación estaba promoviendo la participación de las mujeres en las juntas directivas comunales desde la última década. De hecho, el anterior estatuto, aprobado en el 2010, fue elaborado con la asesoría de la Ceconsec y ya empleaba un lenguaje inclusivo.

La promotora realizó reuniones de sensibilización y revisión de los estatutos con los directivos de la Ceconsec y de las comunidades seleccionadas para la intervención. Ellos adaptaron los modelos de estatutos de la federación a las sugerencias de la ONAMIAP y las particularidades de las comunidades. Este documento fue debatido en una asamblea estatutaria que duró dos días, uno en enero y otro en febrero del 2017, luego de un taller previo (de un día también). Ambas actividades se realizaron en asháninka y contaron con el respaldo de la Ceconsec,

Los artículos que generaron más controversia se refirieron a las disposiciones referidas a los derechos y obligaciones de los pobladores y los arriendos de las tierras. En cambio, casi no hubo oposición para aprobar los nuevos artículos que contenían normas en favor de las mujeres, aunque los hombres murmuraban entre sí. Algunos consideraban que las mujeres no tenían capacidades y que su rol principal estaba en el hogar, mientras que otros temían que ellas los superaran en liderazgo.

> **"Cuando ha sido el cambio de estatutario, decía mi esposo: '¿Por qué las mujeres tienen que decidir este año?, ¿por qué se da eso?, ¿por qué, si las mujeres solamente pueden servir para su casa, para que cocine? ¡Entonces van a mandar y nos van a liderar!'. Entonces, eso ha habido también en algunos que no estaban de acuerdo. Pero cuando ha habido la primera, la segunda asamblea, yo me recuerdo el presidente de la Ceconsec, el hermano decía: 'Hay que dar un paso atrás, darle la oportunidad a las mujeres que también pueden liderar. Entonces ¿estamos de acuerdo?', dijeron 'Sí, el cuarenta por ciento'. (Jefa CN Shintoriato)**

El respaldo brindado por el presidente de la Ceconsec fue clave para persuadir a los comuneros de incorporar disposiciones en favor de las mujeres y luego reafirmar su importancia. Sin embargo, luego de casi dos años de la asamblea, algunos comuneros consideran que hubiera sido mejor destinar más tiempo para conocer y comprender bien los cambios aprobados.

Finalmente, el presidente de la comunidad y la promotora, con el apoyo de los asesores de la Ceconsec, realizaron el proceso de inscripción del estatuto comunal en la Sunarp.

Resultados de la intervención en la comunidad

En esta comunidad, existía desde hace una década la práctica de incluir a las mujeres en la junta directiva comunal. La modificación del estatuto comunal contribuyó a la institucionalización de esa práctica y que las mujeres pudieran asumir cargos de mayor jerarquía:

- **El estatuto incorporó una cuota del 40 % en favor de las mujeres en la conformación de la junta directiva comunal y declaró su derecho a participar en ella en un artículo específico**. En este caso, a diferencia de las otras comunidades de la intervención, la cuota no se aplica a las listas de candidatos para las elecciones de la junta directiva, sino a la conformación de esta.

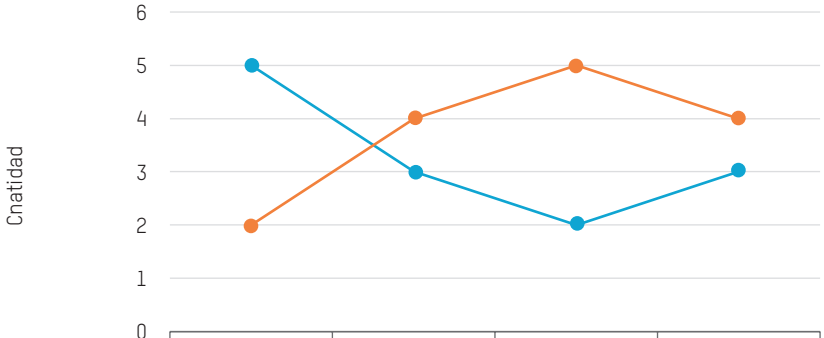
  Las mujeres y los varones acordaron estas modificaciones a fin de lograr que ambos tengan "las mismas oportunidades":

Estatuto antiguo	Estatuto modificado
Artículo 12. La Mujer Comunera tiene el derecho a participar en forma activa en la Organización de la Comunidad con aportes culturales, comunales, sociales como la preparación de alimentos, masato, artesanías, etc., así como también la asistencia en las asambleas extraordinarias y ordinarias (...). (El resaltado es nuestro)	Artículo 12. La mujer comunera tiene el derecho a participar **en forma activa en la organización de la comunidad y su junta directiva** con aportes culturales, comunales, sociales, como la preparación de alimentos, masato, artesanía, etc., así como también **a asistir, participar, a las asambleas extraordinarias y ordinarias** (...). (El resaltado es nuestro)
Artículo 29. La junta directiva es el órgano responsable de gobierno y administración de la comunidad (...).	Artículo 29. La junta directiva es el órgano responsable de gobierno y administración de la comunidad (...). **En su constitución debe garantizar por lo menos el 40 % de mujeres comuneras.** (El resaltado es nuestro)

  Un aspecto interesante en el artículo 12 es que, según las lideresas, no se limita a declarar el derecho de la mujer de participar en los órganos de gobierno comunal, sino que también reafirma el valor de las labores que ellas cumplen en la comunidad, por ejemplo, la preparación del masato.

- **La cuota establecida en el estatuto favoreció la elección de mujeres en cargos directivos de mayor jerarquía: presidenta y fiscal.** Actualmente, la junta directiva comunal está compuesta por tres hombres y cuatro mujeres. En realidad, ya existía la práctica regular de incorporar a mujeres en los cargos directivos comunales, como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Participación por sexo en la junta directiva de Shintoriato



	2010	2012	2017	2019
Hombre	5	3	2	3
Mujer	2	4	5	4

Fuente: Partida registral 11003615 de la Sunarp y libro de actas de la comunidad.
Elaboración propia.

El número de mujeres en la junta directiva se ha venido incrementando hasta superar el número de varones y la cuota del 40 %. Así, en la juta directiva elegida para los periodos 2017-2019 y 2019-2021, el porcentaje de mujeres alcanzó el 71 % y el 57 % respectivamente. La diferencia radica en que hasta el 2017, las mujeres ocupaban los cargos de secretaria, tesorera o vocal (incluso, ese año, una mujer trabajó como subjefa), y que, en el 2019, también ocuparon los cargos de jefa y fiscal[21].

- **La modificación del estatuto permitió la inscripción de la junta directiva comunal electa.** La comunidad Shintoriato está muy organizada y, en lo posible, cuidaba el inscribir sus documentos en la Sunarp, pero debido a la sucesiva revocatoria de autoridades, esta práctica se diluyó poco a poco. En este contexto, el estatuto y su inscripción brindaron la posibilidad de formalizar y obtener el reconocimiento de sus autoridades ante el Estado.

- **Los directivos comunales y los comuneros y las comuneras han incrementado sus conocimientos sobre derechos territoriales y participación de las mujeres.** Estos nuevos conocimientos han sido plasmados en algunas disposiciones estatutarias, como las referidas a la amplitud de los conceptos de autonomía y territorio que, desde su

21 La junta directiva está compuesta por jefe, subjefe, secretario, tesorero, fiscal y dos vocales.

perspectiva, comprenderían los recursos forestales e hídricos existentes en este:

> **"Sí se ha puesto, nosotros somos autónomos para fiscalizar nuestro territorio. Como se dice (...) el agua, todo está ahí. Por eso, es importante, porque dice que podemos defender todo lo que está en el territorio (...)". (Jefa CN Shintoriato)**

Esto ha permitido que fundamenten mejor las razones por las cuales es pertinente la participación de las mujeres en las juntas directivas comunales, pero desde un leguaje de derechos y de la igualdad. Si bien ellos han recibido capacitaciones de otras instituciones y organizaciones, el pensar colectivamente estos conceptos contribuye a una mejor disposición para brindar nuevas oportunidades a las mujeres.

- **Los comuneros y las comuneras han podido revisar las normas y prácticas referidas al uso de las tierras, y a las obligaciones al interior de la comunidad.** Una de estas disposiciones ha sido la prohibición de arrendar los terrenos comunales, bajo la sanción de advertencia y, de no obedecer, la reversión a la comunidad (artículo 51). Se trata de una forma de proteger la integridad del territorio comunal.

  Los directivos también consideran que el debate sobre las sanciones por incumplimiento de obligaciones contribuyó a dar conocer las normas de la comunidad a los comuneros y pobladores.

Las modificaciones estatutarias en Shintoriato están contribuyendo a enriquecer e institucionalizar las prácticas y discursos en favor de la participación de las mujeres en la gestión territorial. Cada vez, más mujeres ocupan cargos de mayor jerarquía en la junta directiva, pero —como en la comunidad nativa Shambo Porvenir— aún "están a prueba", según afirman los comuneros y ellas mismas. De ahí que el peso de sus responsabilidades sea mayor en comparación con el de los hombres. Asimismo, las tensiones a las que deben enfrentarse pueden estar generado dificultades para coordinar entre ellas.

Historia de vida: la jefatura de la comunidad a cargo de una mujer

Hilda Pérez Mancori, jefa de la comunidad nativa Shintoriato y vicepresidenta de la ONAMIAP, Junín

Hilda Pérez, de 50 años, es la primera jefa de la comunidad nativa Shintoriato, presidenta de la Omiasec, base de la Ceconsec, y vicepresidenta de la ONAMIAP. A pesar de su elección en el nivel nacional, ella optó por quedarse en su comunidad. Las razones fueron diversas: ya había asumido el cargo de jefa de la comunidad; debía cuidar a sus tres hijos, en especial, a la pequeña de 8 años, que está en el colegio; y a que fue afectada por la crecida del río en marzo del 2019, que "trajo abajo" su casa y la de otros comuneros. A pesar de ello, trata de asistir a algunas reuniones en las que su presencia es muy importante.

Han sido grandes logros que responden a una larga trayectoria de liderazgos y responsabilidades familiares y organizativas. Hilda no nació en Shintoriato, sino en la comunidad Bajo Aldea, en Pichanaki. Allí, vivió con su padre y su madre hasta que el primero, presidente de la comunidad, falleció cuando ella solo tenía 8 años. Su madre tuvo una nueva pareja que la maltrataba: "a los 11, 12, yo veía el maltrato de mi mamá (...). Le golpeaba, le rajaba, le

desmolaba: es horrible. Yo viví una infancia en que vi todo ese maltrato". Ella lo comentaba a sus hermanos, pero su madre negaba los golpes hasta que su madre también murió. Según Hilda por los golpes recibidos enfermó de cáncer en uno de sus pulmones. Ella quedó huérfana a los 12 años y se quedó con sus siete hermanos, asumiendo el cuidado de los más pequeños en el hogar, por lo que solo pudo acabar la primaria.

Ella, como otras mujeres asháninkas, llegó a Shintoriato buscando tierras cuando se unió a su pareja, un asháninka de la comunidad Santa Ana, Nueva Esperanza. La comunidad la acogió, pues su esposo ya era residente en la comunidad. Desde que tuvo sus tres hijos, se dedicó al cuidado de la casa y la chacra.

En la comunidad, Hilda ejerció su primer liderazgo como presidenta del comité del vaso de leche, con el apoyo de su esposo, que era un dirigente experimentado:

> **"Ahí ejerzo mi primer liderazgo que me dan la oportunidad como mujer. La comunidad, como antes aquí venían los antiguos jefes, entonces a organizar venían: 'Tenemos que ver una representante de la mujer para que haya un club de madres: la mujer qué debe ser, cómo debe hacer, cómo debe aportar la comunidad'. Entonces, eligen como presidente del club de madres (…). En ese momento que me nombran, ahí, dicen: '¿A ver quién va a ser?'. '¡La hermana Hilda!', dicen todas. Y yo me quedó ahí… ¿Cómo va a ser? En esa parte, mi esposo me dice: 'A ver pues, ahora en el club de madres es organizarte con las mujeres, ver qué trabajo puedes hacer con las mujeres'. 'Pero yo voy a hablar una asamblea; pero para hablar al público, para expresarme, ¿qué digo?, ¿cómo hago?'. Yo le preguntaba (…), porque mi esposo era líder de la organización Ceconsec".**

Tomar la palabra incluso ante las mujeres fue difícil para Hilda: "y sudaba, me ponía fría". Aun así, luego asumió la presidencia del proyecto de piscicultura, grupo conformado por madres de familia, en el que aprendió a gestionar proyectos productivos y a incrementar sus conocimientos en manejo de dinero.

Cuando se eligió una nueva junta directiva en el año 2010, ella ocupó el cargo de tesorera, porque los directivos pensaban que la mujer "es más

ordenada, gasta menos el dinero". También ayudó la capacidad crítica de Hilda, quien empezaba a tomar la palabra en las asambleas comunales. En la asamblea de rendición de cuentas, cuando se informó sobre los viáticos gastados por los directivos, ella señalaba: "¿Y por qué está tanto y no se ve nada, no hay producto? (...). No sustenta con boleta como debe ser". Y todos estuvieron de acuerdo. De ahí en adelante, ella tuvo que demostrar su capacidad para cumplir con el rol de directiva: "De manera transparente, en dos años, yo le he demostrado que he cuadrado el libro de caja (...). Ahí está, ha demostrado una mujer cómo ha trabajado, y ahí estamos".

Esta dinámica de demostrar continuamente su capacidad y lograr el reconocimiento y escucha de su voz no ha sido fácil. Aun cuando la presencia de las mujeres en las asambleas no sea cuestionada, sí lo son sus voces. Cuando hablan, la puerta de los roles tradicionales vinculados al hogar se cierra:

> **"A veces en una comunidad, nosotros como asháninka antiguamente, como decían, vamos a una asamblea a participar, y si tú querías sugerir, ahí no te daban la oportunidad de poder que tú opines: 'No, las mujeres, así es su rol; cómo viene a la asamblea, que vayan cocinando'. Cuando, a veces, miramos, nos dicen 'Ustedes, váyanse' (...). Siempre como mujeres así a veces estamos. 'No nos dan esa oportunidad'".**

En ese tiempo, también hizo notar las dificultades que conllevaban los hechos de que la junta directiva no estuviese inscrita en la Sunarp, pues no eran reconocidos formalmente, y de la ausencia de un estatuto que permitiera "mejorarnos, porque queremos unión para poder trabajar". La Ceconsec, la organización de la cual forma parte Shintoriato, apoyó a la junta directiva en esas gestiones.

Dos años después, en el 2012, se realizó el congreso de la Ceconsec, en el que participaron 120 jefes y delegados de las comunidades de Satipo, Pichakanki y Perené. El presidente fue reelegido y pidió un cambio. Viendo que Hilda era tesorera de su comunidad, las mujeres pidieron que también lo sea de la Ceconsec y fue elegida por mayoría. El presidente, un hombre que promovía la participación de las mujeres, resultó clave para el desarrollo del liderazgo de Hilda. También lo fue su esposo, quien respaldó y asesoró su participación inicial: "He tenido una pareja que me entendía, también lo que

vale es la comprensión, sino (...) hace tiempo me hubiera peleado, qué me hubiera dicho".

Ese mismo año, el 8 de marzo del 2012, desde la Secretaría de Asuntos Femeninos —de la cual, Hilda era la encargada—, apoyada por Héctor Martin Manchi, entonces presidente de la Ceconsec, se dio el gran paso de constituir el Consejo de la Mujer Indígena de la organización e Hilda fue elegida la presidenta. Desde ese momento, la Ceconsec se articuló con más fuerza a la ONAMIAP y se capacitó a más mujeres asháninkas. Estos cambios ayudaron a las mujeres a conocer sus derechos, liderazgo y participación política durante los años siguientes. Casi de forma paralela, del 2014 al 2016, Hilda volvió a ser fiscal de su comunidad y, nuevamente, demostró su responsabilidad y liderazgo.

En medio de estos cambios en favor de las mujeres, en marzo del 2017, la comunidad Shintoriato modificó nuevamente sus estatutos comunales gracias a un proyecto promovido por la ONAMIAP en alianza con la Cenconsec, que fue acogido por el entonces jefe de la comunidad. Hilda participó y respaldó las medidas que se implementaron en favor de las mujeres, en especial, la de la cuota del 40 % para la conformación de la junta directiva comunal. Luego, en agosto del 2017, se constituyó la Omiasec, que fue presidida por Hilda y también respaldada por la ONAMIAP, pues había mucha resistencia de los jefes de las comunidades que eran base de la Ceconsec. "Fue difícil consolidar lo que hoy es Omiasec, hubo mucha resistencia de los dirigentes hombres. Las mujeres, poco a poco, íbamos conociendo nuestros derechos e hicimos respetar nuestra organización".

