

Manual para la conformación
y funcionamiento de la

VEEDURÍA TERRITORIAL DE LA NACIONALIDAD WAORANI DEL ECUADOR



Financiado por



Unión Europea

Socios



AGENCY FOR
NATURE & FORESTS





EcoCiencia es una organización sin fines de lucro establecida en Quito en 1989. Su misión es la de conservar la diversidad biológica mediante la investigación científica, la recuperación del conocimiento tradicional y la educación ambiental, impulsando formas de vida armoniosas entre el ser humano y la naturaleza. EcoCiencia ha trabajado en proyectos en los que la conservación de la biodiversidad ha estado guiada no solo por principios científico-ecológicos, sino también por aquellos ligados a la educación ambiental y la participación efectiva de los actores locales. Específicamente lo ha hecho en la zona del Parque Nacional Yasuní y el Territorio Étnico Waorani desde principios de la década de 1990.

Este manual es parte del modelo de gestión territorial que conjuga estrategias y acciones que se implementan en el Territorio Waorani. Aporta al objetivo de lograr sistemas de gobernanza fuertes y democráticos para la gestión y defensa territorial. Este manual se construye con los aportes de los Proyectos Amazonia 2.0 y el Proyecto Veedurías Comunitarias para el Monitoreo Socioambiental en el Territorio Étnico Waorani: avanzando hacia una plataforma para la toma de decisiones, que es financiado por el Fondo Flamenco para los Bosques Tropicales (FFBT). Para desarrollar este manual nos basamos en las metodologías, recomendaciones y sugerencias de las experiencias de las veedurías desarrolladas por AIDSESP y ECOREDD en la Amazonía peruana.

Textos y revisión: Javier Vargas, Coordinador del Proyecto Amazonía 2.0 en EcoCiencia

Revisión: Elizabeth Riofrío, Coordinadora del Proyecto Veedurías Comunitarias para el Monitoreo Socioambiental en el Territorio Étnico Waorani: avanzando hacia una plataforma para la toma de decisiones, Ecuador.

Edición: Patricio Mena Vásconez

Fotografías: Ana María Acosta

Diseño gráfico: info@aquattro.com.ec

Por favor, cite este documento así:

EcoCiencia. 2020. Manual para la Conformación y Funcionamiento de la Veeduría Territorial de la Nacionalidad Waorani del Ecuador. Quito: EcoCiencia/NAWE/AMWAE.

ISBN: 978-9942-946-05-8

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de EcoCiencia y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

La presente publicación ha sido financiada por el Fondo Flamenco para el Bosque Tropical, administrado por BOS+ tropen vzw bajo tutela y por orden de la Agencia para Naturaleza y Bosque (ANB) del Ministerio para Medio Ambiente, Naturaleza y Energía de la Comunidad Flamenca. Las opiniones aquí presentadas no reflejan necesariamente ni la posición del Ministerio de la Comunidad Flamenca, ni las de BOS+ tropen.





Contenidos

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CONTEXTO GENERAL	5
3	EL PUEBLO WAORANI Y SU TERRITORIO	7
3.1	Las comunidades de intervención de la Veeduría Waorani	9
4	LA VEEDURÍA WAORANI	10
4.1	Objetivos de la Veeduría Waorani	10
4.2	La estructura de la Veeduría Waorani	11
4.3	Requerimientos para el funcionamiento de la Veeduría Waorani	12
4.4	Las funciones de la Veeduría Waorani	14
4.4	Etapas para la Implementación de la Veeduría Waorani	17
4.5	Plan de Capacitación para la Veeduría Waorani	18
4.5.1	Aspectos temáticos	19
4.5.2	Aspectos organizacionales	19
5	MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA VEEDURÍA WAORANI	20
5.1	Sostenibilidad financiera	21
5.2	Sostenibilidad institucional	22
5.3	Acciones de éxito en el desempeño de la VW	22
5.4	Acciones que conllevarían la suspensión o la destitución de un veedor/a técnico/a o NeaArani	23
6	LECCIONES APRENDIDAS Y DESAFÍOS DE LAS VEEDURÍAS EN EL PERÚ QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS PARA LA VEEDURÍA WAORANI	24
6.1	Lecciones aprendidas de las Veedurías en la Amazonía peruana	24
6.2	Desafíos que enfrentará la VW	25
	REFERENCIAS	26
	ANEXO	27
	ANEXO 1. Perfil del veedor/a comunitario o NeaArani	27
	ANEXO 2. Perfil del veedor/a técnico/a de la Veeduría Waorani	28
	ANEXO 3. Modelo de acta de asamblea comunitaria extraordinaria para la elección del Veedor/a comunitario	29

1 INTRODUCCIÓN



La necesidad de implementar un grupo técnico que lleve a cabo la Veeduría Waorani surge de los resultados de un taller para elaborar el **diagnóstico - línea base** de la gobernanza de los bosques en el territorio de la Nacionalidad Waorani realizado en mayo del 2016.