Posteriormente, la junta directiva de Shintoriato, elegida para el periodo 2019-2021 tuvo muchas dificultades. El jefe y la subjefa de la junta directiva de Shintoriato fueron revocados, porque debido a sus labores docentes, no pudieron cumplir con las funciones de sus cargos. Hilda fue propuesta como jefa —en competencia con tres hombres—, pero solo por tres votos quedó como subjefa. Sin embargo, como el jefe electo tampoco ejercía el cargo de forma permanente, se decidió realizar una nueva elección y "dar una oportunidad a las mujeres", por lo que Hilda asumió la jefatura. Bajo el mismo criterio de oportunidad, se decidió que la junta estuviera conformada por tres mujeres más y dos varones, pues los comuneros decían: "A ver, hay que darle prueba de que sea pura mujer (...) con este nuevo estatuto (...), cuál es su capacidad de las mujeres".

El estatuto hizo posible, entonces, que Hilda y sus directivas conformaran una junta compuesta en su mayoría por mujeres. En las juntas directivas anteriores, ellas sí podían ocupar cargos, pero no el de presidenta: "Sí, podías ser tesorera, fiscal, vocal; pero no jefa, como dicen, jefa no, no tienen la capacidad (...). Este año hemos dado una mirada, este año tiene que liderar una mujer". Así, se logró un avance en la igualdad para las mujeres: "la igualdad de género es abrirnos las puertas en las comunidades (...)". A la par, las actividades de formación, en especial, las impartidas por la ONAMIAP, han ayudado a la construcción de esos liderazgos fuertes, en tanto "el taller nos abre la mente de una. Así no debe ser, todos tenemos esa capacidad (...); como mujeres, también podemos liderar, llevar el cargo". Hilda considera que parte de su compromiso personal y con la ONAMIAP es involucrar a jóvenes para que puedan asumir nuevos liderazgos y para que tomen la posta. Nuevas puertas, seguro, deberán abrirse.

Hilda ha logrado acceder a diversos cargos directivos, pero le quedan muchos desafíos por enfrentar. Aún debe demostrar que puede ser una buena presidenta comunal, con el reto de implementar un nuevo estatuto con reglas nuevas para los comuneros. Además, aunque ha hecho un gran esfuerzo por conciliar el cuidado del hogar y de la organización, las tensiones entre los dos ámbitos se mantienen. En esos casos, algunas veces, debe priorizar las responsabilidades de su cargo, ante algún descontento de sus hijos, o renunciar a algunas oportunidades políticas —como la de viajar a Lima para trabajar de forma más participativa en la ONAMIAP— para poder cuidar a su pequeña, pues, luego del fallecimiento de su esposo, realiza "la labor de padre y madre". Estas experiencias y nuevos desafíos requieren ser acompañados por su organización mediante la continuidad del trabajo articulado con otras mujeres.

3.5. COMUNIDAD CAMPESINA PIRCA, HUARAL

- La comunidad Pirca —comúnmente, denominada San Pedro de Pirca— es una de las seis comunidades pertenecientes al distrito de Atavillos Alto, de la provincia de Huaral, en la zona norte de la región Lima. El viaje de Huaral a Pirca demora unas tres horas por carretera. La comunidad se encuentra por encima de los 3000 metros sobre el nivel del mar, en el valle del río Chancay.

- La comunidad fue reconocida como tal en marzo de 1933, mediante la Resolución Suprema s/n. La totalidad de personas entrevistadas mencionaron que su lengua materna era el castellano.

- En el 2017, la población de la comunidad Pirca era de 180 y el número de viviendas, de 200 (INEI, 2018c); por ello, se podría deducir que existe una considerable cantidad de casas abandonadas. Además, la población censada en Atavillos Altos, en el 2017, era de 687 habitantes, mientras que en el 2007 llegaba a 976 (INEI, 2018c), lo que refleja un importante descenso poblacional. Sus habitantes señalan que Pirca es una "comunidad anciana", porque la mayoría de la población es adulta o adulta mayor. Las familias jóvenes migraron a la ciudad de Huaral y a Lima en busca de trabajo y mejor educación.

- Pirca es una comunidad muy tradicional, "orgullosa de los atavillos y la arquitectura colonial", que se plasma en bailes, textiles, viviendas y restos arqueológicos. La cultura de los atavillos se desarrolló en la época prehispánica a partir de las etnias pirca y atahuallas, que correspondían a la parte alta y baja del valle Chancay (Greslou y Bertrand, 1986, pp. 11-52). Los atahuallas y los pircas fueron asimilados por el inca Pachacútec alrededor del año 1400, pero fue la colonización española, la que realizó la división entre Atavillos Altos y Bajos.

- El virrey Toledo creó reducciones en las cuales reubicó a la población cerca de los lugares donde vivían originalmente. Los habitantes de Atavillos Altos del río Chillón fueron ubicados en Obrajillo y Canta. Desde ese momento, se rompió el sistema de los *ayllus* y la unida étnica de los atavillos, debido a las epidemias, el trabajo en obrajes y las exigencias del pago de tributos. Esto dio origen a conflictos entre pueblos por la tierra y el agua (Greslou y Bertrand, 1986, pp. 11-52) que perduran hasta la actualidad.

- Con la llegada de la república, Atavillos Altos y Bajos pasaron ser distritos de la provincia de Canta. En 1921, la capital del distrito de Atavillos Altos —en la actualidad, denominada Atavillos Alto—, se denominó "Villa de Pirca", la cual tenía cinco anexos: Pasac, Huaroquin, Chisque, Cormo y Baños. Luego, estos se desmembraron y transformaron en comunidades campesinas, y se creó la comunidad Pirca. Recién en 1976, se constituyó la provincia de Huaral en la cuenca del río Chancay (Greslou y Bertrand, 1986, pp. 11-52), y Pirca pasó a ser su capital.

- La municipalidad de Atavillos Alto se encuentra en la ciudad de Huaral, lo que ha producido un relativo "abandono" de Pirca. Esta solo cuenta con una parroquia, un pequeño centro de salud, un puesto policial y una institución educativa de nivel primario y secundario.

- La población afirma que el conflicto armado interno (1980-2000) no afectó significativamente a la comunidad Pirca. Según los registros de la CVR, en Atavillos Alto, no hubo víctimas individuales ni comunidades afectadas durante el citado conflicto (LUM, 2019).

- La comunidad tiene una organización fuerte conformada por la junta directiva comunal y comités especializados, como la ronda campesina, el comité de autodefensa, los clubes de madres y el comité del vaso de leche.

Gestión territorial y participación de las mujeres

El territorio comunal de Pirca tiene una extensión de 11 367,10 hectáreas, que fueron inscritas en noviembre de 1996. Este se encuentra organizado en tierras comunales y familiares dedicadas a la agricultura de tubérculos, granos y árboles frutales, y al pastoreo; pero también se están desarrollando proyectos de criadero de truchas para el comercio. Las principales preocupaciones de los comuneros y las comuneras de Pirca se refieren a la gestión interna del territorio comunal.

- **La organización y gestión del territorio comunal**

  - Existen numerosas parcelas en posesión de comuneros que no viven en la comunidad y regresan solamente para fechas importantes, como las asambleas y fiestas comunales. Esta práctica es cuestionada por una parte de los comuneros y las comuneras de Pirca, que exigen la reversión y redistribución de dichas tierras.

  - Muchos de los comuneros son personas mayores que contratan a gente más joven o a personas externas para trabajar sus tierras de forma temporal.

- La intervención de Cofopri fue rechazada por acuerdo de la comunidad, pero existen comuneros con interés en obtener títulos de propiedad individual sobre sus parcelas familiares. El objetivo es tener acceso a créditos financieros para que sus hijos e hijas puedan estudiar o invertir en una actividad económica.

- Las juntas directivas y los cargos tienen una periodicidad anual, lo que permite una rotación fluida de cargos y favorece la desconcentración del poder político y económico al interior de la comunidad.

• **La participación de las mujeres**

- Solo las viudas o madres solteras son "comuneras calificadas" y titulares de la posesión de las parcelas e inscritas en el padrón de tierras, los demás son hombres. Existen mujeres con pareja que poseen tierras, pero no necesariamente son reconocidas como titulares.

- La participación de las mujeres en la gestión territorial es minoritaria, pues solo tres de ellas suelen asistir a la asamblea comunal en representación de sus familias, frente a 97 varones que son considerados los "jefes de familia".

- Los directivos y exdirectivos entrevistados consideran que la participación de las mujeres en asambleas y cargos comunales les exigiría una inversión adicional de dinero y tiempo, más aun, si se considera que el trabajo de ellas, medido en jornales, vale la mitad que el trabajo de los hombres.

- Las mujeres señalaron que su escasa participación en espacios comunales "se debe al machismo" y a la carga de labores que realizan en sus hogares. Así, cuando una mujer desea participar, no solo es cuestionada por los directivos, que exigen la presencia de su pareja, sino también por esta que se considera desautorizada:

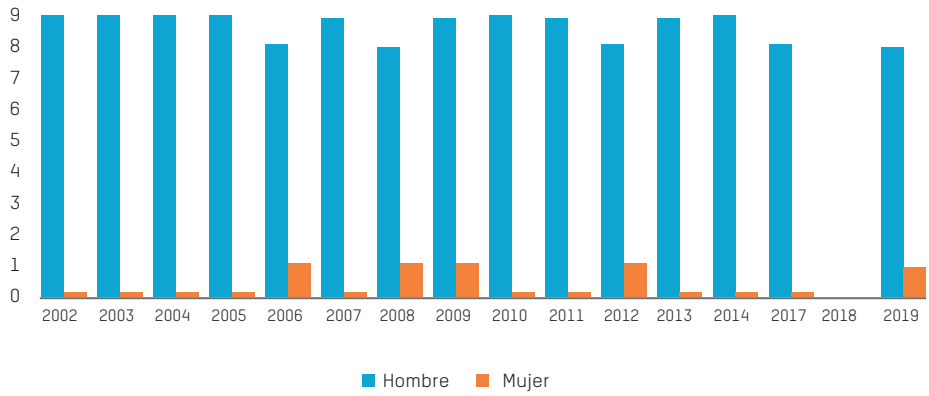
> **"Es que, si ella va, es como si estuviera sobrepasando al esposo. Ella puede tener todas las ganas, la voluntad; pero lo verían mal". (Responsable de la Demuna, Municipalidad de Atavillos Alto)**

- Las mujeres y el promotor de la Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente (Demuna) dan cuenta de graves casos de violencia

en los hogares, en especial, hacia las mujeres, que se mantienen soterrados. Ambos consideran que se trata de un problema que afecta la participación de las mujeres y que es manifestación de un "fuerte machismo" en la comunidad.

- Desde inicios de este siglo, cada una de las juntas directivas comunales —de periodicidad anual— llegó a ser integrada, como máximo, por una mujer. Esto se aprecia en el siguiente gráfico:

Integrantes de la junta directiva comunal Pirca, por sexo



Únicamente, cuatro mujeres integraron la junta directiva comunal entre el 2002 y el 2019, con los cargos de secretaria, secretaria de fiscal y tercera vocal. Solo en el año 2018, cuando la ONAMIAP intentó trabajar con la comunidad, existía una presidenta, que era profesora del colegio.

- Los comités de vaso de leche o del Programa Juntos no solo son poco valorados, sino que su funcionamiento se limita a actividades concretas. El comité femenino de rondas campesinas, una de las pocas organizaciones promovidas por la Municipalidad de Atavillos Alto, solo funciona a convocatoria de esta.

- Las pocas iniciativas de proyectos productivos y fomento del turismo desarrollados desde la Demuna, que involucran a mujeres, recibieron mucha oposición de sus parejas. Solo la intervención del representante de la Demuna, hizo que pudieran viajar y participar en ferias organizadas en otras comunidades o en la capital de la provincia.

- La actual alcaldesa de Atavillos Alto —candidata al momento de la intervención—, es una de las pocas mujeres de Pirca que ha logrado una posición política importante a nivel distrital, pero no goza del apoyo de un sector importante de la comunidad.

- La Omiasec, que fue la organización referente de la ONAMIAP, no tiene presencia en la comunidad.

Proceso de modificación de estatutos

A diferencia de las experiencias anteriores, en la comunidad campesina Pirca, no se completó el proceso de modificación de estatutos. Las directivas de la ONAMIAP realizaron coordinaciones con la presidenta de la comunidad y la postulante a alcaldesa del distrito de Atavillos Alto, quienes habían participado en talleres organizados por ellas y, además, estaban vinculadas a la Organización de Mujeres Indígenas de Huaral (OMIH), que es una organización aliada de la ONAMIAP.

En agosto del 2018, la coordinadora de la intervención presentó el proyecto de modificación estatutaria ante la junta directiva comunal y su presidenta. La presentación fue difícil porque asistieron muy pocas mujeres, los directivos asignaron poco tiempo a la presentación, los varones "se mostraron prepotentes" (ONAMIAP, 2018c, p. 6). Si bien en un primero momento, los comuneros indicaron que la propuesta les parecía interesante, no se volvieron a comunicar. Cuando la coordinadora volvió a contactarse, los directivos le señalaron que realizarían una nueva asamblea, pero no le comunicaron la decisión. La intervención quedó trunca.

Resultados de la intervención en la comunidad

La imposibilidad de que la intervención se realizara en la comunidad campesina Pirca tiene diversas explicaciones, vinculadas principalmente al limitado conocimiento sobre las dinámicas locales en términos políticos y de relaciones de género:

- La presentación del proyecto se hizo en el marco de la campaña de las elecciones de los gobiernos locales. El proyecto fue presentado en coordinación con la presidenta de la comunidad y la actual alcaldesa que, al momento inicial de la intervención, se encontraba en campaña a nivel del distrito de Atavillos Alto. Esto acrecentó la desconfianza en la propuesta de apoyar la modificación de los estatutos comunales, pues se dudaba acerca del interés detrás de esta. Al mismo tiempo, la propuesta se tomó como "un ofrecimiento más" de los muchos que brindan los candidatos en tiempos electorales.

  A ello, se suma que los contextos electorales están atravesados por disputas entre familias de comuneros, porque Pirca es capital del distrito. La alcaldesa es cuestionada porque, según los comuneros,

su familia "concentra demasiado poder económico y político", pues su padre y su esposo han ocupado cargos comunales. El primero, actualmente, es presidente de la comunidad Pirca. Mientras que la alcaldesa explica ese cuestionamiento en el machismo existente en la comunidad que se expresó en el "hostigamiento del que fue víctima" durante su campaña electoral.

- **La organización comunal es muy tradicional, con un complejo sistema de participación política que implica el ejercicio de cargos religiosos y políticos.** El ejercicio de ambos exige que las personas se encuentren en una buena posición económica para asumir los gastos que se demanden. Las mujeres, en su mayoría, quedan excluidas de estos, pues son sus esposos los que participan en representación de la familia. Las viudas o solteras con hijos y que tienen pocos recursos económicos también son "exoneradas" de los cargos.

  La poca flexibilidad en los roles tradicionales, en parte, se explica porque se trata de una comunidad con población adulta y anciana, donde solo dieciocho jóvenes asisten al colegio. Los intensos procesos de migración hacia la ciudad y los pocos retornos impiden una mayor fluidez y cambios.

  > **"Ya qué van a cambiar aquí, qué van a dar oportunidad a las mujeres; todos somos mayores duros. Ya será para los jóvenes, ya, aunque hay pocos; pero ya están volviendo también". (Comunera CC Pirca)**

- **Las prácticas y roles tradicionales están muy definidos y arraigados en la comunidad.** Las mujeres deben dedicarse al cuidado del hogar, mientras los hombres asumen las tareas de la política comunal y la gestión de las tierras. En general, los hombres muestran su oposición abierta —y en ocasiones, una actitud desafiante— a la participación de las mujeres en las asambleas y la junta directiva comunal.

- **La intervención de ONAMIAP no contó con el apoyo de una promotora capacitada para dicho fin ni con una organización comunal afiliada a ella.** Esto dificultó el establecimiento de alianzas con las pocas mujeres lideresas para que respaldaran el desarrollo de la intervención, en especial, cuando sus organizaciones son poco valoradas en términos políticos.

Para desarrollar una nueva intervención en Pirca y las comunidades aledañas, se necesitaría realizar un mapeo previo de la dinámica comunal, en términos de las relaciones políticas y de género, y de los actores, en especial, de los aliados y posibles opositores.

Cabe señalar que, desde el 2017, las directivas de la ONAMIAP realizaron una intensa labor de incidencia en Lima para respaldar las experiencias comunales de modificación de estatutos, como las descritas. En alianza con otras instituciones, organizaciones y funcionarias estatales, la ONAMIAP promovió la modificación de la Ley General de Comunidades Campesinas para el establecimiento de una cuota de género en favor de las mujeres, y su empadronamiento como comuneras calificadas. Esta labor tuvo como resultado que, en julio del 2019, se aprobara la Ley 30982, que dispuso la inclusión de una cuota de género del 30 % en la composición de las juntas directivas de las comunidades campesinas. Esta experiencia es descrita en el siguiente punto como un caso de éxito de la intervención.

4.
RESULTADOS GENERALES

Los resultados generales de la intervención realizada por la ONAMIAP con el apoyo de Oxfam han sido principalmente positivos. En esta parte, presentamos los cambios producidos por la intervención, los elementos del contexto que favorecieron o dificultaron su desarrollo y dos casos de éxito de la intervención.

CAMBIOS PRODUCIDOS

Si bien aún no ha sido posible verificar una mejor o mayor participación referida a los territorios comunales —por ejemplo, distribución de parcelas o defensa de territorios frente a las industrias extractivas—, sí se han

generado las condiciones para que las mujeres participen en los órganos de gobierno comunal encargados de la gestión.

- **Las normas comunales incluyen y promueven prácticas de participación de las mujeres**

  – Los estatutos establecieron nuevas reglas sobre la condición y la participación de las mujeres, que se plasmaron en su reconocimiento como comuneras calificadas, la disposición de que sean registradas en los padrones comunales y el establecimiento de una cuota para su inclusión como directivas comunales. En las comunidades campesinas Uras y Congalla, se dispuso que las mujeres pudieran ser "comuneras calificadas" para tener derechos plenos de participación y acceso a la tierra, ya que, según sus estatutos iniciales, solo el "jefe de familia", es decir, el varón, podía empadronarse y acceder a esa condición. En cambio, en las comunidades nativas Shambo Porvenir y Shintoriato, se incluyeron disposiciones para promover la participación de las mujeres como comuneras "con voz" y de forma más activa, ya que, en principio, no estaban impedidas de ser empadronas.

  – En dos de las comunidades, una campesina y otra nativa, se incorporó una cuota de género del 30 % en favor de las mujeres para su incorporación en las juntas directivas. Mientras que en una comunidad nativa, Shintoriato, no solo se incrementó el porcentaje propuesto al 40 %, sino que se incluyó una cuota del 30 % en favor de la población joven, lo que podría contribuir a promover liderazgo de las jóvenes indígenas. Solo en el caso de la comunidad campesina Congalla no se incorporó la cuota debido a que, al ser también capital de distrito, la cuota establecida en la Ley de Elecciones Municipales se consideró suficiente.

  – La implementación de las cuotas ha constituido un desafío práctico para los varones y mujeres de las comunidades. En la comunidad campesina Uras y la comunidad nativa Shambo Porvenir, donde la participación de las mujeres es escasa, el establecimiento de la cuota ha favorecido que al menos una mujer con pareja sea incorporada en la junta directiva comunal o asuma un cargo importante, como el de tenienta gobernadora. Mientras, en comunidades donde las mujeres participan más y están organizadas, la cuota ha permitido la elección de cargos de mayor jerarquía, tradicionalmente reservados para los varones, como la jefatura de la comunidad Shintoriato.

- **Una norma nacional respalda la incorporación de mujeres en las directivas comunales**

  – Las modificaciones en las normas y prácticas comunales promovidas por la ONAMIAP son respaldadas por una norma estatal. La Ley General de Comunidades Campesinas, Ley 24656, fue modificada con el fin de incorporar una cuota del 30 % de mujeres en la conformación de las juntas directivas comunales. Las mujeres, ahora, cuentan con normas comunales y estatales que respaldan sus discursos y demandas por una mayor y mejor participación en el gobierno comunal.

  – La modificación normativa también tiene dos consecuencias importantes para las comunidades. Una de ellas es que deberán modificar sus estatutos según la nueva normativa y elegir su junta directiva conforme a estos, si no, tendrán dificultades para inscribirla en la Sunarp. Se espera que las federaciones locales y organizaciones nacionales asesoren a las comunidades en estos cambios. La otra consecuencia es que las comunidades deberán formar nuevos liderazgos femeninos que aseguren un desempeño idóneo en las juntas directivas, a la par que favorezcan la escucha de sus voces. La probabilidad de que las mujeres solo sean propuestas o elegidas para completar las listas se irá reduciendo si estos cambios se producen.

- **Mayor formalidad legal e institucional en las comunidades para la gestión y defensa de sus territorios**

  – La organización comunal y sus directivos, varones y mujeres, adquirieron mayor formalidad legal e institucional para la defensa externa y la gestión interna de sus territorios, y la participación en la gobernanza territorial. Por un lado, las comunidades tienen estatutos y juntas directivas elegidas que han sido inscritas en la Sunarp luego de varios años, por ejemplo, en la comunidad Uras. Además, los estatutos contienen referencias a convenios internacionales, en especial, al Convenio 169 de la OIT, y a normas nacionales, como la Ley de Consulta Previa, que, sumados a la plasmación escrita de su autoidentificación como indígenas u originarios, respaldan la defensa de sus territorios y su capacidad de negociación con el Estado y las empresas extractivas. Por ejemplo, la comunidad Shambo Porvenir empleará el estatuto para oponerse a la invasión del territorio comunal por colonos colindantes.

- Los debates sobre la autoidentificación como indígenas se produjeron principalmente en las comunidades campesinas Congalla y Uras, cuyos habitantes tienden a identificarse como campesinos, mestizos o agricultores. No obstante, en el caso de Congalla, la referencia al "territorio como comunidad indígena" y la incorporación del Convenio 169 en su estatuto conllevaron una reafirmación de la autonomía y la integridad territorial frente a los interesados en su parcelación. Mientras, en el caso de Uras, su nuevo estatuto como "pueblo originario" sirvió de respaldo para plantear una renegociación del contrato firmado con el proyecto encargado de la construcción del gasoducto de Camisea.

- Por otro lado, los estatutos —que en las comunidades campesinas, usualmente, siguen los modelos del Ministerio de Agricultura y Riego (Minagri), y en las nativas, el de las federaciones— pudieron ser revisados con el fin de otorgar ciertas particularidades de cada comunidad y adecuarse a las prácticas actuales. Los estatutos modificados han incorporado nuevos acuerdos, como sucedió en la comunidad nativa Shintoriaro, donde se estableció el rango que tienen los pobladores, a diferencia de los comuneros indígenas, o en la comunidad campesina Congalla, que prohibió la transferencia de tierras a terceros sin la aprobación de la asamblea comunal. Así, la revisión de estatutos se traduce como un mayor "orden" interno, según los entrevistados.

- **Mejora de conocimiento sobre derechos colectivos y de mujeres**

  - Los directivos y líderes, varones y mujeres, han adquirido más conocimientos para la defensa de los derechos territoriales de sus comunidades y pueblos, y la mayor participación de las mujeres en las juntas directivas, asambleas comunales y gestión territorial. Las actividades de la intervención han favorecido el diálogo sobre su identidad como pueblo, la integridad y parcelación de sus territorios, los problemas que afectan a las mujeres y los desafíos de cambiar las prácticas que generan desigualdad.

  - El resultado es claro respecto de las personas que participaron en los procesos de modificación de estatutos. Se trata de los integrantes de los comités estatutarios y las juntas directivas, así como de líderes y lideresas interesados en la modificación de estatutos. El

conocimiento adquirido les permitió sustentar sus propuestas de modificación estatutaria ante la asamblea general bajo la dirección del presidente comunal, ya que la promotora se limitó a asesorar y absolver consultas. Esta es una afirmación coincidente de las personas entrevistadas en todas las comunidades de la intervención, excepto en la comunidad Pirca.

- No obstante, esta adquisición de conocimientos no se extiende en general a todas las autoridades o comuneros y comuneras. Esto se debe a la ausencia de nuevas actividades de socialización de los estatutos de manera más prolongada, tanto durante su aprobación como luego de esta. En todas las comunidades donde se realizó la evaluación, las personas entrevistadas, varones y mujeres, afirmaron que faltó discutir más las modificaciones o "hacer réplicas" con la población comunal.

- **Fortalecimiento y articulación de las directivas y lideresas vinculadas a la ONAMIAP**

  - Las lideresas y directivas vinculadas a la ONAMIAP tienen mayor conocimiento, capacidad de incidencia y liderazgo en los temas referidos a los derechos de los pueblos indígenas —en especial, la autonomía, la identidad y el territorio—, y los derechos de las mujeres, con énfasis en su participación política. Si bien la intervención no contó con instrumentos que establecieran una línea de base o pruebas de evaluación de conocimientos, las personas entrevistadas coincidieron con este resultado con relación a los temas mencionados.

    > **"Porque mira, antiguamente casi no llegaban las ideas para poder poner ¿no? Eso hemos ido modificando; ahora, hay jóvenes, señoritas que ya tienen sus propias conclusiones en el tema de cómo quisieran que sea la comunidad con el pasar del tiempo. Y eso, más bien, nos está sirviendo (...), estamos trabajando en el reglamento del estatuto" (Jefe CN Shambo Porvenir)**

  - Además, las promotoras y la coordinadora de la intervención pudieron conocer mejor sobre la situación de las mujeres de las organizaciones que son base de la ONAMIAP, así como de la diversidad de realidades de las comunidades campesinas y nativas a las que pertenecen. Como contrapartida, el que las directivas de la ONAMIAP y de sus organizaciones de base estuvieran a cargo de las reuniones de

sensibilización y los talleres en las comunidades inspiró a otras mujeres a reflexionar sobre sus liderazgos. Al mismo tiempo, las promotoras se posicionaron mejor frente a los directivos de las comunidades de la intervención y de otras comunidades que, actualmente, les solicitan talleres y asesorías para revisar sus estatutos.

- Los conocimientos adquiridos y la presencia de representantes de la ONAMIAP en las comunidades también contribuyeron al fortalecimiento de las organizaciones locales de mujeres y su articulación en diferentes niveles. En la comunidad campesina Congalla, la organización distrital de mujeres, Femucon, está reorganizándose y ha solicitado su afiliación a la ONAMIAP. Mientras, la comunidad nativa Shintoriato y sus organizaciones Omiasec y Ceconsec están promoviendo la formación de liderazgos femeninos de jóvenes, por lo que la representante de la secretaría de la juventud de la comunidad se encuentra participando en los talleres de liderazgo ofrecidos por la ONAMIAP.

- **Incorporación de disposiciones estatutarias sobre temas que preocupan a las mujeres**

  - En el proceso de modificación estatuaria, las mujeres pudieron promover debates e incorporar cambios estatutarios referidos a tres temas que les preocupaban: la exclusión de la población joven la sobreexigencia a los ancianos y la violencia hacia las mujeres. En las comunidades campesinas y nativas, la participación de los jóvenes en el gobierno comunal es limitada, por lo que se implementaron algunas medidas para favorecerla. En la comunidad nativa Shambo Porvenir, se estableció una cuota del 25 % en favor de los jóvenes para la elección de la junta directiva y se debatió sobre la edad mínima para ser comunero o comunera. Mientras, en la comunidad campesina Congalla, se reinterpretaron las disposiciones estatutarias de tal modo que al cumplir la mayoría de edad, los y las jóvenes puedan ser comuneros o comuneras calificados(as), aunque continúen viviendo con sus padres.

  - En el caso de los ancianos, las comunidades les exigen trabajar en las faenas y cumplir obligaciones sin límite de edad, y sus aportes en las reuniones de los directivos o las asambleas son poco valorados. A solicitud de las mujeres, algunos estatutos, como el de la comunidad Congalla, fueron reinterpretados a fin de establecer una edad límite

para la exigencia de trabajo a las personas ancianas, luego de la cual, este es voluntario.

- En las comunidades campesinas, la violencia fue considerado un problema relevante que afecta a las mujeres y dificulta su participación en el gobierno comunal, por el grado de subordinación y restricción de libertades que implica. Para atenderlo, las lideresas y promotoras en Uras y Congalla lograron que la violencia familiar, la violencia sexual, el adulterio y el abandono del hogar sean considerados como faltas graves y hasta sancionables con la expulsión del agresor. Estos son cambios no previstos en la intervención, pero que son significativos en términos de los objetivos que esta busca.

LOS ELEMENTOS CLAVE PARA LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Los elementos clave están vinculados a la alta flexibilidad y adaptabilidad de la intervención en términos del manejo de las características compartidas en las comunidades de intervención —por ejemplo, las desigualdades que sufren las mujeres— y de las diferencias —como las presentes en las zonas andina y amazónica—, como se describe a continuación.

- **La intervención se enmarca con claridad en una agenda de incidencia política más amplia**

  Existe una preocupación evidente de las lideresas nacionales por fortalecer sus bases, pero recogiendo sus demandas y necesidades específicas. Se trata de una articulación que es notoriamente de "abajo hacia arriba". La intervención de la ONAMIAP nace a partir de los problemas comunes que fueron compartidos en los talleres y reuniones de articulación. Como resultado de ese diálogo, la línea de incidencia política aparece como central en las acciones de la ONAMIAP, y esto se refleja en dos aspectos:

  - **La claridad de los objetivos y conceptos:** las promotoras y lideresas conocían la relación entre los objetivos de la intervención y la agenda de la ONAMIAP. Esta se refiere tanto al fortalecimiento de las comunidades en la defensa y gestión de sus territorios, como al de las mujeres, en términos de su participación política y de acceso a la tierra. Además, se buscó un manejo compartido de conceptos básicos de la intervención: derechos colectivos e individuales, gobernanza territorial e igualdad. Por tal, las modificaciones estatutarias recogen disposiciones referidas a esos temas.

  - **La formación en incidencia política y gestión:** la claridad en las estrategias de la intervención fue el resultado de la participación de las promotoras y lideresas integrantes de las bases de la ONAMIAP o de federaciones aliadas, en talleres y congresos ofrecidos antes y durante la intervención. Esto fortaleció los liderazgos femeninos y permitió que la ONAMIAP contara con el respaldo de las mujeres cuando se propuso la modificación de estatutos comunales.

  - En el caso de las promotoras, se añadió un taller de inducción que, aunque fue breve, facilitó la nueva experiencia de gestionar proyectos y de brindar asesorías a las comunidades en un tema tan complejo como es la modificación estatutaria en favor de las mujeres.

- **El perfil de las promotoras y el respaldo a su tarea**

  Si bien la experiencia de las promotoras no es uniforme (directivas de las bases regionales, directivas de federaciones o promotoras de ONG), existe un perfil implícito que, sumado al acompañamiento puntual de la

coordinadora del proyecto, favoreció el cumplimiento de los objetivos de la intervención.

- **El perfil de promotoras:** aunque este no es explícito, existen algunos criterios comunes exigidos a las promotoras, los que han contribuido al desarrollo adecuado de la intervención: el conocimiento de las dinámicas comunales y locales, el manejo del idioma originario, la experiencia en el trabajo organizativo (ONAMIAP, 2018a, p. 11), así como la alta sensibilidad, compromiso y empatía con las comunidades campesinas y nativas, y con las mujeres lideresas de dichas comunidades. Estos atributos permitieron el establecimiento de relaciones de confianza con los directivos y las mujeres indígenas. Gracias a las promotoras, las reuniones, talleres y asambleas se desarrollaron en la lengua materna de las comunidades o fueron bilingües, aunque los estatutos se redactaran en castellano.

- **La presencia de las directivas de la ONAMIAP:** en lo posible, el responsable del proyecto y la presidenta de la ONAMIAP han estado presentes en las actividades clave del proyecto, como los talleres de sensibilización y las asambleas estatutarias. Además, la responsable del proyecto ha prestado una atención importante a la labor de las promotoras, ya sea estando al tanto de sus actividades, como exigiéndoles información precisa al respecto. Quizás, esta labor se hubiera enriquecido más de haber contado con recursos para reunir a las promotoras con la finalidad de que dialoguen sobre sus experiencias y tengan acompañamiento.

- **El diálogo y la articulación con la federaciones y comunidades**

  La articulación de la ONAMIAP con las comunidades, las federaciones indígenas y las organizaciones de mujeres que son sus bases fueron centrales para la modificación de estatutos. En realidad, las federaciones de las comunidades nativas ya venían trabajando en esto, pero carecían de suficiente presupuesto y sus propuestas no siempre contenían disposiciones que promovieran la participación de las mujeres. La propuesta de trabajo conjunto resultó beneficiosa para las comunidades Shambo Porvenir y Shintoriaro, pero también para otras comunidades afiliadas a las federaciones que solicitaron el mismo tipo de trabajo.

En el caso de las comunidades campesinas Uras y Congalla, las alianzas se produjeron principalmente en el nivel comunal, debido a que no cuentan con organizaciones de segundo nivel que tengan una presencia articuladora. Además, las bases de la ONAMIAP no son las comunidades propiamente, sino las organizaciones de mujeres que existen en ellas (ONAMIAP, 2018a, p. 11).