Este taller fue facilitado por el experto Braulio Buendía, cuya trayectoria de trabajo con los llamados “equipos técnicos indígenas para indígenas” se refleja en la consolidación de las **Veedurías Forestales Indígenas** en la Amazonía peruana. Así, el informe técnico de su consultoría para el diagnóstico es la base para el desarrollo de este manual. Este manual recoge los planteamientos, metodologías (FODA¹) y recomendaciones para la conformación e implementación de la instancia técnica Waorani. También se usa como marco referencial la información documentada a partir de las experiencias exitosas de las **Veedurías Forestales Comunitarias** desarrolladas por AIDSESP² y ECO REDD³ en localidades de Ucayali y Loreto en Perú.

El objetivo de este manual es documentar el proceso de **Conformación y Operatividad de la Veeduría Waorani** para su implementación y seguimiento formales y efectivos.

Las acciones de la Veeduría Waorani se producen a todo nivel: desde los grupos familiares y las comunidades hasta las organizaciones y asociaciones que los representan (NAWE y AMWAE particularmente⁴). La Veeduría Waorani da soporte y apoyo técnico a las decisiones de la Nacionalidad Waorani del Ecuador para:

1. Gestionar integralmente el territorio y los recursos naturales.
2. Salvaguardar sus derechos, patrimonio y riqueza cultural en su relación con el “desarrollo occidental”.
3. Conservar los bosques.
4. Velar por el bienestar de la población.
5. Mejorar la gobernanza interna.
6. Fortalecer sus mecanismos de monitoreo.

1 FODA: herramienta para estudiar la condición de una empresa, institución, proyecto o persona en la que se analizan su situación externa (**O**portunidades y **A**menazas) y sus características internas (**F**ortalezas y **D**ebilidades) en una matriz cuadrada.

2 Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana, una organización civil que reúne a diferentes organizaciones sociales de la Amazonía del Perú (www.aidesep.org.pe).

3 ECO REDD es una Asociación Civil de derecho privado, sin fines de lucro creada en julio del 2008. Ha venido consolidándose como actor importante en la gestión de bosques, en especial aquellos ubicados en territorios de comunidades indígenas, a través de la conformación y fortalecimiento de unidades técnicas al interior de las organizaciones y comunidades indígenas denominadas “Veedurías Forestales” (www.ecoredd.pe).

4 NAWE: Nacionalidad Waorani del Ecuador y AMWAE: Asociación de Mujeres Waorani de las Amazonia Ecuatoriana



2 CONTEXTO GENERAL

Este Manual y la Implementación de la Veeduría Waorani suceden en el marco de los proyectos Amazonia 2.0 y Veedurías Comunitarias para el Monitoreo Socioambiental en el Territorio Étnico Waorani: avanzando hacia una plataforma para la toma de decisiones, Ecuador, gestionados por EcoCiencia.

El Proyecto Amazonia 2.0 fue seleccionado en el marco de la convocatoria de la Comisión Europea “EuropeAid/150699/DH/ACT/Multi”, y fue presentado en un consorcio liderado por la Unión Mundial para la conservación de la Naturaleza (UICN), en el que EcoCiencia es responsable de la ejecución del programa para el Ecuador. Este proyecto tiene una duración de cuatro años (2017-2020) y trabajará en temas de Gobernanza Forestal (FLEGT/REDD+) en Ecuador, Colombia, Perú, Brasil, Guyana y Surinam.

Esta iniciativa multinacional busca implementar mecanismos para a) reducir las emisiones por deforestación y degradación de los bosques, b) FLEGT⁵ y c) Gobernanza Forestal. Principalmente apunala la organización de pueblos indígenas y otros actores locales para **incrementar las capacidades institucionales de gestión** de sus territorios y sus recursos forestales en zonas críticas amazónicas. Esto incidirá sobre las políticas públicas a través de diálogos nacionales y regionales que concluyan en la adopción de compromisos o declaraciones de intereses. El proyecto tiene por objetivo promover la Gobernanza Forestal eficiente a través de la gestión integral del Territorio Étnico Waorani para aportar a **reducir la tasa de deforestación y degradación de los bosques** en la región amazónica. Se busca, asimismo, **evitar la pérdida de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos** por medio de un proceso de empoderamiento del

5 FLEGT es un acrónimo en inglés para “Forest Law Enforcement, Governance and Trade”, que se traduce al español como “Aplicación de leyes, gobernanza y comercio forestal”.



Pueblo Waorani para lograr una toma de decisiones informada sobre su territorio con respecto a las presiones y amenazas que enfrentan.

Por otra parte, el Proyecto Veedurías Comunitarias para el Monitoreo Socioambiental en el Territorio Étnico Waorani: avanzando hacia una plataforma para la toma de decisiones, Ecuador tiene por objetivo el implementar un sistema de monitoreo participativo de la biodiversidad haciendo uso de herramientas tecnológicas por parte de los monitores/as comunitarios/as y la reducción de sus presiones a través del desarrollo de nuevas alternativas socioeconómicas sostenibles como incentivos que permitan la mejora de las condiciones de vida de las comunidades intervenidas.