Las estrategias empleadas para el trabajo inicial con las comunidades han sido diversas y han tenido como eje común el diálogo y el respeto:

– **Respeto de la autonomía y de los procesos comunales:** la presentación del proyecto se realizó ante los directivos comunales y, en algunos casos, ante la asamblea. La ONAMIAP solo trabajó con las comunidades que manifestaron su interés en participar en la intervención; por ello, realizó un esfuerzo considerable en consultar a diversas comunidades. La experiencia de la promotora de la ONAMIAP en Ayacucho es una muestra de ello:

> **"Fui a Uras, hablé y me dijeron que ya. De ahí fui a Santa Rosa, me dijeron que sí e incluso me dieron la copia de sus estatutos que tenían; luego, me dijeron que no. Después me fui a Miskibamba y les hablé, pero habían elegido una junta directiva nueva y la antigua no quería entregarles los libros: ahí nomás se juntaron: 'No'. En cambio, en Huito Toccto, me fui al regidor de Tambo y me dijo: 'Voy a juntar un día martes a los presidentes, dirigentes', pero no se habían reunido, solo había un estudiante de la universidad. Entonces a ese joven le explico lo que era el proyecto y dijo: 'Eso es muy importante, yo voy a juntar otro día a los dirigentes'. Ese día sí lo juntó y todos vinieron y no ha sido muy difícil con ellos, al contrario, han sido muy abiertos (...)". (Promotora en Ayacucho, ONAMIAP)**

Cuando no fue posible conseguir la autorización de la comunidad, desistieron, como sucedió con Pirca.

En esa misma línea, los cambios en los estatutos y las prácticas en favor de las mujeres se incorporaron cuando hubo consenso comunal, luego de reuniones sucesivas con el comité electoral, los directivos y los comuneros. De ahí que los resultados por comunidad sean disímiles; por ejemplo, en Congalla, no se logró incorporar la cuota de

género. Gracias a este proceso, lo estatutos adquirieron legitimidad en las comunidades:

> **"Lo que nosotros hemos puesto, debemos valorarlo. No ha venido otra persona de afuera a decirnos: 'así, así, así'; nosotros aprobamos y debemos corresponder (...) y hacer ese trato. ¿Para qué? Para ordenarnos y trabajar mejor". (Comunero CN Shintoriato)**

- **La articulación con organizaciones indígenas y comunidades:** los acuerdos de trabajo conjunto fueron formalizados mediante la firma de convenios con comunidades y federaciones, lo cual generó mayor formalidad y compromiso de su parte. Además, la selección de las comunidades estuvo a cargo de las directivas de las organizaciones de base de la ONAMIAP y de las federaciones aliadas, porque conocen mejor el interés y compromiso de sus bases.

  A la par, la intervención respetó las diversas instancias organizativas, tratando de cuidar los vínculos entre las comunidades y federaciones, a pesar de las discrepancias que pudieran existir; por ejemplo, entre la comunidad Shambo Porvenir y la Feconau. Esto garantizó el respaldo y compromiso de las federaciones durante el proceso.

- **Las alianzas para la incidencia con instituciones estatales y ONG**

  Los cambios en las normas comunales y estatales implicaron una labor importante de incidencia y articulación con las ONG y funcionarios estatales. En el nivel comunal, las municipalidades y ONG locales contribuyeron con algunos aspectos logísticos; por ejemplo, la municipalidad distrital de Congalla y el Centro de Desarrollo Andino Sisay aportaron el local, los refrigerios o la movilidad de la promotora. Estos pequeños aportes, atenuaron los gastos de la intervención.

  En el nivel nacional, la propuesta de modificar la Ley General de Comunidades Campesinas requirió un apoyo más significativo. La alianza con la congresista Tania Pariona y la ONG Servicios Educativos Rurales (SER) fue determinante no solo para la validación de la propuesta, sino para asegurar la calidad técnica y defensa del respectivo proyecto de ley en el Congreso de la República. En cambio, en la Mesa de Mujeres Indígenas, promovida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la propuesta de modificación normativa fue presentada, pero no ejecutada

articuladamente, a pesar de haber sido incluida en su plan de trabajo. Sin embargo, los informes emitidos por el MIMP y la Defensoría del Pueblo, que participan en ese espacio, respaldaron el proyecto de ley.

- **La flexibilidad y el respeto a la autonomía de la intervención por parte de Oxfam como coparte**

  La ONAMIAP, como organización de mujeres indígenas, valora de forma significativa su autonomía para la elaboración e implementación de su agenda política y su plan de trabajo. La relación de confianza entre las directivas de la ONAMIAP y el equipo de trabajo de Oxfam, y la flexibilidad financiera, ha favorecido que la intervención no solo responda a las necesidades de las mujeres indígenas, identificadas por la misma organización, sino a que las coordinadoras y promotoras tengan libertad para tomar las decisiones sobre la gestión del proyecto. Los logros, aprendizajes, aciertos y desaciertos han sido parte de esa autonomía que también les permite crecer como organización.

FACTORES DE CONTEXTO A FAVOR Y EN CONTRA

La intervención desarrollada por la ONAMIAP se ha producido en contextos muy diversos, como se ha descrito anteriormente; sin embargo, existen algunos factores compartidos que han contribuido o dificultado su desarrollo.

Los factores a favor

- **La existencia de lideresas u organizaciones de mujeres en las comunidades**

  La presencia de las lideresas capacitadas por instituciones estatales, ONG u organizaciones indígenas, o su organización favoreció los procesos de modificación de estatutos. En las comunidades nativas Shambo Porvenir y Shintoriato, la presencia de lideresas u organizaciones de mujeres permitió que las modificaciones estatutarias en favor de sus derechos tuvieran mayor respaldo. En algunos casos, también contribuyó a su implementación, logrando la elección de más mujeres en la junta directiva y en otros cargos comunales.

  En cambio, en las comunidades campesinas Uras y Pirca, la debilidad de los liderazgos y de la articulación hizo que no se aplicara la cuota aprobada en el primer caso y se rechazara la intervención en el segundo. Es interesante que fuese la promotora de Ayacucho y algunos integrantes del comité estatutario quienes exigieran la implementación de la cuota en el proceso de elección de la última junta directiva de Uras, y no tanto las mujeres.

- **El interés de directivos y comuneros, varones y mujeres, en actualizar los estatutos**

  Los directivos y líderes de las comunidades tenían interés en actualizar sus estatutos e inscribir su junta directiva para participar de forma legítima en los escenarios ofrecidos por el Estado. Otros, además, deseaban revisar las normas estatutarias para adecuarlas a las nuevas prácticas comunales y plantear soluciones a los conflictos comunales internos y fortalecer la defensa de sus territorios. Por su parte, la población joven y las mujeres estaban interesados en revisar algunas normas que les excluía del gobierno comunal y del acceso a la tierra.

- **La presencia de federaciones indígenas**

  La presencia de organizaciones de segundo nivel, como las federaciones indígenas, fue un elemento muy importante para el éxito de la intervención. La alianza estratégica realizada por la ONAMIAP facilitó la entrada a las comunidades, permitió un debate más transparente y contribuyó a la incidencia para el establecimiento de cuotas de género.

Los factores en contra

- **La resistencia a los cambios en las relaciones de género**

  Los comuneros y las comuneras han coincidido en señalar las resistencias que se presentaron en sus comunidades, organizaciones y federaciones frente a la modificación de normas y prácticas en favor de la participación de las mujeres. El corto periodo de la evaluación no ha permitido identificar las causas, pero sí los principales discursos empleados para sus reparos.

  – La autonomía comunal, lo cual implica que las decisiones y el establecimiento de las normas comunales se definan por asamblea comunal: este fue el discurso empleado por las organizaciones indígenas nacionales y de los directivos y líderes de la comunidad Pirca.

  – La reivindicación de los "usos y costumbres, que siempre han sido así", que hacen alusión a prácticas ancestrales u originarias que definen los roles de los hombres y mujeres, y que exigen ser respetadas como parte de la identidad cultural. Los directivos de las comunidades campesinas Uras y Congalla explicaron que ese fue uno de los argumentos empleados por los comuneros para cuestionar la condición de comunera calificada.

  – La participación de las mujeres les acarrearía más perjuicios. Este argumento se basa, por un lado, en que la asunción de cargos exige la inversión de recursos económicos y de tiempo, de los cuales la mujer no dispone debido a sus reducidos ingresos y su responsabilidad de cuidar el hogar. Dicho argumento fue empleado en la comunidad Pirca. A este, se añadía que las mujeres, tengan pareja o no, podrían participar como integrantes de la junta directiva, pero que "no se les podía obligar a ello".

  – El reconocimiento de las mujeres como comuneras calificadas implicaría una sobrecarga de trabajo en la pareja y para la comunidad. La idea es que, al ser comuneras calificadas, las mujeres tendrían que cumplir con las obligaciones comunales; por ejemplo, realización de faenas, pago de cuotas o participación en asambleas, junto con sus maridos, lo cual implicaría un descuido del hogar, sus animales y chacras. Además, ambos tendrían derecho a los beneficios otorgados

por la comunidad; por ejemplo, el reparto de donaciones de los programas sociales, cuando el criterio que se aplica es el reparto por familias para lograr una distribución más equitativa.

- Las mujeres no tienen experiencia para dirigir. Este argumento es reforzado por el temor de las mujeres a tomar la palabra o asumir cargos. Las lideresas y directivas explican que esto se debe no solo a sus experiencias de vida, sino también a la falta de oportunidades en las comunidades para que desarrollen sus capacidades políticas y de liderazgo.

- **Las tensiones comunales y con los gobiernos locales**

  La existencia de conflictos internos sobre la gestión territorial en las comunidades dificultó el proceso de debate y aprobación de los estatutos. En el caso de las comunidades campesinas, se trata de los problemas de parcelación promovidos por programas estatales y orientados a la titulación individual, y por los comuneros retornantes y migrantes que exigen el reconocimiento de sus tierras. Mientras, en las comunidades nativas, los problemas se originan en las relaciones con los mestizo o colonos por la invasión o arrendamiento de las tierras. En muchas comunidades, la relevancia de estos temas hizo que el debate sobre la participación y condición de las mujeres fuera menos prolongado y profundo.

  Las disputas políticas y partidarias generan divergencias importantes entre directivos y líderes comunales, varones y mujeres, que ocupan cargos o postulan a ellos en las municipalidades distritales. En Congalla, los opositores a la junta directiva y a los funcionarios municipales cuestionaban los procesos de modificación de estatutos y sus nuevas disposiciones, alegando que fueron poco difundidos. Mientras, en Pirca, el proyecto de la ONAMIAP fue desestimado al ser vinculado con el partido de una candidata a la alcaldía distrital.

- **Los limitados recursos organizativos de la ONAMIAP para realizar acciones de acompañamiento**

  La labor de acompañamiento en el proceso de modificación de estatutos es puntual y no permite profundizar y expandir el debate sobre los cambios vinculados a la defensa del territorio y la participación de las

mujeres. Esto se debe, en parte, a los gastos e inversión de tiempo que el acompañamiento demanda, los cuales son escasos en la ONAMIAP, en especial, cuando el trabajo es principalmente voluntario. Las directivas terminan desarrollando de forma conjunta labores de acompañamiento e incidencia, y las promotoras combinan la gestión del proyecto con sus trabajos o cargos organizativos, por ejemplo, ser jueza de paz en Ayacucho o directiva de una federación en Ucayali.

La modificación de los cambios estatutarios demanda un acompañamiento cercano a la comunidad y sus lideresas y directivas, tanto para promover su aplicación como para continuar el debate sobre aquellos puntos inconclusos y los cambios que el estatuto conlleva en las dinámicas familiares y comunales: las relaciones de género y la identidad indígena. El no realizar esta labor acarrea no solo el desconocimiento de los resultados obtenidos, sino también la pérdida progresiva del vínculo con las comunidades. Si bien las promotoras residen en lugares cercanos a los de la intervención o tienen contacto frecuente por sus labores cotidianas, es el vínculo con la ONAMIAP, como organización, el que se debilita.

- **Los engorrosos trámites en la Sunarp para el registro de estatutos**

  La inscripción de los nuevos estatutos y juntas directivas en la Sunarp demoró bastante debido a numerosos factores: la lejanía de las oficinas registrales, la rigurosidad de los requisitos formales que eran desconocidos por los directivos comunales, la falta de uniformidad en los criterios para la inscripción, el desconocimiento de algunos funcionarios sobre los trámites para inscribir documentos comunales, y la sobrecarga de trabajo o poco personal en las oficinas. Los directivos y la promotora debieron invertir considerable tiempo y dinero para trasladarse varias veces a la capital de la región, donde se ubican las oficinas registrales de la Sunarp.

Además, los directivos de las comunidades campesinas y nativas, excepto de Shintoriato, desconocían el contenido y el estado registral del título de propiedad, el estatuto y la junta directiva de sus comunidades. Las promotoras de la ONAMIAP también emplearon recursos adicionales en la búsqueda registral de los documentos comunales y en la posterior actualización de la inscripción de las juntas directivas para que sus poderes estuvieran vigentes y pudieran registrar los nuevos estatutos.

CASOS DE ÉXITO: NACIONAL Y COMUNAL

Caso 1: la modificación de la Ley de General de Comunidades Campesinas

En el año 2017, las directivas de la ONAMIAP decidieron elaborar una propuesta para modificar la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, con el objetivo de contar con un instrumento normativo que contribuyera a asegurar la participación de las mujeres indígenas en los órganos directivos comunales: la asamblea y la junta directiva. Un taller nacional realizado en el año 2016, con la participación de lideresas de sus bases, la experiencia en la ejecución del proyecto propio de modificación de estatutos y de participación en proyectos de instituciones aliadas —como los SER—, y su propia vivencia en las comunidades de origen las motivó a apostar por esta acción de incidencia política.

El camino recorrido no fue fácil, pues la ONAMIAP tuvo que establecer muchas alianzas y enfrentar oposiciones y cuestionamientos. La propuesta de modificación legislativa fue elaborada por la ONAMIAP en alianza con los SER y validado en talleres nacionales con las representantes de las bases de la ONAMIAP y otras lideresas indígenas de diferentes regiones. Luego, la propuesta fue convertida en un anteproyecto de ley con el apoyo del equipo de la congresista indígena Tania Pariona. Este dio lugar al Proyecto de Ley 2148/2017-CR, que propuso una "Ley que modifica la Ley N° 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, para fortalecer la participación de la mujer en las directivas comunales", y que fue presentado por la congresista mencionada. El proyecto proponía modificar los artículos 5, 6 y 9 de la citada ley para que se incorporara un lenguaje inclusivo, haciendo alusión a "comunera o comunero", se incluyera el término "comunera calificada" y una cuota del 30 % para hombres y mujeres integrantes de las juntas directivas comunales.

La Comisión de Pueblos Indígenas del Congreso se abstuvo de opinar, mientras que la Comisión Agraria, inicialmente, se negó a emitir un dictamen alegando que el proyecto debía ser sometido a consulta legislativa. Se trata de un requisito difícil de comprender, no solo porque aún no se ha aprobado una norma que regule la consulta previa legislativa, sino porque este nivel de exigencia no se plantea cuando se trata de aprobar normas de gran impacto, como las referidas a los territorios comunales o el cambio climático. El

desánimo empezaba a llegar cuando se eligió a un nuevo presidente para la legislatura ordinaria 2018-2019.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

TANIA EDITH PARIONA TARQUI

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Proyecto de Ley Nº 2148/2017-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
20 NOV 2017
RECIBIDO
Firma: Hora: 3:15

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 24656, LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS, PARA FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS DIRECTIVAS COMUNALES

La Congresista de la República que suscribe, **TANIA EDITH PARIONA TARQUI,** en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y los artículos 74° y 75° del Reglamento del Congreso de la República, pone a consideración del Congreso de la República el siguiente:

PROYECTO DE LEY

QUE MODIFICA LA LEY Nº 24656, LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS, PARA FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS DIRECTIVAS COMUNALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La Presente Ley tiene por objeto garantizar la participación efectiva de la mujer en las Comunidades Campesinas y en los espacios de dirección y decisión de las mismas.

Articulo 2.- Modificación de la Ley Nº 24656, Ley general de comunidades

Modifíquese los artículos 5, 6 y 19 de la Ley Nº 24656, Ley general de comunidades, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 5.- Son comuneros **y comuneras las personas nacidas** en la Comunidad, **los hijos e hijas de comuneros y comuneras** y las personas integradas a la Comunidad.

Para ser "**comunera o** comunero calificado" se requieren los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de edad o tener capacidad civil;
b) Tener residencia estable no menor de cinco años en la Comunidad;
c) No pertenecer a otra Comunidad;
d) Tener inscripción en el Padrón Comunal; y,
e) Los demás que establezca el Estatuto de la Comunidad.

Se considera **comunera o** comunero integrado:

a) Al varón o mujer que conforme pareja estable con un miembro de la Comunidad; y,
b) Al varón o mujer, mayor de edad, que solicite ser admitido y sea aceptado por la Comunidad.

Luego de mucha insistencia, el nuevo presidente redujo la fórmula del proyecto de ley a solo la incorporación de la cuota del 30 % en las juntas directivas comunales. Las acciones de incidencia para que la Comisión Agraria se pronunciara fueron diversas. Se solicitaron cartas de respaldo a las comunidades campesinas, como una forma de suplir el cuestionamiento de la falta de una consulta previa. Las instituciones estatales, como la Defensoría del Pueblo y el MIMP, que ya conocían la propuesta impulsada por la ONAMIAP en el marco de las mesas de diálogo estatales, brindaron una opinión favorable[22], aunque su apuesta es por la paridad, es decir, el establecimiento de una cuota del 50 %.

De forma paralela, las directivas de la ONAMIAP intentaban explicar a las organizaciones indígenas de mujeres y mixtas sobre la necesidad de respaldar la aprobación del proyecto. Lo hicieron en las plataformas de articulación —como el Pacto de Unidad— y las actividades conjuntas —como las mesas de diálogo y actividades conjuntas por la defensa del territorio y el cambio climático—. La resistencia fue importante y se basaba en dos razones: una era el temor de las resistencias que se podían generar en las comunidades, debido a que la norma implicaría una vulneración de su autonomía; la otra era que, en el marco de una intensa defensa de los territorios comunales, se abriría un debate que podría aprovecharse para modificar otros aspectos de la ley. Sin embargo, en las reuniones previas al pleno, los directivos de la Confederación Nacional Agraria (CNA), la Confederación Campesina del Perú (CCP) y la Convención Nacional del Agro Peruano (Conveagro) señalaron que "la propuesta de las compañeras" también era importante y necesaria.

Al poco tiempo, el 22 de mayo del 2019, la Comisión Agraria emitió un dictamen favorable. Finalmente, el 18 de julio del 2019, se publicó la Ley 30982, que modificó la Ley General de Comunidades Campesinas, cuyo artículo 19 ahora señala:

> Artículo 19. La Directiva Comunal es el órgano responsable del gobierno y administración de la Comunidad; está constituida por un Presidente, Vicepresidente y cuatro Directivos como mínimo.

22 La Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación del MIMP emitió el Informe N° 136-2017-MIMP-DGIGND-DPPDM del 21 de diciembre de 2017, y la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo aprobó el Informe N° 004-DP/ADM del 19 de enero del 2018.

> La directiva comunal debe incluir un número no menor del 30 % de mujeres o de varones en su conformación.

La aprobación de la norma fue saludada por diversas organizaciones, pero también cuestionada por algunas. Las organizaciones indígenas mixtas no han dejado sus observaciones de lado, mientras que las organizaciones feministas no han quedado del todo satisfechas. Para estas, se debió promover el 50 % o dejar el porcentaje a criterio de la comunidad, para que, bajo su autonomía, estableciera una cuota mayor. Las directivas de la ONAMIAP interpretan estas observaciones como realizables, en tanto la cuota solo establece un mínimo. Además, la fijación de un porcentaje tan alto, incluso mayor que la Ley de Elecciones, con su 30 % para las elecciones de los gobiernos regionales y locales, hubiera generado más resistencia en el pleno del Congreso de la República.

Actualmente, los desafíos para la ONAMIAP consisten en promover la implementación del nuevo artículo 19 de la Ley General de Comunidades Campesinas, y promover una disposición similar en la Ley de Comunidades Nativas.

Logros

- La aprobación de una ley nacional que establece una cuota mínima para asegurar la participación de las mujeres en la junta directiva comunal.
- El respaldo legal a la intervención de la ONAMIAP que promueve el establecimiento de cuotas y el uso de lenguaje inclusivo en los estatutos comunales.
- La generación de procesos de reflexión y diálogo entre las organizaciones indígenas mixtas sobre la participación de las mujeres en el nivel comunal.
- El posicionamiento de la ONAMIAP como una organización nacional con un buen nivel técnico y de representatividad de sus bases en la defensa de los derechos de las mujeres indígenas.

Factores de éxito

- El establecimiento de alianzas con instituciones estatales, como el MIMP y la Defensoría del Pueblo, que respaldaron el proyecto de ley ante el Congreso.

El Peruano
Fundado en 1825 por Simón Bolívar
Firmado Digitalmente por: EDITORA PERU
Fecha: 18/07/2019 04:29:43

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY Nº 30982

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 24656, LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS, PARA FORTALECER EL ROL DE LA MUJER EN LAS COMUNIDADES CAMPESINAS

Artículo único. Modificación del artículo 19 de la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas

Modifícase el artículo 19 de la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, el mismo que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 19. La Directiva Comunal es el órgano responsable del gobierno y administración de la Comunidad; está constituida por un Presidente, Vicepresidente y cuatro Directivos como mínimo.

La directiva comunal debe incluir un número no menor del 30% de mujeres o de varones en su conformación".

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los tres días del mes de julio de dos mil diecinueve.

DANIEL SALAVERRY VILLA
Presidente del Congreso de la República

LEYLA CHIHUÁN RAMOS
Primera Vicepresidenta del
Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de julio del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE
Presidente del Consejo de Ministros

1789945-1

LEY Nº 30983

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29196, LEY DE PROMOCIÓN DE LA PRODUCCIÓN ORGÁNICA O ECOLÓGICA, A FIN DE DESARROLLAR LA CERTIFICACIÓN DE PRODUCTOS ORGÁNICOS PRODUCIDOS POR PEQUEÑOS PRODUCTORES

Artículo 1. Modificación del artículo 8 de la Ley 29196, Ley de Promoción de la Producción Orgánica o Ecológica

Modifícase el artículo 8 de la Ley 29196, Ley de Promoción de la Producción Orgánica o Ecológica, modificado por el Decreto Legislativo 1451 —Decreto Legislativo que fortalece el funcionamiento de las entidades del Gobierno Nacional, del gobierno regional o del gobierno local, a través de precisiones de sus competencias, regulaciones y funciones—, de acuerdo con el siguiente texto:

"Artículo 8. Autorización y fiscalización de entidades de certificación por parte del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa)

8.1. El Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa) autoriza y fiscaliza a las entidades de certificación, que comprende tanto a los organismos de certificación como al sistema de garantía participativo, que operan en el país; y promueve y apoya la certificación de productos orgánicos directamente a los productores.

8.2. Solo los productos provenientes u originarios de una producción o importación certificada por una entidad de certificación autorizada por el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa) pueden ser comercializados como orgánicos en el país".

Artículo 2. Incorporación del artículo 8-A a la Ley 29196, Ley dePromoción de la Producción Orgánica o Ecológica

Incorpórase el artículo 8-A a la Ley 29196, Ley de Promoción de la Producción Orgánica o Ecológica, con el siguiente texto:

"Artículo 8-A. Certificación de productos orgánicos producidos por pequeños productores

8-A.1. La certificación de productos orgánicos producidos por pequeños productores, que se comercializan solo en el mercado nacional, puede ser realizada por el sistema de garantía participativo.

8-A.2. El procedimiento de certificación de los productos orgánicos bajo el sistema de garantía participativo se lleva a cabo en el ámbito de la jurisdicción departamental donde fue autorizado por el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa) y donde se genera el producto.

8-A.3. El sistema de garantía participativo se constituye legalmente como entidad de certificación cumpliendo con las condiciones, requisitos y obligaciones que establece la norma correspondiente".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Adecuación del Reglamento

El Poder Ejecutivo adecua el Decreto Supremo 010-2012-AG, Reglamento de la Ley 29196, Ley de Promoción de la Producción Orgánica o Ecológica, a las modificaciones previstas en la presente ley, en un plazo de 60 días contados a partir de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

- El trabajo constante de incidencia respecto de una propuesta muy concreta y planteada con mucha claridad.

- Los diálogos y la incidencia con las organizaciones indígenas mixtas en los diversos espacios de articulación, como en el Pacto de Unidad, o en actividades puntuales, como mesas de diálogo.

- El conocimiento profundo del problema que se pretende solucionar a partir de la experiencia de vida, la ejecución de un proyecto propio y el recojo de las preocupaciones de sus organizaciones de base.

- El apoyo económico y técnico de organizaciones no gubernamentales, como Oxfam y los SER.

Limitaciones

- La resistencia de las organizaciones mixtas y feministas, que, respectivamente, oscilaban entre la defensa absoluta de la autonomía y el establecimiento de medidas más igualitarias.

- La resistencia del Congreso de abordar el tema de la participación e igualdad de oportunidades de las mujeres indígenas en las comunidades, así como su desconocimiento de los problemas que afectan la participación política de las mujeres.

Desafíos

- El desarrollo de estrategias para la implementación de la nueva disposición de la ley en las comunidades, que implicará procesos de diálogo y sensibilización extensos, con el fin de evitar imposiciones o resistencias.

- La formación de las mujeres indígenas, potenciales lideresas o directivas será clave para que ocupen cargos y los desempeñen de forma adecuada.

- La incidencia para la implementación de la ley por la Sunarp en la inscripción de las juntas directivas comunales, exigiendo el cumplimiento de la cuota de género u observando la falta de ella.

- El establecimiento de alianzas con organizaciones indígenas mixtas para que favorezcan los procesos de implementación de la norma en sus bases.

Caso 2: la modificación de estatutos en la comunidad nativa Shintoriato

La comunidad nativa Shintoriato se ubica en el distrito de Perené, provincia de Chachamayo, Junín. Su inscripción data de 1975 en el marco del proceso de reforma agraria[23]. Hacia el año 2017, la comunidad estaba compuesta por 56 familias asháninkas de la familia lingüística arawak y tenía una población aproximada de 300 personas, según el padrón comunal (Montalvo *et al.*, 2017, p. 8).[24] La gestión de su territorio, de 151 hectáreas y 5200 metros cuadrados, es una de las mayores preocupaciones de los hombres y mujeres que viven en ella. Por un lado, intentan defenderse de la invasión de comunidades colindantes, y proteger sus recursos, como los ojos de agua y las canteras, de proyectos estatales inconsultos realizados en su territorio comunal. Por otro lado, deben lidiar con la nueva composición de la comunidad,

23 Se inscribió en el Registro Nacional de Consolidado de Comunidades Nativas por Resolución de Apoyo Externo N° 777-ORAMS-VI, del 20 de mayo de 1975, y Resolución Directoral N° 1456/77-DGRA/AR, del 21 de junio de 1977, y con título de propiedad N° 0016/77 expedido por la Dirección General de Reforma Agraria del Ministerio de Agricultura de Huancayo-Junín, 21 de junio de 1977. Página 1 de la Partida Registral 11003615, obtenida el 5 de noviembre del 2019.

24 El número de personas registradas en el padrón comunal no se condice con el señalado por el Censo 2017 del INEI, que se ha utilizado como referencia en la descripción del contexto de las comunidades de la intervención.

donde habitan comuneros, pobladores y migrantes. Los problemas surgen principalmente cuando los pobladores que han "comprado" una parcela comunal no cumplen con las obligaciones que rigen para los comuneros; también, cuando las parcelas son arrendadas a personas externas a la comunidad sin el consentimiento de la asamblea comunal.

Los cambios y conflictos producidos en los últimos años han hecho que la junta directiva comunal se preocupe por "actualizar sus normas" y modificar su estatuto comunal. En el año 2010, la comunidad modificó su estatuto con la asesoría de su organización de segundo nivel, la Ceconsec, que promovía la actualización de los estatutos en sus comunidades base. Los cambios fueron importantes, pero no suficientes para resolver los problemas de la comunidad. Una nueva oportunidad se produjo en el año 2017, cuando la Ceconsec, hizo una alianza con la ONAMIAP para la modificación de estatutos comunales. La asesoría en la modificación de estatutos ya era una labor que la Ceconsec venía desarrollando, pero no contaba con los recursos para hacerlo de forma masiva.

Por su parte, la ONAMIAP estaba interesada en promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno comunal y consideraba que la modificación de estatutos podría contribuir a este objetivo. Para ello, se proponía la incorporación de una cuota en la elección de la junta directiva comunal, así como medidas para asegurar la participación de las mujeres en las asambleas comunales. A la federación, le pareció interesante que la modificación estatutaria implicara un proceso, previo a la asamblea estatutaria, de diálogo con los directivos de las federaciones y de la comunidad, y talleres sobre derechos colectivos y de las mujeres.

En Shintoriato, ya existe una práctica de elección de mujeres para que integren la junta directiva comunal y, en principio, ellas no son excluidas de las asambleas comunales. En parte, esto ha ocurrido debido al conflicto armado interno (1989-2000) y la búsqueda de trabajo, que han hecho migrar a los varones. Las mujeres se han quedado en la comunidad y, por tanto, han tenido que organizarse y asumir el liderazgo en su comunidad. Otro factor ha sido la promoción de liderazgos femeninos desde la federación y desde la ONAMIAP, promoción que ha enfrentado las resistencias de los varones a configurar una organización propia de mujeres: la Omiasec. Finalmente, está la mejora en los niveles educativos de las mujeres y de su participación en espacios de formación en los programas sociales y proyectos productivos.

No obstante, cuando se producen las asambleas, las mujeres asisten, pero temen opinar; además, han tenido problemas para mantenerse en los cargos para los cuales fueron elegidas debido a que las labores de la chacra y el hogar les demandan mucho tiempo.

A pesar de ello, gracias al trabajo conjunto de la promotora, la federación y la vicepresidenta de la ONAMIAP, las propuestas de esta se incluyeron en los estatutos. Es más, se aprobó una cuota de género del 40 %, la cual ha sido sobrepasada en la última elección comunal, periodo 2019-2021, pues el 51 % de los integrantes de la junta directiva son mujeres (cuatro de un total de siete) y, además, la junta está presidida por una jefa. Los hombres señalan que "han dado la oportunidad a las mujeres para ver qué hacen", al punto que, para desafiarlas, inicialmente propusieron que la junta estuviera conformada solo por mujeres. Eso, al final, no ocurrió. Aun así, las mujeres "están a prueba" y el menor error o descoordinación es criticado con mayor severidad que el cometido por un hombre. Es un desafío importante que la ONAMIAP se propone atender mediante la creación de una escuela para las mujeres que son directivas y autoridades en sus comunidades.

Logros

- La modificación de estatutos, que contribuye a institucionalizar la práctica de incluir a las mujeres en la junta directiva comunal y a legitimar que ocupen cargos de mayor jerarquía.

- La elección, por primera vez, de una jefa de comunidad. Ella también es vicepresidenta de la ONAMIAP.

- La promoción y formación de liderazgos jóvenes que puedan ocupar cargos directivos en el futuro y participen de forma activa en las asambleas comunales para la defensa del territorio comunal.

Factores de éxito

- El interés de los directivos de la comunidad en actualizar sus estatutos y promover la participación de las mujeres en el gobierno comunal.

- La elección de una comunidad donde la ONAMIAP tiene un trabajo previo y existen condiciones que facilitan la incorporación de la cuota de género, como la práctica de elección de mujeres para cargos comunales.

- El establecimiento de una alianza importante con la federación local, la Ceconsec, con la que se trabaja para fomentar liderazgos y una organización de mujeres. Esta alianza permitió que la modificación fuera promovida tanto por el jefe de la comunidad como por el presidente de la federación.

Limitaciones

- El miedo y la vergüenza de las mujeres asháninkas de la comunidad, lo que les impide hablar en público, y las dificultades que tienen para asistir a las asambleas cuando deben cuidar a sus hijos.

- Las resistencias de los hombres que, si bien no se oponen a la asistencia de las mujeres, sí asignan poco valor a sus intervenciones, preocupaciones y formas particulares de hacer política. Esto también se plasma en el hecho de "ponerlas a prueba", lo cual genera mayor inseguridad en las mujeres.

Desafíos

- Dar continuidad al trabajo de formación y brindar acompañamiento a las nuevas directivas para que puedan desempeñar sus cargos de manera óptima. El éxito de su gestión abrirá nuevas oportunidades para otras mujeres.

- Extender la experiencia de Shintoriato a otras comunidades afiliadas a la Ceconsec para promover cambios más amplios a nivel provincial, generando experiencias de diálogo.

5.
RECOMENDACIONES

PARA EL ESTADO

- Es importante que el Despacho Viceministerial de Políticas Agrarias del Minagri establezca lineamientos para adecuar los modelos de estatutos que son brindados por sus oficinas a las comunidades campesinas. Estos tendrían que incorporar la disposición de la cuota de género establecida por la Ley General de Comunidades Campesinas. Además, se requerirá capacitar a su personal para que oriente a los directivos comunales interesados en la actualización de sus estatutos.

  Para ello, se recomienda revisar los estatutos modificados por el proyecto de la ONAMIAP, que no solo ha contemplado la implementación de la cuota, sino también el uso de un lenguaje inclusivo, así como otras disposiciones a favor de las mujeres.

- La Sunarp tendría que actualizar su Directiva 10-2013-SUNARP/SN, directiva que regula la inscripción de los actos y derechos de las comunidades campesinas, aprobada mediante Resolución 343-2013-SUNARP/SN, así como su Guía general para la inscripción de actos y derechos de las comunidades campesinas para que incorporen la cuota de género dispuesta por ley. Estas acciones tendrán que coordinarse con la Subdirección de Capacitación Registral con el fin de que los directivos de las comunidades campesinas puedan ser informados sobre su implementación. Para realizar estas actividades, se recomienda coordinar con las organizaciones indígenas nacionales mixtas y de mujeres con el objetivo de facilitar los procesos de formación y recoger su experiencia de trabajo. Materiales de difusión escritos y orales, sencillos, elaborados participativamente con estas organizaciones, serían de gran utilidad.