Este proyecto apunta hacia el fortalecimiento de las capacidades técnicas para que la Nacionalidad Waorani monitoree sus bosques y pueda identificar la situación de su fauna silvestre. Además, el proyecto incorpora una estrategia para la reducción del comercio ilícito de carne silvestre por medio de actividades de edu-comunicación como el teatro Waorani, que buscar generar concienciación sobre la problemática en estas poblaciones.





3 EL PUEBLO WAORANI Y SU TERRITORIO

Los waorani llevan pocos años en el proceso de integración a la sociedad nacional. Son un pueblo en contacto reciente ya que ese proceso de integración inició recién en 1956 con los misioneros del Instituto Lingüístico de Verano (ILV). De hecho, algunos grupos familiares aún no tienen contacto con la sociedad nacional (Peñaherrera, 2016).

Los misioneros del ILV, por medio de mensajes transmitidos por megáfonos y desde avionetas, se valieron de Dayuma (la primera mujer waorani contactada) para convocar a los waorani que se hallaban dispersos en un amplio territorio; así lograron concentrar a la mayoría de sus familias en un mismo territorio (Tiweno), donde implantaron un protectorado, que era una especie de aldea concentrada y con similitudes a las antiguas reducciones jesuitas o a las aldeas estratégicas norteamericanas, táctica empleada por las Fuerzas Armadas estadounidenses para que funcionaran como gueto concentrado que separaba cierta población indígena de otras menos dispuestas al contacto. La idea era proteger a este grupo humano y convertirlo al cristianismo. No todos los waorani entraron al protectorado: algunos se acercaron, pero no se quedaron, de donde nace una primera diferenciación entre los clanes waorani.

Durante los primeros años del protectorado se redujo la violencia interna, se redujeron las matanzas y disminuyeron las muertes por virus, pero también se redujo el territorio (Beckerman *et al.*, 2009). Este proceso tuvo una continuidad de 40 años. El ILV llevó a algunos de sus protegidos a encuentros cristianos en los Estados Unidos y participó con Dayuma en programas de televisión. A través de ella, los waorani examinaron otros mundos totalmente diferentes al suyo y trajeron sus experiencias a sus familias, añadiendo su propia interpretación cultural de ese “gran mundo” que ya no les era ajeno.

El contacto con los evangélicos y la creación del protectorado facilitó, una década después, el in-



greso de la industria hidrocarburífera al Territorio Waorani. En 1980, cuando el ILV fue expulsado del país, algunas de las familias waorani decidieron abandonar el protectorado y volver a sus antiguos territorios, pero se encontraron con zonas en su territorio ya intervenidas de una manera agresiva, como la mal llamada vía Auca, con fuerte presencia colona y con obras de exploración sísmica.

La presencia petrolera generó una intervención consciente, planificada, agresiva y dominadora, con una serie de investigaciones sistemáticas y constantes a través de la figura de los relacionadores comunitarios. Más tarde, ya con una organización que representa a los waorani, la Organización de la Nacionalidad Waorani de la Amazonía Ecuatoriana (ONAHE), se firmaron acuerdos a cambio de dinero, con la única intención de explotar petróleo sin oposición del Pueblo Waorani. La relación de dependencia debido a ese y otros acuerdos posteriores ha afectado la vida de los waorani. Las compañías son actores que proveen en abundancia, sitios donde se puede incursionar para retornar con bienes, bienes que llegan de manera fácil y pródiga.

Lo que las compañías piden a cambio es la aceptación de las actividades petroleras, madereras y de apertura de caminos. Cuando se ha pedido algo a la compañía que esta no ha podido dar, o frente a sus incumplimientos, los waorani se han tomado los campamentos inclusive de manera violenta.

Al no haber presencia estatal, casi el único interlocutor frente a sus demandas y resolución de necesidades básicas han sido las compañías. La intervención del Estado se da desde 2007, con instituciones que encarnan un dominio sobre los waorani, incluso por la fuerza. Estas instituciones representan las estructuras de seguridad, guardianía militar y de acción judicial, propias del Estado y que no eran parte la vida de los waorani.

Entonces, el Estado, a través de sus instituciones, es un actor relativamente nuevo en la vida de los waorani. Es un proveedor de bienes y servicios en las comunidades, y ya no solo bienes puntuales sino también grandes estructuras que sirven para colectivos más grandes, como escuelas, centros de salud y viviendas “modernas”. Los waorani han desarrollado un nuevo esquema sociopolítico que les permite establecer buenas relaciones con el nuevo proveedor, el Estado, aunque los mayores proveedores siguen siendo las compañías y hacia ellas suelen ir sus demandas. El Estado y sus instituciones son básicamente las que controlan, ponen normas y castigan o sancionan.

El Territorio Waorani ocupa aproximadamente 870.000 hectáreas que fueron asignadas mediante escritura pública. Este territorio se ubica en tres provincias: Napo, Pastaza y Orellana. En él habitan aproximadamente 3600 personas; los waorani dicen ser aproximadamente 4000 personas, pero los datos oficiales hablan de 3000. No hay un dato censal actualizado.