Adicionalmente, se recomienda la capacitación de los funcionarios encargados del registro de los estatutos y las juntas directivas comunales para que aseguren la incorporación y el cumplimiento de la cuota de género.

- La Dirección de Género y No Discriminación del MIMP y la Dirección de Políticas Indígenas del Mincul tendrían que promover el trabajo que viene desarrollando la ONAMIAP en el marco de la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de las Mujeres Indígenas u Originarias, creada en el 2017, mediante Resolución ministerial 288-2017-MIMP, así como respaldar su trabajo mediante informes técnicos y recomendaciones a las instituciones responsables de la implementación de la ley.

  La Mesa también puede ser escenario para compartir la intervención y la propuesta metodológica de modificación de estatutos de la ONAMIAP entre las representantes de las organizaciones indígenas mixtas y de mujeres indígenas, e instituciones estatales interesadas. Para ello, se recomienda apoyar a la ONAMIAP en el diseño de un plan de transferencia de su metodología de modificación de estatutos.

- Algunos gobiernos provinciales y distritales, mediante sus gerencias de desarrollo social, vienen promoviendo acciones a favor de los derechos de las mujeres indígenas. En el tema de violencia hacia las mujeres, se ha impulsado la modificación de estatutos comunales o se brindan asesorías para su actualización. La ONAMIAP ha desarrollado una metodología sencilla e interesante que podría ser acogida por dichos gobiernos, con miras a favorecer la participación política y los liderazgos de las mujeres en el marco del cumplimiento de la Ley 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, aprobada en el 2015, y la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se recomienda un trabajo articulado con la ONAMIAP, que cuenta con organizaciones de base en diferentes niveles y con una experiencia acumulada a nivel nacional.

PARA LAS ORGANIZACIONES INDÍGENAS MIXTAS Y DE MUJERES

- Considerar la estrategia de la incorporación de cuotas en los estatutos comunales u otros documentos internos de las comunidades en el

marco de procesos más amplios. Los cambios en el nivel legal y formal contribuyen a lo siguiente:

- Promover y dar continuidad a los procesos de reflexión sobre la participación de las mujeres y el rol que ocupan en la comunidad.

- Brindar a las mujeres una norma escrita, tanto a nivel comunal como estatal, para hacer valer sus derechos en las comunidades

- Formalizar la comunidad para la organización y defensa de su territorio

Se trata de crear condiciones para la participación de las mujeres, pero estas serían vanas si no se genera una reflexión sobre las prácticas vigentes en las comunidades. Para ello, es necesario combinar acciones de incidencia, pero también de acompañamiento a las comunidades y a las mujeres, así como dialogar con ellas sobre conceptos que pueden ser nuevos pero útiles, como igualdad de oportunidades o territorio.

- Establecer vínculos prolongados con las comunidades y organizaciones con las cuales se trabaja en la intervención. Esto implicaría varias acciones, entre las que se sugiere una mayor inversión de tiempo y recursos en el conocimiento de las comunidades con las cuales se trabajará. Para ello, se puede elaborar una línea de base simplificada, que comprenda un mapa de actores y un diagnóstico de las dinámicas e identidades comunales.

- Establecer vínculos más sostenibles en el tiempo, lo cual exige diálogos más prolongados en la etapa inicial de la intervención, así como un mayor énfasis en las reuniones de sensibilización y los talleres sobre los derechos colectivos y los derechos de las mujeres. Además, es necesario incluir una etapa posterior a la asamblea comunal, que comprenda actividades de información sobre el proceso desarrollado y sus resultados, de socialización de los estatutos y de acompañamiento en su implementación, que seguro presentará desafíos para las mujeres y la comunidad.

- Desarrollar un trabajo focalizado con las lideresas de la ONAMIAP y directivas que han sido elegidas para cargos comunales, con el fin de acompañarlas y brindarles la información y los conocimientos que requieran, los cuales están vinculados con liderazgo, conocimiento de

funciones y relación con el Estado. Ello también implica establecer una dinámica que permita asegurar las "réplicas" de las lideresas capacitadas por la ONAMIAP en sus organizaciones de base y las comunidades.

- Fortalecer las alianzas con las federaciones y los gobiernos locales. Luego de concluido el proyecto, ambas instancias pueden continuar con la labor de incidencia y modificación de estatutos en las comunidades asociadas o ubicadas en su ámbito territorial. Se trata de implementar un enfoque en el que las comunidades de intervención estén articuladas territorial y organizativamente. Esto facilitará la labor de réplica en otras comunidades, así como la articulación de las bases comunales en las organizaciones distritales, provinciales o regionales afiliadas a la ONAMIAP.

- Elaborar un plan de acción a nivel nacional que permita contribuir a la implementación de las cuotas incorporadas en la Ley General de Comunidades Campesinas. Esto implica evaluar cómo se desarrollará este proceso, si se requerirá de una reglamentación o de algún trámite adicional; también, promover la difusión de la nueva disposición en las bases organizativas de la ONAMIAP y en las comunidades campesinas. Para ello, será necesario un trabajo coordinado con la Sunarp y con las organizaciones indígenas nacionales, las que han mostrado preocupación por las resistencias que pudiesen surgir en el nivel comunal.

PARA OTRAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

- Contribuir a que la intervención de la ONAMIAP sea más sostenida en el tiempo, lo cual exige proyectos más prolongados y con mayores recursos. La continuidad de la intervención demandaría, por ejemplo, asesoría en el desarrollo de estrategias comunicativas en el nivel comunal y de sus bases, el fortalecimiento de capacidades de gestión adaptadas a sus necesidades (como la simplificación de informes, la elaboración de una línea de base, etcétera) y el acompañamiento de un equipo interdisciplinario.

- Continuar la apuesta de Oxfam en promover el desarrollo de capacidades de las directivas y la articulación organizativa para que la ONAMIAP continúe definiendo sus agendas, actividades e intervenciones con autonomía.

- Ofrecer escenarios de diálogo periódicos con las organizaciones indígenas mixtas y de mujeres a fin de conocer sus necesidades y respaldar sus acciones de incidencia en favor de las mujeres indígenas.

- Contribuir con una asesoría legal para las organizaciones indígenas mixtas y de mujeres, con el fin de que puedan sortear los formalismos legales e institucionales (por ejemplo, al momento de inscribir los estatutos comunales) y desarrollar otros instrumentos complementarios, como los reglamentos comunales que son solicitados por las comunidades.

CC. Congalla, Huancavelica

CC. San Pedro de Pirca

CN. Shambo Porvenir, Ucayali

6.
BIBLIOGRAFÍA

- Bant, A. y Motta, A. (2001). *Género y Salud Reproductiva. Escuchando a las mujeres de San Martín y Ucayali: Género y Salud Reproductiva*. Lima: Manuela Ramos.
- Belaúnde, L. E. (2011). La mujer indígena en la colonización amazónica: ruptura de las masculinidad, tránsitos y nuevos espacios políticos. En Burneo, Z. (Coord.), *Mujer rural: cambios y persistencia en América Latina*. Lima: CEPES (pp. 181-206).
- Burneo, Z., Montalvo, R., Cadenillas, A., Ramírez, S. y Bolaños, O. (2018). *La titulación comunal y lo derechos de las mujeres indígenas a la tierra en la implementación del PTRT3 en el Perú*. Lima: ONAMIAP, RRI e ILC.
- Caritimari, B., Chislla, A., Marcelo, K., Vila, G. y Montalvo, R. (2016). Conversación a cinco voces: la participación de las mujeres indígenas en los procesos de consulta previa. En Vargas, K. (Comp.), *La implementación del derecho a la consulta previa en el Perú. Aportes para el análisis y la garantía de los derechos colectivos de los pueblos indígenas.* Lima: Cooperación Alemana, GIZ (pp. 131-143).
- CIDH (2017). Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas. Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH. OEA/Ser. L/V/II. Doc.44/17. (p. 12).
- Confederación de Pueblos Indígenas de Bolivia. (2008). *Cartilla de gestión territorial indígena CIDOB GTI*. Santa Cruz: CIDOB-GTI.
- Coral, I. (1999). Las mujeres en la guerra impacto y respuestas. En Stern, S. (Ed.), *Los senderos insólitos del Perú: guerra y sociedad, 1980-1995*. Lima: IEP: UNSCH. (pp. 337-363)
- Defensoría del Pueblo. (2019). *Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú. Informe de Adjuntía N° 002-2019-DP/AMASPPI/PPI*. Lima: Defensoría del Pueblo.

- Diez, A. (2011). Tres utopías sobre la propiedad femenina (absoluta) de la tierra. Reflexiones a partir del acceso de mujeres campesinas a tierras comunales en Huancavelica. En Burneo, Z. (Coord.), *Mujer rural: cambios y persistencia en América Latina*. Lima: CEPES (pp. 85-116).
- De la Puente, L. (2017). Cuando el diálogo es parte del problema. La Institucionalización de las mesas de diálogo en el Perú: El caso del conflicto en Espinar. *Cuaderno de Trabajo* N° 43. Lima: Departamento de Ciencias Sociales PUCP.
- Espinosa, O. (2019). Gender and Political Leadership. Indigenous Women Organizations in the Peruvian Amazon Region. En Veber, A. y Virtanen, P., Creating Dialogues. Indigenous Perceptionss and Changing Forms of Leadership in Amazonia. Boulder: University Press of Colorado. (pp. 215-235)
- Fabián, B. y Espinosa, O. (1997). Las cosas ya no son como antes: La mujer Aháninka y los cambios socio-culturales producidos por la violencia política en la Selva Central. CAAAP.
- Fabián, B. (2006). La participación pública de la mujer asháninka en la cuenca del río Tambo entre 1990-2002. Lima: Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales UNMSM.
- Flores, C. (2016). *Experiencias de las mesas de diálogo y desarrollo de Espinar, Cotabambas y Chamaca.* Lima: Oxfam, CooperAccion.
- Franco, R. y González, M. A. (2009). *Las mujeres en la justicia comunitaria: víctimas, sujetos y actores*. Lima: IDL.
- Greslou, F. y Bertrand, N. (1986). Capitulo I. El marco general de las unidades de producción de San Juan y Huascoy. En *Un sistema de producción andino. El caso de los comuneros de San Juan y Huascoy – Valle de Chancay*. Lima: IFEA (pp. 11-52).
- Heise, M., Landeo, L. y Bant, A. (1999). *Relaciones de género en la amazonía peruana.* Lima: CAAAP.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D. F.: McGraw Hill.
- Instituto del Bien Común. (2012). *Las comunidades que mueven al país. El estado de las comunidades rurales en el Perú. Informe 2012*. Lima: IBC.

- Instituto del Bien Común y Centro Peruano de Estudios Sociales. (2016). *Directorio de Comunidades Campesinas del Perú.* Sistema de Información sobre Comunidades Campesinas del Perú (SICCAM). Lima: IBC: CEPES.
- Instituto del Bien Común. (2016a). *Tierras comunales: más que preservar el pasado es asegurar el futuro. El Estado de las comunidades indígenas en el Perú – Informe 2016*. Lima: IBC.
- Instituto del Bien Común. (2016c). *Base de datos sobre comunidades nativas.* Sistema de Información sobre Comunidades Nativas de la Amazonía Peruana (SICNA). Obtenido de http://191.98.188.187/ibcmap
- Instituto del Bien Común y Centro Peruano de Estudios Sociales. (2019*). Presiones y amenazas a las comunidades campesinas. Comunidades Campesinas, Áreas Protegidas y Presiones 2019. Concesión minera.* Sistema de Información sobre Comunidades Campesinas del Perú *(SICCAM).* Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1RrzC5hs7FzU9R-b8LuJc1gI9eNFOeysf/view
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2000). *Guía Estadística 2000: Conociendo Huancavelica.* Huancavelica: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2001). *Conociendo Ayacucho 2001*. Ayacucho: INEI
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018a). *I Censo de Comunidades Campesinas. Resultados definitivos.* Tomo II. Lima: INEI
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018b). *III Censo de Comunidades Nativas 2017. Resultados definitivos.* Tomo II. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018c). *Sistema de Información Geográfica (SIGE)*. Obtenido de http://sige.inei.gob.pe/sige/
- Leyva, A. (2018). *Consúltame de verdad. Aproximación a un balance de la consulta previa en Perú en los sectores minero e hidrocarburífero*. Lima: Oxfam America: CooperAcción.
- Lugar de la Memoria, la Tolerancia y la Inclusión Social - LUM. (2019). Centro de Documentación e Investigación. Obtenido de https://lum.cultura.pe/cdi/busqueda.

- Ministerio de Cultura. (2019). *Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios*. Obtenido de https://bdpi.cultura.gob.pe/busqueda-de-localidades-de-pueblos-indigenas.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. Lima: MIMP.
- Montalvo, R., Plucker, E., Martí, N. y Mejía, N. (2017). *Diagnóstico de cuatro comunidades indígenas sobre mujeres y gobernanza de la tierra.* Lima: ONAMIAP.
- ONAMIAP. (2016a). *Informe Proyecto. Propuesta de las mujeres indígenas para garantizar derechos a la tierra y el territorio*. Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2016b). Conversatorio sobre mujeres y gobernanza territorial. Obtenido de https://onamiap.org/2016/07/conversatorio-sobre-mujeres-y-gobernanza-territorial/
- ONAMIAP. (2017a). *Buenas prácticas, participación de las mujeres indígenas en la gobernanza colectiva del territorio. Los primeros pasos*. Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2017b). *Reporte narrativo parcial. Propuesta de las mujeres indígenas y gobernanza de la tierra.* Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2017c). *Informe Proyecto. Propuesta de las mujeres indígenas y gobernanza de la tierra.* Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2017d). *Taller "Mujeres indígenas: directrices voluntarias de la FAO y procesos de titulación colectiva para la gobernanza de la tierra"*. Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2018a). *Informe parcial. Acceso de mujeres indígenas a la gobernanza a la tierra y los bosques con identidad*. Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2018b). *Informe final. Acceso de mujeres indígenas a la gobernanza de la tierra y los bosques con identidad*. Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2018c). *Informe parcial. Mujeres indígenas fortaleciéndose para la gestión integral de los territorios comunales*. Lima: Oxfam.
- ONAMIAP. (2019). *Informe final. Mujeres indígenas fortaleciéndose para la gestión integral de los territorios comunales*. Lima: Oxfam.

- Paredes, S. (2005). *Invisibles entre sus árboles. Derechos humanos de las mujeres indígenas amazónicas en el Perú: el caso de las aguarunas, asháninkas y shipibas*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Manual de planificación, seguimiento y evaluación de resultados*. Nueva York: Oficina de Evaluación del PNUD.
- Quiñones, P. (2015). *Dinámicas comunales y los derechos de las mujeres a la tierra: Experiencias de comuneras quechuas y aymaras*. Lima: SER.
- Revilla, A. T. y Price, J. (1992) *La administración de la justicia informal. Posibilidades de integración.* Lima: Fundación M. J. Bustamante de la Fuente.
- Rousseau, S. y Morales, A. (2018*). Movimientos de mujeres indígenas en Latinoam*érica: género y etnicidad en el *Perú, México y Bolivia*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Saettone, S. (2016). Módulo de gobernanza y gestión territorial indígena para docentes formadores de FORMABIAP. Iquitos: Formabiap: GIZ.
- Sieder, R. y Barrera, A. (2017). Women and Legal Pluralism: Lessons from Indigenous Governance System in the Andes. *Journal of Latin American Studies*, 49, 633-658.
- Tamayo, A. M. (1992). *Derecho en los Andes. Un Estudio de Antropología Jurídica*. Lima: Centro de Estudios País y Región.
- Vega, Z. (2009). *Mujeres Aháninkas, Nomatsiguengas y Kakintes: Luchando por la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la selva central del Perú*. Lima: CMP Flora Tristán.
- Zambrano, G. y Uchuypoma, D. (2015). *Intersectando desigualdades: participación de mujeres indígenas a nivel subnacional en el Perú.* Lima: IDEHPUCP, Konrad-Adenauer-Stiftung.

CN. Shambo Porvenir, Ucayali

7.
ANEXOS

7.1. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

Objetivo de la evaluación

El objetivo consistió en evaluar los resultados de la intervención "La lucha por el acceso a la tierra de mujeres indígenas, andinas y amazónicas en el Perú (2016-2019)" que ha desarrollado la ONAMIAP con el apoyo de Oxfam. La intervención buscaba:

- Mejorar el ejercicio del derecho a la participación de las mujeres indígenas en el gobierno comunal, especialmente en la gestión de territorios colectivos
- Fortalecer a la ONAMIAP como organización promotora de la mayor participación de mujeres indígenas

La evaluación comprendió ambos objetivos; sin embargo, la presente publicación se ha concentrado y profundizado en el objetivo externo, concretamente, en las variables de modificación de los estatutos de las comunidades campesinas y nativas para el reconocimiento de las mujeres indígenas como comuneras calificadas y la incorporación de cuotas de género en las listas para las elecciones de las juntas directivas. No obstante, en el análisis se hace referencia a otras variables en tanto han influido en los resultados obtenidos.