A pesar de que el Territorio Waorani limita con el Parque Nacional Yasuní, ha sido difícil controlar la colonización. En este límite comparten el territorio gente waorani, shuar, kichwa y colona. El lado suroeste del Territorio Waorani se sobrepone con la Zona Intangible, creada para la protección de las familias Tagaeri - Taromenane que permanecen sin contacto.

Actualmente, el Territorio Waorani está representado por su instancia política y técnica máxima, la organización de la Nacionalidad Waorani del Ecuador (NAWE), de la que nacen las decisiones para coordinar e implementar acciones en el territorio. La Asociación de Mujeres Waorani



del Ecuador (AMWAE) es otra instancia técnica y política importante dentro de la Nacionalidad Waorani, la cual posee capacidades probadas para gestionar, administrar y ejecutar proyectos productivos sostenibles de beneficio común.

3.1 Las comunidades de intervención de la Veeduría Waorani

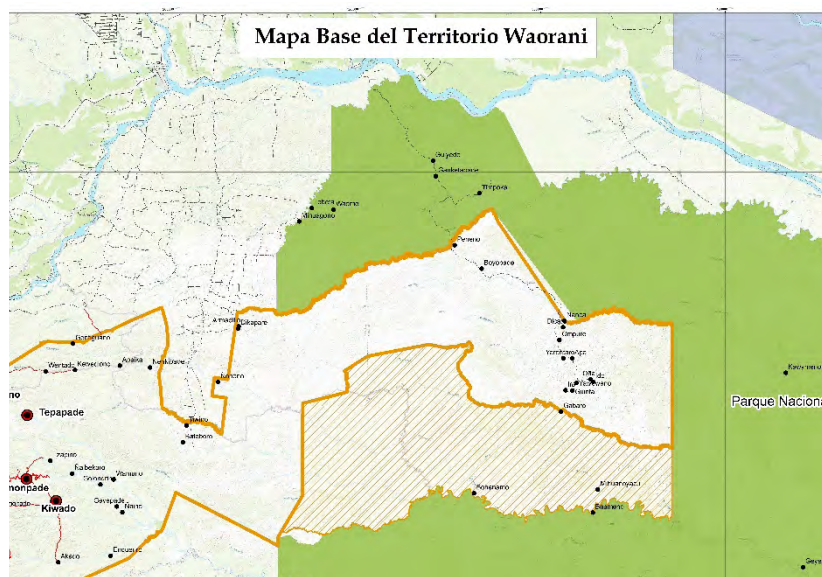
Para seleccionar las comunidades en las que se implementaría la Veeduría se desarrolló un proceso de socialización y consulta para conseguir un consentimiento libre e informado. Este procedimiento se ejecutó junto con los Dirigentes de la NAWE en el marco de un convenio de cooperación. Para ello previamente se seleccionaron comunidades potenciales bajo los siguientes criterios:

1. Una ubicación en las provincias de Napo y Pastaza, dentro del Territorio Waorani.
2. Una alta importancia ecológica, de conectividad y ambiental.
3. La presencia de conflictos sociales, amenazas de deforestación y cambio de uso del suelo.
4. Una accesibilidad y conectividad relativamente altas.
5. Creación de la comunidad bajo el aval de la NAWE.

Actualmente, la Veeduría Waorani se implementa en las comunidades que decidieron participar por su interés en desarrollar el **Modelo de Control y Vigilancia a través de la Veeduría Waorani**. La Veeduría Waorani tiene sus representantes/veedores y veedoras comunitarios en las comunidades de la Nacionalidad Waorani ubicadas dentro de la Reserva de Biosfera Yasuní:

- | | | |
|------------|-------------|-------------|
| • Daipade | • Kiwaro | • Tepapade |
| • Dayuno | • Konipade | • Toñampade |
| • Gareno | • Meñepade | |
| • Kenaweno | • Nemonpade | |

Figura 1. Comunidades waorani en las que la Veeduría Waorani tiene sus representantes



4 LA VEEDURÍA WAORANI

La Veeduría Waorani (VW) es una Unidad Técnica de la Nacionalidad Waorani creada dentro de la Organización NAWE para mejorar la gobernanza territorial y apoyar técnicamente en la gestión sostenible e integral de los bosques del Territorio Waorani.

La VW está conformada por los propios waorani, hombres y mujeres, líderes indígenas en el seno de su gobierno comunal u organización que la representa. La VW actúa, coordina y articula con las dirigencias comunitarias y con las organizaciones e instancias de representación política del Pueblo Waorani (NAWE y AMWAE), de tal manera que su articulación es desde las bases comunitarias hasta la organización que los representa.

Se crea la VW para que las organizaciones, comunidades y familias cuenten con un soporte y un acompañamiento técnico propio, y que estos actúen de modo permanente para la gestión territorial integral y conservación de la biodiversidad, contribuyan a mejorar sus condiciones y medios de vida, revaloren su identidad, y mejoren sus niveles de incidencia, sus capacidades organizacionales y su seguridad territorial en el marco de una buena gobernanza.

4.1 Objetivos de la Veeduría Waorani

Los objetivos de la VW son:

- Fortalecer y empoderar el accionar institucional (organizacional) en los niveles comunitarios de la Organización que los representa.
- Fortalecer sus capacidades técnicas y organizativas para desarrollar procesos independientes y participativos de monitoreo de presiones y amenazas ambientales para gestionarlos y canalizarlos adecuadamente.
- Promover el desarrollo de sus autorregulaciones para la defensa territorial a partir de la experiencia de registro y gestión de presiones ambientales.
- Constituirse en el “brazo técnico” de la NAWE que



genera información con la que se toman las mejores decisiones sociopolíticas y organizativa.

- Fortalecer las capacidades técnicas, guiar y acompañar los procesos de gestión institucional (basadas en necesidades y perspectivas del territorio levantadas con trabajo en las bases) de manera permanente y a través de la formación y acompañamiento en las comunidades y organizaciones.
- Fomentar y formalizar los mecanismos de rendición de cuentas (con difusión-comunicación y acceso a la información) para asegurar la transparencia.
- Contribuir a la planificación y ordenamiento territorial a escala del Territorio Waorani y de las comunidades.
- Fortalecer y extender emprendimientos sostenibles como alternativas económicas para conservar los bosques (incluyendo planes de reinversión y promoción de la cultura del ahorro).
- Valorar la historia y la identidad y transferir esos valores a las generaciones nuevas.
- Fortalecer sus capacidades de tomar decisiones “con sentido de responsabilidad y consecuencia” (por ejemplo, elegir bien a sus representantes a todo nivel).

4.2 La estructura de la Veeduría Waorani

La NAWE es la instancia política máxima de la VW y la AMWAE es la instancia técnica de soporte para la VW. La VW está conformada por tres veedores/as técnicos/as (una persona funge como coordinadora de la Veeduría) y por los veedores/as comunitarios/as o **NeaArani**, cuyo perfil se presenta en el Anexo 2. Estos son elegidos democráticamente por las comunidades. En el Anexo 3 se adjunta el modelo de acta de la asamblea extraordinaria para la elección del o la veedor/a comunitario que servirá para formalizar y transparentar la designación.

Los veedores/as técnicos/as waorani son el eje articulador entre la NAWE y la AMWAE, por lo que deben gozar de aceptación de parte de las dos instancias y coordinar entre ellas. El Anexo 1 presenta su perfil. Los **NeaArani** comunitarios serán supervisados por los veedores técnicos y por los dirigentes comunitarios, con quienes deben coordinar sus planes de trabajo.

En la Figura 2 se observa la estructura organizativa y funcional de la VW.

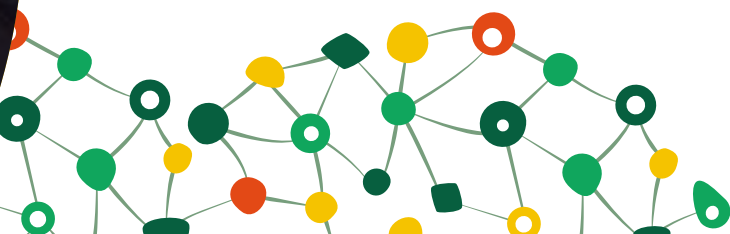
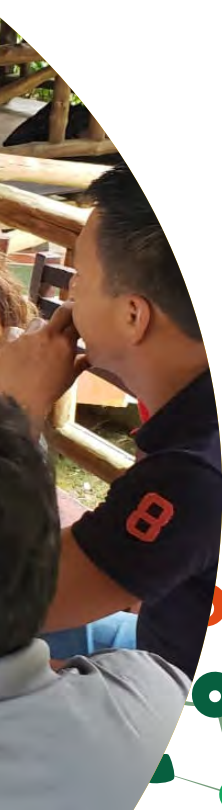
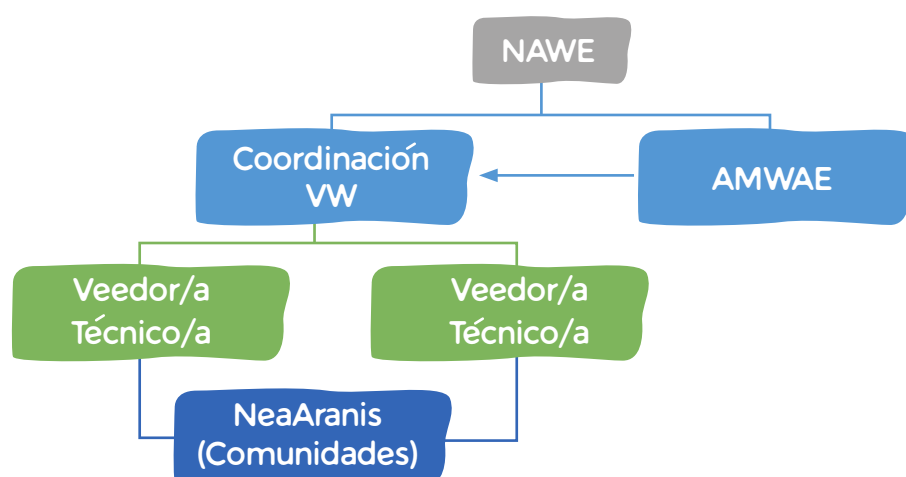


Figura 2. Estructura orgánica y funcional de la Veeduría Waorani



Los veedores técnicos y los **NeaAranis** que forman la VW son remunerados con un salario a medio tiempo, con el propósito de incentivarlos y compensar el tiempo dedicado a las veedurías y que naturalmente dedican a sus familias y sus prácticas de producción tradicional.