Preguntas de la evaluación

Las preguntas de evaluación fueron las siguientes:

1. ¿Cuál ha sido el **proceso** de la intervención a lo largo de los tres años?
2. ¿Cuáles son los **cambios producidos** por la intervención en favor de la mejora de la participación de las mujeres en la gestión de territorios colectivos?

3. ¿Cuáles son los **elementos clave** que han contribuido a esos resultados?

4. ¿Cuáles son los **factores contextuales** que contribuyen u obstaculizan el progreso hacia los efectos esperados?

Objeto de la evaluación

La evaluación comprendió el análisis de cinco experiencias de implementación de la intervención que fueron realizadas en comunidades campesinas y nativas de Lima, Ayacucho, Junín, Huancavelica y Ucayali

Variables e indicadores

Las variables e indicadores de la evaluación se obtuvieron a partir de la revisión de los documentos de los cuatro proyectos que comprendió la intervención y las reuniones sostenidas entre las directivas de la ONAMIAP y el equipo de Oxfam. Además, de los indicadores que permitieran contar con información válida y relevante para responder a las preguntas de la evaluación, se incluyeron indicadores que dieran cuenta del proceso de implementación de la intervención.

Las variables, indicadores e instrumentos han sido los siguientes:

Objetivo externo (OE): mejorar el ejercicio del derecho a la participación de las mujeres en el gobierno comunal, especialmente en la gestión de territorios colectivos.

Objetivos	Variables	Indicadores	Instrumentos
Mejorar el ejercicio del derecho a la participación de las mujeres en el gobierno comunal, especialmente en la gestión de territorios colectivos	**OE 1** Modificación de los estatutos comunales para el reconocimiento de mujeres indígenas como comuneras calificadas	• Modificación de estatutos realizada • Factores que afectan la modificación estatutaria	• Estatutos comunales modificados • Copia de acta comunal de decisión • Entrevista individual para autoridades • Entrevista individual para lideresas • Entrevista grupal en comunidades • Entrevistas a profundidad de promotoras
	OE 2 Incorporación de cuotas de género en las listas para las elecciones comunales	• Listas electorales con cuotas de género • Factores que afectan la incorporación de cuotas	• Listas para elecciones comunales • Copia de acta comunal de decisión • Entrevista individual para autoridades • Entrevista individual para lideresas • Entrevista grupal en comunidades
	OE 3 Mejora en el conocimiento de las comunidades y autoridades estatales sobre los problemas y propuestas de las mujeres	• Información adquirida por comuneros y comuneras • Información adquirida por autoridades comunales y estatales (elaboración de estatutos, participación de mujeres, cuotas)	• Videos y *spots* • Cartillas (buenas prácticas) • Informe de presentación pública de propuestas y agendas • Entrevista grupal en comunidades • Entrevistas a autoridades
	OE 4 Participación en ámbitos de decisiones comunales u organizativas (zonales, distritales, provinciales o regionales) sobre sus territorios	• Ámbitos comunales en que participan las mujeres • Ámbitos organizacionales en que participan las mujeres • Propuestas elaboradas • Propuestas incorporadas en las decisiones comunales y organizativas • Procesos de titulación colectiva en que participan las mujeres (PTRT3) • Factores que dificultan la participación	• Informes de proyecto • Reportes de promotoras • Documentos con propuestas • Entrevista individual para autoridades • Entrevista individual para lideresas • Entrevista grupal en comunidades • Entrevistas a profundidad a lideresas
	OE 5 Participación en escenarios estatales (locales, regionales o nacionales) e internacionales sobre territorios indígenas	• Escenarios debate en que participan las mujeres • Escenarios internacionales en que participan las mujeres • Propuestas elaboradas • Propuestas incorporadas en normas, planes o políticas de las instituciones • Factores que dificultan la participación	• Informes de proyecto • Documentos con propuestas • Normas, planes o políticas modificadas • Reportes de promotoras • Entrevista individual para autoridades • Entrevista individual para lideresas • Entrevista grupal en comunidades • Casos emblemáticos de lideresas

Objetivo interno (OI): fortalecer a la ONAMIAP como organización promotora de la mayor participación de mujeres indígenas.

Objetivos	Variables	Indicadores	Instrumentos
Fortalecer a la ONAMIAP como organización promotora de la mayor participación de mujeres indígenas	**OI 1** Mejora de los conocimientos y habilidades de las integrantes para garantizar la participación de las mujeres	• Uso de nuevos conceptos (territorio, indígena, derechos colectivos, igualdad de derechos) • Adquisición de nuevos conocimientos sobre procesos de titulación (PTRT3) • Adquisición de nuevos conocimientos sobre gestión de proyectos • Diseño de propuestas para garantizar los derechos de las mujeres	• Informes de talleres • Documentos con propuestas • Proyectos elaborados • Relación de promotoras y sus perfiles • Línea de tiempo • Entrevista grupal con la ONAMIAP • Entrevista grupal con Oxfam
	OI 2 Mejora en la articulación con sus organizaciones y comunidades de base	• Agendas articuladas con las bases • Conocimientos compartidos sobre los problemas y propuestas de las mujeres en el acceso a la tierra	• Informes de talleres internos • Agendas de trabajo • Videos con entrevistas • Entrevista grupal con la ONAMIAP
	OI 3 Establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones estatales o particulares	• Agendas con respaldo de comunidades y otras organizaciones • Planes de trabajo o agendas comunes con otras organizaciones	• Agendas de trabajo • Planes de trabajo • Entrevista grupal a la ONAMIAP
	OI 4 Mejora en la capacidad de incidencia en planes y políticas estatales	• Diseño de estrategias de incidencia	• Informes de talleres internos • Documentos con propuestas • Entrevista grupal con la ONAMIAP • Entrevista grupal con Oxfam • Línea de tiempo

Diseño

La evaluación de los cambios producidos en las normas y prácticas de los grupos sociales es una tarea compleja, porque no solo se hacen evidentes en documentos escritos o datos cuantitativos, sino que exigen considerar los discursos, percepciones y valores de los grupos sociales. Asimismo, la

obtención de información cuantitativa y escrita resulta compleja en grupos sociales, como las comunidades campesinas y nativas, y las mujeres indígenas, donde predomina la comunicación oral y en lenguas indígenas u originarias.

En ese sentido, la evaluación realizada es principalmente cualitativa, basada en un diseño narrativo y de investigación-acción (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp. 504-510) a partir del estudio de casos. Solo se ha incluido la información cuantitativa cuando ha sido disponible en los informes y documentos oficiales.

La presente evaluación corresponde al campo de la investigación aplicada, donde el valor de verdad se encuentra en la utilidad y posibilidad de aplicación del conocimiento generado. La ONAMIAP y Oxfam se plantean la evaluación con la finalidad de:

- Compartir los resultados de la investigación con actores clave de la confederación Oxfam y con donantes potenciales (resumen ejecutivo y lecciones aprendidas).
- Ajustar y fortalecer la estrategia de intervención de la ONAMIAP (impactos y recomendaciones).
- Compartir los resultados con las bases de la ONAMIAP y otras organizaciones socias y donantes (resultados y casos exitosos).

Además, se trata de una evaluación externa de mediano plazo (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2002, p. 46), dado que la intervención de la ONAMIAP se compone de proyectos que continúan siendo implementados en la actualidad y que implican actividades en las comunidades evaluadas.

Fuentes y documentación sistematizada

La evaluación implicó revisar cincuenta documentos producidos en el marco del proyecto. Estos comprendieron propuestas, informes finales y parciales, y anexos de los proyectos; agendas y pronunciamiento de la ONAMIAP, libros de actas, estatutos antiguos y modificados, y padrones de comuneros de las comunidades; partidas registrales de las comunidades existentes en la Sunarp; propuestas, anteproyectos y proyectos de ley; informes sobre proyectos de ley de instituciones estatales; diagnósticos de consultorías previas; cartillas informativas, material audiovisual; y leyes y documentos de políticas estatales.

Participantes en la evaluación

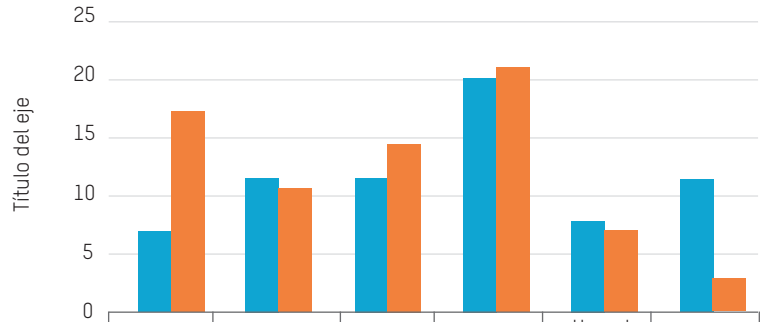
En la evaluación, participaron un total de 147 personas entre directivas nacionales, responsables de proyectos, promotoras y directivas de las bases regionales de la ONAMIAP; integrantes del equipo de trabajo de Oxfam; exdirectivos y directivos, varones y mujeres, de las comunidades; lideresas comunales; directivos de organizaciones indígenas mixtas y funcionarios de instituciones estatales y privadas. De este modo, se obtuvo una muestra heterogénea y un alto nivel de representatividad de la información brindada.

La distribución de los participantes por perfil y ubicación es la siguiente:

Distribución de participantes por perfil y por ubicación

Perfil	Ayacucho	Huancavelica	Ucayali	Junín	Huaral (Lima)	Lima	Subtotales
Equipo de Oxfam	0	0	0	0	0	3	3
Directivas nacionales y responsables de proyectos ONAMIAP	0	0	0	0	0	5	5
Promotoras	1	1	1	1	0	0	4
Directivas de bases Oxfam	1	1	0	1	0	0	3
Directivos(as) y exdirectivos(as) comunales	15	10	12	12	5	0	54
Comuneros(as)	5	7	9	23	3	0	46
Lideresas de comunidades	2	3	4	5	4	0	19
Directivos(as) de organizaciones indígenas mixtas	0	0	1	1	0	1	3
Funcionarios(as) estatales	1	1	0	0	3	3	7

La distribución numérica del total de participantes por sexo fue de 75 hombres (51,4 %) y 72 mujeres (49,3 %). El siguiente gráfico muestra la distribución por sexo y por ubicación:



	Ayacucho	Huancavelica	Ucayali	Junín	Huaral (Lima)	Lima
Mujeres	7	12	12	21	8	12
Varones	18	11	15	22	7	2

Técnicas e instrumentos de evaluación

- Guía de entrevista grupal semiestructurada en comunidades: se aplicaron a los(as) directivos(as), exdirectivos(as) y comuneros(as) que han participado en la modificación y aplicación de los estatutos comunales. En principio, se programó la formación de grupos de entre quince y veinte personas, pero en las comunidades nativas el número llegó a duplicarse por iniciativa de las juntas directivas.

- Las entrevistas grupales se realizaron en cuatro de las cinco comunidades; la excepción fue la comunidad Pirca. El objetivo fue conocer el contexto de la comunidad, el proceso de la intervención y los resultados identificados.

- Guía de entrevista grupal a equipo de Oxfam: se aplicó una entrevista grupal con preguntas puntuales al equipo de Oxfam para precisar información sobre el contenido e implementación de los proyectos y la relación con la ONAMIAP.

- Guía de entrevista semiestructurada a responsables de proyecto y promotoras: las entrevistas han tenido como objetivo conocer el proceso de implementación de la intervención, los elementos del contexto en favor o en contra y los desafíos que la intervención plantea a la ONAMIAP.

- Guía de entrevistas semiestructuradas a directivos(as) y lideresas: estas entrevistas permitieron profundizar sobre la situación de la participación de las mujeres en la comunidad y en los escenarios estatales, y los cambios producidos por la intervención. En el caso de las lideresas,

se profundizó sobre la situación de los liderazgos y organizaciones de mujeres y sus vínculos con la ONAMIAP.

- Guía de entrevistas semiestructuradas a funcionarios y profesionales de ONG: estas entrevistas se realizaron para conocer cuál fue la participación de profesionales estatales y privados en la intervención, qué alianzas se establecieron y cuáles fueron sus aportes a la intervención.

- Guía de entrevista a profundidad: las entrevistas a profundidad se aplicaron a las promotoras y a las mujeres que han sido beneficiadas por las modificaciones estatutarias. Estas entrevistas permitieron comprender mejor las perspectivas de estas mujeres respecto de sus vidas y experiencias en el marco de la intervención.

7.2. CONCEPTOS CLAVE

En los documentos de los proyectos, se identificaron tres conceptos que subyacen a la intervención y que se fueron precisando a partir del diálogo con los y las participantes. En su definición, se ha tenido cuidado en emplear términos sencillos y recoger las precisiones realizadas por las responsables de la intervención de la ONAMIAP.

Igualdad de género

Los grupos sociales asignan diferentes responsabilidades, roles y espacios a las personas para que se realicen como tales de acuerdo a su sexo biológico y así construyen los "roles tradicionales de género". Estos atribuyen oportunidades, ventajas y valoraciones distintas a los varones y las mujeres, lo que tiene como consecuencia las desigualdades sociales y económicas, y las brechas para su realización personal (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 4). Los roles tradicionales de género son construidos y se reproducen a través de las relaciones e imposiciones sociales en diferentes espacios, como la familia o las comunidades.

La igualdad de género es un concepto que está vinculado a los derechos humanos y propone el mismo trato en los beneficios, obligaciones y oportunidades para las mujeres y los varones. La igualdad requiere un trato idéntico entre varones y mujeres, pero también un trato diferenciado cuando por razones biológicas o históricas las mujeres sufren discriminación (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 8). Al momento de

la evaluación, la ONAMIAP se sitúa principalmente en la primera concepción, de la igualdad como trato idéntico, ya que su objetivo es que las mujeres tengan los mismos derechos, obligaciones y oportunidades que los varones para participar en los órganos de gobierno comunal.

Para implementar su objetivo, la ONAMIAP ha elegido dos medidas dispuestas en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres —que, en principio, están enmarcadas en las políticas estatales— para implementarlas en el ámbito comunal. Estas son la adopción de una medida de acción positiva, que es la incorporación de una cuota de género; y el uso de lenguaje inclusivo ("comuneras calificadas" o "comuneras") en las normas comunales.

Gestión territorial indígena

La Confederación de Pueblos Indígenas de Bolivia (CIDOB), en su *Cartilla de gestión territorial indígena CIDOB GTI*, propone una definición de gestión territorial indígena (2008, p. 7) que hemos adaptado para la presente evaluación, a partir de las entrevistas y el diálogo con los participantes. Esta se concibe como el proceso por el que las comunidades dueñas de un territorio lo gestionan de forma participativa y en consenso entre sus diversos integrantes, ejecutando sus decisiones con el fin de mejorar su nivel y calidad de vida de acuerdo a sus valores culturales.

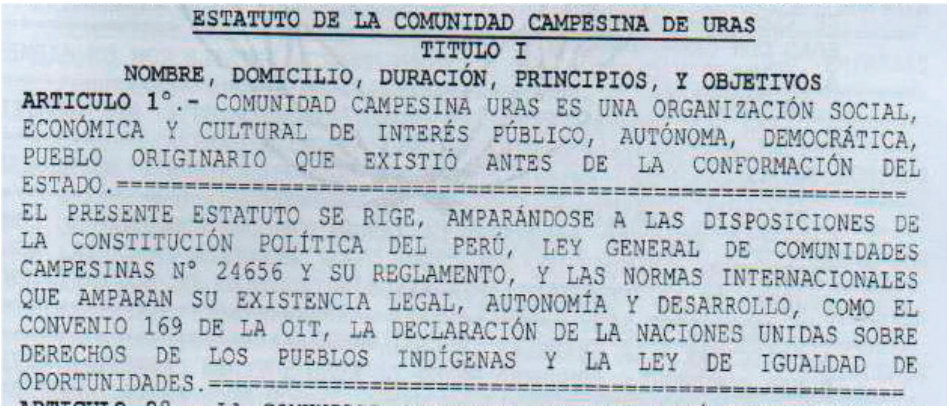
Como señala Saettone, la gestión territorial indígena implica un proyecto cultural y político como pueblo, porque comprende actividades que están "guiadas bajo aspiraciones comunes en un diverso paisaje común y dirigidas al empoderamiento de los pueblos y sus derechos en el manejo y control de las diferentes fuentes de recursos trascendentales para la futura reproducción sociocultural y política del grupo" (2016, p. 11). La gestión territorial, entonces, se entiende vinculada de forma directa a la sobrevivencia de los pueblos y al ejercicio de sus derechos colectivos, en especial, a la autonomía y al territorio.