Para la conformación de la VW se recogieron las observaciones y recomendaciones presentes en Peñaherrera (2016) sobre la importancia de incluir en el proceso a las y los **Pikenani** (adultos mayores y jefes de familia), por ser los sostenedores de la cultura y, por lo tanto, considerar su aporte en una amplia escala, incluyendo:

1. El sostenimiento y fortalecimiento de los conocimientos del manejo del bosque y el uso de su biodiversidad para generar bienes, alimentación y salud.
2. El sostenimiento y el fortalecimiento de su rol de verdaderos guardianes y vigilantes de la seguridad de su territorio bajo la adaptación de normas ancestrales y costumbres de los waorani.

4.3 Requerimientos para el funcionamiento de la Veeduría Waorani

El equipo técnico de la VW requiere de un espacio físico, una oficina, para trabajar con el mobiliario básico, equipos de cómputo e impresión, equipos de campo como son GPS, cámaras de video, proyector multimedia, materiales y utilería de campo como carpas, ponchos de agua, linternas y útiles de oficina, entre otros. Estas adquisiciones estarán sujetas a una evaluación de la infraestructura de la NAWÉ donde operará, disponibilidad de equipo y requerimientos específicos que harán de equipo y disponibilidad financiera, entre otros.

Las experiencias de las veedurías desarrolladas en el Perú sugieren que los asuntos administra-



tivos y logísticos sean manejados por personas diferentes a los técnicos de la VW, ya que esto podría distraer su atención, y para evitar inconvenientes relacionados con la ejecución de gastos (Linares, 2009; AIDSESP *et al.*, 2013). La veeduría, al ser una instancia técnica de la NAWE, no maneja ni administra fondos, no negocia ni firma convenios, y tampoco se convierte en la vocería oficial de la NAWE o la AMWAE (sin embargo, pueden dar el soporte técnico para ciertos pronunciamientos de estas dos instancias).

La gestión y operatividad de la VW puede incluir de dos tipos de acciones:

Las de oficio: son aquellas que son planificadas previamente por el equipo técnico y que forman parte de su plan operativo; se trata, por ejemplo, del monitoreo, recorridos para verificar y registrar presiones ambientales, y de los programas de capacitación, entre otros.

Las impredecibles: son aquellas que nacen de la demanda eventual de los usuarios como, por ejemplo, la participación en eventos a los que son invitados, acompañamiento a reuniones, atención de casos y quejas, y orientación a las comunidades.

Para que la veeduría exista y funcione se necesita que:

- Sea reconocida y aprobada como parte de la estructura orgánica de la NAWE y que los/as **NeaArani** sean reconocidos y nombrados por las dirigencias comunitarias; para esto hay que modificar o actualizar estatutos y reglamentos de la Nacionalidad Waorani.
- Tenga un plan estratégico de funcionamiento y un plan anual de actividades.
- Tenga una estrategia o plan de monitoreo, registro y gestión de presiones ambientales.
- Los y las **NeaArani** sean designados en la Asamblea Comunal.
- Los veedores/as técnicos/as tengan aceptación y buenas relaciones con la NAWE, la AMWAE y las comunidades.
- Los veedores y veedoras técnicos y **NeaArani** tengan tiempos definidos y finitos en sus cargos; al ser parte de la estructura orgánica de la NAWE y las comunidades, es recomendable que, con la designación de nuevas dirigencias de la NAWE y las comunidades, se elijan los nuevos representantes a la VW o se ratifiquen en sus funciones.
- Se designen los mejores veedores/as técnicos/as y **NeaArani**, es decir, aquellas personas con conocimientos y capacidad de gestión.
- Se implementen mecanismos de comunicación con las comunidades y la organización indígena.
- Se emitan credenciales para su reconocimiento y así lograr un mejor empoderamiento y representación.
- Se remitan comunicaciones formales a las instituciones públicas, privadas y de cooperación, así como a sus bases, dando a conocer que se ha conformado la VW.



4.4 Las funciones de la Veeduría Waorani⁶

Quien coordine la Veeduría Waorani, en su calidad de líder, debe manejar la planificación y apoyar técnicamente la gestión territorial integral, la gestión de bosques comunitarios, etc. Esto debe hacerse sin inmiscuirse ni atribuirse decisiones institucionales o políticas propias de las organizaciones. Las funciones sobre la que los y las veedores/as técnicos/as y **NeaArani** planifican su trabajo son las siguientes:

FUNCIONES	PROPUESTA DE ACCIONES
1. Apoyo para el monitoreo de la gestión territorial	1.1. Elaboración de propuestas e implementación de mecanismos de control, vigilancia y monitoreo territorial. 1.2. Apoyo a la dirigencia en los procesos de articulación con las entidades públicas, privadas, de cooperación para el monitoreo de la deforestación, diversidad biológica, cambio de uso, tala y comercio ilegal, caza ilegal, y generación de alertas tempranas en el marco del control social. 1.3. Apoyo en la valoración del capital natural (bienes y servicios del bosque). 1.4. Vigilancia de la conservación de sus bosques con mecanismos de alerta temprana como parte de un monitoreo integral de sus bosques. 1.5. Capacitación propia y a las comunidades en el uso de tecnología (Smartphones, tablets, drones, GPS, SIG, otros) para el monitoreo de la deforestación y otras presiones ambientales, así como otros hechos que puedan vulnerar los derechos de los pueblos indígenas. 1.6. Prevención, alerta, registro y reporte los daños de los bienes y servicios del bosque ante la dirigencia local, regional y/o nacional.
2. Apoyo en la elaboración de instrumentos de planificación y gestión territorial integral	2.1. Apoyo y facilitación para la elaboración de Planes de Vida o Planes Estratégicos de Desarrollo para la Nacionalidad Waorani, sus organizaciones indígenas y sus comunidades. 2.2. Revisión y propuesta de mejoramientos en los estatutos, elaboración de marcos regulatorios internos (reglamentos) para el acceso y uso de la tierra (enajenación), y mecanismos de rendición de cuentas y sanciones, entre otros. 2.3. Apoyo en la elaboración de propuestas de fortalecimiento de los gobiernos comunales. 2.4. Elaboración y/o revisión de mecanismos de efectividad de incidencia externa e interna. 2.5. Apoyo en la elaboración, coordinación con la AMWAE de planes de gestión empresarial, gestión administrativa, comercial, planes de inversión, estructura de costos, mercadeo, etc. 2.6. Apoyo a las comunidades waorani en la defensa, protección y aprovechamiento sostenible de sus bosques y territorios como sustento para su propio desarrollo. 2.7. Apoyo en la elaboración de planes de monitoreo.

⁶ Buendía (2016).



FUNCIONES	PROPUESTA DE ACCIONES
3. Apoyo en la gestión y manejo de información del Territorio Waorani	3.1 Revisión, actualización y/o elaboración de una base de datos y diseño de un sistema de registro de información de monitoreo y su gestión de denuncias. 3.2 Generación de información social, económica, ambiental, institucional y estadística de la Nacionalidad Waorani. 3.3 Establecimiento de mecanismos de sistematización de la información, acceso a la información, difusión, monitoreo del uso, retroalimentación, actualización y articulación con sistemas afines de información.
4. Contribución en el empoderamiento de capacidades técnicas	4.1 Apoyo en la implementación de los planes de capacitación, incluyendo el intercambio de saberes con las familias waorani y de otras nacionalidades. 4.2 Apoyo en las coordinaciones con otras iniciativas de capacitación, velando por su articulación, unificación de criterios, metodologías y programación. 4.3 Elaboración de un plan de capacitación, identificando qué temas deben ser fortalecidos, aplicación de metodologías y evaluación de impactos de las capacitaciones. 4.4 Orientación para las comunidades waorani sobre los alcances legales que rigen el acceso, uso y comercialización de los recursos del bosque.
5. Acompañamiento y asistencia técnica directa a las comunidades y familias waorani	5.1 Relación permanente con las familias y comunidades waorani, llevando y recogiendo información y aportes (retroalimentación). 5.2 Apoyo en el abordaje de sus problemas y construcción de alternativas de solución respecto al manejo de sus cultivos, administración de recursos, mejoramiento comercial, educación de sus miembros familiares y apoyo en trámites, entre otros. 5.3 Junto con las dirigencias comunitarias, elaboración y presentación de planes de inversión comunal provenientes de las utilidades de la comercialización de bienes y servicios de la comunidad (esto si la asamblea comunal así lo decide).
6. Apoyo al saneamiento y ordenamiento territorial	6.1 Apoyo en la elaboración de expedientes técnicos: mapas, análisis cartográficos, sustento técnico. 6.2 Apoyo en los procesos de autorregulación, lo cual está íntimamente relacionado con las actividades de gestión (denuncias, salvaguardas sociales y ambientales). 6.3 Elaboración de propuestas de ordenamiento territorial, microzonificación y valoración de recursos naturales. 6.4 Apoyo a las comunidades en la resolución de conflictos derivados de la tenencia de su territorio, invasiones, tala, pesca y comercio de recursos silvestres. 6.5 Orientación en temas de legalización, saneamiento y ordenamiento territorial comunal.