La intervención de la ONAMIAP parte de la premisa de que la participación de las mujeres en igualdad de condiciones redundará positivamente en el gobierno y la gestión territorial de las comunidades campesinas y nativas. A la par, ellas podrán tener una participación más activa en los escenarios y proyectos estatales que se desarrollan en el marco de gobernanza territorial, entendida por la ONAMIAP como "la gestión adecuada, equitativa,

participativa, plural y transparente del territorio, establecida en cooperación y coordinación entre el Estado y las comunidades" (ONAMIAP, 2016b).

7.3. ESTATUTOS COMUNITARIOS

Estatuto comunidad campesina de Uras, Ayacucho



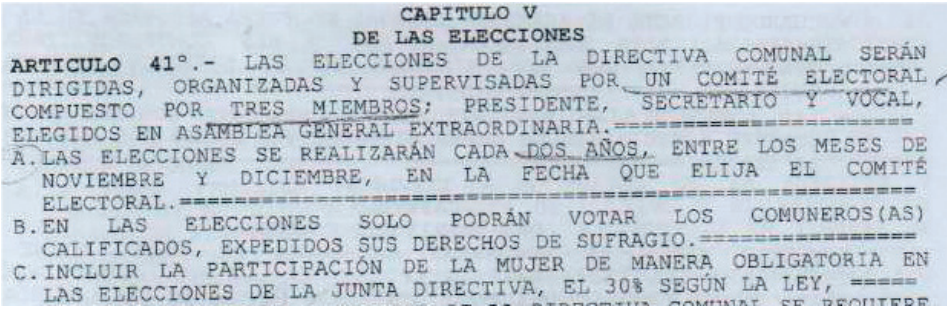
ESTATUTO DE LA COMUNIDAD CAMPESINA DE URAS

TITULO I

NOMBRE, DOMICILIO, DURACIÓN, PRINCIPIOS, Y OBJETIVOS

ARTICULO 1°.- COMUNIDAD CAMPESINA URAS ES UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y CULTURAL DE INTERÉS PÚBLICO, AUTÓNOMA, DEMOCRÁTICA, PUEBLO ORIGINARIO QUE EXISTIÓ ANTES DE LA CONFORMACIÓN DEL ESTADO.==========

EL PRESENTE ESTATUTO SE RIGE, AMPARÁNDOSE A LAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS N° 24656 Y SU REGLAMENTO, Y LAS NORMAS INTERNACIONALES QUE AMPARAN SU EXISTENCIA LEGAL, AUTONOMÍA Y DESARROLLO, COMO EL CONVENIO 169 DE LA OIT, LA DECLARACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS SOBRE DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.==========



CAPITULO V

DE LAS ELECCIONES

ARTICULO 41°.- LAS ELECCIONES DE LA DIRECTIVA COMUNAL SERÁN DIRIGIDAS, ORGANIZADAS Y SUPERVISADAS POR UN COMITÉ ELECTORAL COMPUESTO POR TRES MIEMBROS; PRESIDENTE, SECRETARIO Y VOCAL, ELEGIDOS EN ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA.==========

A. LAS ELECCIONES SE REALIZARÁN CADA DOS AÑOS, ENTRE LOS MESES DE NOVIEMBRE Y DICIEMBRE, EN LA FECHA QUE ELIJA EL COMITÉ ELECTORAL.==========

B. EN LAS ELECCIONES SOLO PODRÁN VOTAR LOS COMUNEROS(AS) CALIFICADOS, EXPEDIDOS SUS DERECHOS DE SUFRAGIO.==========

C. INCLUIR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER DE MANERA OBLIGATORIA EN LAS ELECCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA, EL 30% SEGÚN LA LEY, =====

Fuente: minuta elevada ante el notario Dalmacio D. Mendoza Azparrent, del 10 de mayo del 2017.

Estatuto comunidad campesina de Congalla, Huancavelica

sunarp
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

N° Partida: 02005786

INSCRIPCION DE COMUNIDADES CAMPESINAS Y NATIVAS
COMUNIDAD CAMPESINA DE CONGALLA

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
RUBRO: GENERALES
A00019

MODIFICACIÓN TOTAL DEL ESTATUTO.- EN ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA REALIZADA EL 11/3/2018, SE ACORDÓ POR UNANIMIDAD MODIFICAR EN SU TOTALIDAD EL ESTATUTO DE LA COMUNIDAD CAMPESINA INSCRITA EN LA PRESENTE PARTIDA, EL CUAL QUEDARÁ REDACTADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTICULO 1°.- LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CONGALLA, ES UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL ECONÓMICA Y CULTURAL DE INTERÉS PÚBLICO, ADMINISTRATIVAMENTE AUTÓNOMO Y DEMOCRÁTICO.
EL PRESENTE ESTATUTO SE RIGE, AMPARÁNDOSE A LAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, LEY GENERAL DE COMUNIDADES CAMPESINAS N° 24656 Y SU REGLAMENTO Y LAS NUEVAS DISPOSICIONES, Y LAS NORMAS INTERNACIONALES QUE AMPARAN SU EXISTENCIA LEGAL, AUTONOMÍA Y DESARROLLO, COMO EL CONVENIO 169 DE LA OIT, LA DECLARACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS SOBRE DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES NO 28983, LEY DE CONSULTA PREVIA NO 29785.

ARTÍCULO 5°.- LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CONGALLA SON:

a) IGUALDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS(AS) COMUNEROS(AS).
b) DEFENSA DE LOS INTERESES COMUNES.
c) PARTICIPACIÓN PLENA DE COMUNEROS(AS) EN LA VIDA COMUNAL CON LA OBSERVANCIA DE LAS NORMAS MORALES: AMA QELLA (NO SEAS OCIOSO), AMA SUA (NO SEAS LADRÓN), AMA LLULLA (NO SEAS MENTIROSO), AMA QACHA (NO SEAS SUCIO (A), SÉ TRANSPARENTE, DIGNO Y JUSTO.
d) SOLIDARIDAD (AYNI - MINKA), RECIPROCIDAD Y AYUDA MUTUA ENTRE TODOS (AS) SUS COMUNEROS (AS) PARA ASEGURAR LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES BÁSICAS; TRABAJO, ALIMENTACIÓN, SALUD, VIVIENDA Y EDUCACIÓN.
e) DEFENSA, PRESERVACIÓN, CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y EL USO RACIONAL DE LOS RECURSOS NATURALES PARA ASEGURAR EL DESARROLLO INTEGRAL O EL BUEN VIVIR (ARMONÍA Y EQUILIBRIO).

f) RESPETO A LA INTERCULTURALIDAD SIN ALTERAR NUESTRA ORIGINALIDAD, INTERGENERACIONAL, GÉNERO Y RELIGIÓN, EN EL MARCO DE LOS USOS Y PRÁCTICAS DE LAS BUENAS COSTUMBRES, RESPETANDO EL **DERECHO CONSUETUDINARIO** (DERECHO NO ESCRITO. BASADO EN COSTUMBRES Y TRADICIONES CULTURALES DE LA COMUNIDAD), DE ACUERDO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EN EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

ARTICULO 6° DE LOS OBJETIVOS.
LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CONGALLA TIENE COMO OBJETIVOS PRINCIPALES:

a) PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE SUS COMUNEROS (AS), EN FUNCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO COMUNAL, ENFATIZANDO MEDIANTE LA EXPLOTACIÓN DIRECTA Y EFICIENTE, DE LOS PREDIOS RÚSTICOS Y EL USUFRUCTO DE PASTIZALES, ÁRBOLES BOSQUES Y OTROS RECURSOS NATURALES COMO TIERRA, AGUA, RECURSOS MINEROS DENTRO DEL TERRITORIO DE LA COMUNIDAD.
b) PROPICIAR Y PRACTICAR EL PRINCIPIO DE EQUIDAD EN BENEFICIO (EL USUFRUCTO) DE LAS TIERRAS DE CULTIVO Y PASTOS NATURALES COMUNALES, PROMOVIENDO LA AYUDA MUTUA O AYNI COMO SISTEMA DE TRABAJO COMUNAL.

Estatuto comunidad nativa Shambo Porvenir, Ucayali

sunarp
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

N° Partida: 11006228

INSCRIPCION DE COMUNIDADES CAMPESINAS Y NATIVAS
COMUNIDAD NATIVA SHAMBO PORVENIR

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS
RUBRO: MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO
B00001

MODIFICACION DE ESTATUTOS

Por Acta de Asamblea General de fecha 10/12/2018, los comuneros decidieron por **Unanimidad** lo siguiente:
- **MODIFICAR** el Estatuto de la comunidad bajo los siguientes términos:

ESTATUTO:
DENOMINACIÓN:

COMUNIDAD NATIVA SHAMBO PORVENIR

Artículo 2°- LA COMUNIDAD NATIVA SHAMBO PORVENIR está ubicado en el margen izquierdo del rio Aguaytia distrito de Nueva Requena, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.
Artículo 3°.- de la duración la comunidad nativa shambo porvenir, tiene duración indefinida.
Artículo 4°.- los principios básicos de la comunidad nativa shambo porvenir son:
A. -igualdad de derechos y obligaciones de los(as) comuneros(as).
B. -defensa de los intereses colectivos.
C.- participación plena de comuneras(os) en la vida comunal.
D.- solidaridad, con la lucha reivindicativa de las demás comunidades y pueblos, reciprocidad y ayuda mutua entre todos sus miembros(as) para asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas; trabajo, alimentación, salud, vivienda y educación.
E. - defensa, la preservación y el uso racional de los recursos naturales para asegurar el desarrollo integral o el buen vivir.
F. - respeto a la interculturalidad, intergeneracional y de género, en el marco de los usos y prácticas de las buenas costumbres, respetando el derecho consuetudinario de la comunidad de acuerdo a la constitución política, siempre en el marco de los derechos humanos.
G.- practicar el buen vivir (armonía y equilibrio entre las (os) comuneras(as) y la naturaleza).
Artículo 5° de los objetivos.
La comunidad nativa shambo porvenir tiene como objetivos principales:
A) promover el desarrollo integral de sus miembros, en función del plan de vida comunal, enfatizando mediante la explotación directa, eficiente y la administración, de los recursos naturales como tierra, agua, recursos del subsuelo, bosques, etc. En nuestro territorio.
B) propiciar y practicar el principio de equidad, de las tierras comunales y recursos naturales, promoviendo la ayuda mutua como sistema de trabajo comunitario (minga).
C) preservar e incentivar a los comuneros y comuneras en su formación cultural de los saberes indígenas, social, técnica y científica de acuerdo a sus necesidades y capacidades.
D) fortalecer las organizaciones existentes dentro de la comunidad.
E) promueve la unidad y la solidaridad para velar por la integridad del territorio y el buen uso de los recursos naturales.

Artículo 23°. Las atribuciones de la asamblea general son las siguientes:
a) Orientar y reglamentar la marcha de comunidad
b) Elegir a miembros(as) de la junta directiva en una asamblea ordinaria.
c) Designar comisiones de acuerdo a la necesidad de la comunidad, conforme al estatuto.
d) Aprobar o desaprobar el plan de trabajo de la junta directiva.
e) Aprobar la admisión, renuncia, o destitución de los(as) comuneros(as).
f) Dar a conocer lo problemas existentes de la comunidad.
g) Aprobación y modificación total o parcial del estatuto, reglamento de elecciones y otros reglamentos internos que requiera la comunidad.
h) Fijar contribuciones económicas que los(as) comuneros(as) deben abonar a la comunidad, asi como el monto de las multas y compensaciones por concepto de usos de bienes y servicios de comunidad, etc.
i) Autorizar y vigilar la aplicación de los recursos financieros que la comunidad reciba de entidades públicas y privadas, nacionales, extranjeras o internacionales.
j) Garantizar la inclusión de las mujeres en el padrón de electores para que tenga derechos de elegir y ser elegidas en los cargos comunales y en las comisiones de acuerdo a la necesidad de la comunidad.
k) Decretar la participación activa de las mujeres de manera obligatoria en las asambleas y decisiones de la comunidad.

Artículo 25°.- para ser elegido miembro de la junta directiva, se requiere.
a) Gozar del derecho de sufragio.
b) Ser comunero(a) calificado(a), con por lo menos un año de antigüedad.

DE LAS ELECCIONES
Artículo 37°.- las elecciones de la junta directiva se deben considerar:
a) Para ser candidato(a) a miembro(a) de la junta directiva se requiere reunir los requisitos establecidos en el presente estatuto y no estar en curso los impedimentos señalados.
b) El proceso eleccionario deberá estar dirigido por el jefe de la comunidad saliente quien recepcionará en la misma asamblea las listas que deben cumplir los siguientes parámetros:
- Las elecciones de la junta directiva se efectuarán por listas completas y voto directo democrático incluyendo obligatoriamente el 40% de la cuota de género en cada lista.
- Se incluirá obligatoriamente en cada lista a los jóvenes el 30% (se considera joven de 17 a 29 años (hombre y mujer)
- Incluir la participación de la mujer de manera obligatoria en las elecciones de la junta directiva, conforme el art.191 de la constitución política del Perú,

Estatuto comunidad nativa Shintoriato, Junín

sunarp
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

Nº Partida: 11003615

INSCRIPCION DE COMUNIDADES CAMPESINAS Y NATIVAS
COMUNIDAD NATIVA SHINTORIATO

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
RUBRO : GENERALES
A00005

MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ESTATUTO

POR **ASAMBLEA UNIVERSAL** DE FECHA **19/03/2017** LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DENOMINADA: **COMUNIDAD NATIVA SHINTORIATO**, HAN APROBADO POR **UNANIMIDAD** LA MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS N°s **11°,12°,14°,17°,29°,31°,32°,43°,45°,51°** Y **54°** Y CONSECUENTEMENTE LA **MODIFICACIÓN** PARCIAL DEL **ESTATUTO,** QUEDANDO REDACTADO LA MANERA SIGUIENTE:

ARTICULO 12.- LA MUJER COMUNERA TIENE EL DERECHO A PARTICIPAR EN FORMA ACTIVA EN LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD Y SU JUNTA DIRECTIVA CON APORTES CULTURALES COMUNALES, SOCIALES, COMO LA PREPARACION DE ALIMENTOS, MASATO, ARTESANIA, ETC. ASÍ COMO TAMBIÉN A ASISTIR PARTICIPAR, A LAS ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS Y ORDINARIAS, EN CASO DE DIVORCIO DE UN CONYUGE NO NATIVO, LA COMUNIDAD DARA APOYO PREFERENTEMENTE A LA MUJER COMUNERA, SI CASO LA COMUNERA ABANDONA A SU CONYUGE LA COMUNIDAD

TITULO VIII
DE LA JUNTA DIRECTIVA COMUNAL

ARTICULO 29.- LA JUNTA DIRECTIVA ES EL ORGANO RESPONSABLE DE GOBIERNO Y ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD EN CONCORDANCIA CON LA CONSITUTCION POLITCA DEL PERU ART. 88 Y 89, DECRETO SUPREMO 003-79-AA REGLAMENTO DE LA LEY 22175, ART. 22 EL ART.134,135 DEL CODIGO CIVIL ADEMAS DE SER REPRESENTATIVA Y ESTA CONSTITUIDA POR EL JEFE, SUB – JEFE, SECRETARIO, TESORERO, 2 VOCALES Y FISCAL.
EN SU CONSTITUCION DEBE GARANTIZAR POR LO MENOS EL 40% DE MUJERES COMUNERAS.

Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de
Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156 - Breña
Correo e.: tareagrafica@tareagrafica.com
Página web: www.tareagrafica.com
Teléf. 332-3229 / 424-8104 / 424-3411
Julio 2020 Lima - Perú

Las mujeres indígenas son agentes fundamentales en la defensa de sus territorios, la protección de la biodiversidad, la preservación de su cultura y sus sistemas alimentarios. Sin embargo, sus posibilidades de participación en la toma de decisiones al interior de sus comunidades son limitadas. En las asambleas comunales, donde se toman decisiones sobre el territorio y los recursos, sus propuestas y perspectivas son invisibilizadas al no tener voz ni voto.

La publicación **"Mujeres y territorio. La lucha por el reconocimiento y la participación de las mujeres indígenas, andinas y amazónicas en el Perú"**, da cuenta de los resultados obtenidos en tres años de intervención (2016-2019) enfocada en generar mejores condiciones de acceso a la toma de decisiones y participación efectiva de las mujeres indígenas en la gobernanza de la tierra y la gestión del territorio, liderada por ONAMIAP, con el apoyo de Oxfam en Perú. Para ello, la intervención se ha centrado en la modificación de estatutos comunales en cinco regiones del Perú (Huancavelica, Ayacucho Junín, Ucayali y Lima) que ha permitido el reconocimiento explícito de las mujeres indígenas como comuneras calificadas; y, la incorporación de mujeres en la junta directiva de las comunidades. Además, este documento incluye las historias de vida de mujeres defensoras del territorio de las comunidades Uras (Ayacucho), Congalla (Huancavelica), Shambo, Porvenir (Ucayali) y Shintoriato (Junín).

ISBN: 978-612-48274-0-2

ONAMIAP

OXFAM