FUNCIONES	PROPUESTA DE ACCIONES
7. Soporte de representación en los espacios y procesos que tengan que ver con la gestión territorial integral	7.1 Acompañamiento y presentación de aportes a los dirigentes en los diferentes espacios, eventos, entrevistas, discusiones, etc. 7.2 Transmisión de las preocupaciones y aportes de las familias y comunidades waorani. 7.3 Acompañamiento y verificación de los procesos de consulta previa, libre e informada que se desarrollen en sus comunidades y en Territorio Waorani. 7.4 Sistematización de las intervenciones y los procesos de participación para la elaboración de la memoria institucional. 7.5 Representación y acompañamiento a la comunidad, a la NAWA y la AMWAE en los eventos de capacitación y otros espacios de participación sobre la gestión de bosques, convirtiéndose en el punto focal para temas relacionados en la gestión de bosques comunales.
8. Apoyo en los mecanismos de comunicación	8.1 Facilitación de la comunicación, difusión de información y articulación efectiva entre la NAWA, AMWAE y las comunidades, para revertir las debilidades. 8.2 Definición de medios y mecanismos de diálogo entre los dirigentes, las organizaciones (NAWA y AMWAE) y las comunidades. 8.3 Sistematización de la información y su dosificación, puesta en el lenguaje y en los medios adecuados para su difusión. 8.4 Vigilancia de una conducta responsable y transparente de los representantes de la NAWA, AMWAE y las comunidades frente a los recursos naturales y el Estado.
9. Contribución en el fortalecimiento y la sostenibilidad organizacional	9.1 Elaboración y monitoreo de proyectos en favor de la población de la Nacionalidad Waorani. 9.2 Elaboración de una base de datos de fuentes financieras, priorización de temas, zonas de intervención, estrategias de acceso y levantamientos de fondos. 9.3 Elaboración de fichas de proyectos con miras a tener un banco de proyectos que permita estar preparados para las convocatorias y solicitudes. 9.4 Apoyo a los dirigentes en la revisión y mejoramiento de convenios y acuerdos formales institucionales. 9.5 Apoyo en las propuestas de relacionamiento con terceros, actualización y manejo de mapas de actores. 9.6 Formación y capacitación de nuevos líderes y lideresas para asumir en el futuro las riendas políticas y ser “piezas de recambio” en los equipos técnicos, y formación de “semilleros”. 9.7 Promoción de la participación del sector privado en programas de responsabilidad social y ambiental en su interacción con las comunidades indígenas. 9.8 Investigación y documentación de procesos históricos y recientes -éxitos y fracasos- de las gestiones de dirigentes de la NAWA para recomendar acciones que ayuden a fortalecer sus procesos organizativos.



FUNCIONES	PROPUESTA DE ACCIONES
10. Apoyo en la revaloración cultural y desarrollo de la Nacionalidad Waorani	10.1 Apoyo en la elaboración de estrategias con los dirigentes de las organizaciones sobre generación de salvaguardas para evitar la pérdida de la riqueza histórica y cultural de la Nacionalidad Waorani, creando mecanismos efectivos para evitar la pérdida de identidad cultural. 10.2 Construcción de propuestas, su socialización y enriquecimiento respecto a la conciliación del contacto y la adopción de la “modernidad” con sus raíces culturales, sin renunciar a su identidad y evitando acciones que vayan en desmedro de sus recursos naturales, valores históricos, etc. En otras palabras, “vivir con dignidad sin perder la identidad”. 10.3 Promoción de mejores niveles de vida para los habitantes de las comunidades indígenas a partir del manejo responsable de sus bosques.

4.4 Etapas para la Implementación de la Veeduría Waorani ⁷

Se sugiere la implementación total en cuatro años; sin embargo, su nivel y ritmos de avances estarán sujetos a la disponibilidad de los recursos, el grado de interés, la aceptación y participación de la NAWA, la AMWAE y las comunidades, así como las dinámicas sociopolíticas y socioambientales en el territorio y su entorno, entre otros.

Se sugiere:

1. ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN	
Año 1	• Conformación, reconocimiento, acreditación y socialización de la VW. • Equipamiento e instalación de la VW. • Socialización con las bases sobre la conformación de la VW, retroalimentación. • Elaboración participativa de su plan de trabajo a nivel comunitario y en las organizaciones (NAWA y AMWAE). • Elaboración e implementación del programa de capacitación interna. • Comienzo con la línea base de gobernanza forestal por cada comunidad.
Año 2	• Diseño e implementación de un plan de incidencia a todo nivel. • Establecimiento o articulación en mesas interinstitucionales en Orellana, Napo y Pastaza, e instancias de gobierno (MAGAP, MAE, GAD) para la coordinación de acciones de sostenibilidad socio ambiental en el Territorio Waorani, incluyendo protocolos de alerta temprana. • Continuación con la línea base de gobernanza forestal por cada comunidad. • Sistematización y procesamiento de la información. • Elaboración de las estrategias y los planes de monitoreo de la gestión territorial integral, así como alerta temprana para daños al bosque y vulneración del capital cultural. • Implementación de la plataforma tecnológica para el monitoreo del bosque.

⁷ Buendía (2016).

2. ETAPA DE OPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN	
Año 3	• Elaboración de un plan institucional de sostenibilidad, incidencia y comunicación para las comunidades y para terceros; planificación de espacios de discusión. • Producción de información en tiempo real: utilización de la plataforma tecnológica de información socio ambiental y el Sistema de Alerta Temprana. • Realización de inspecciones oculares conjuntas con la autoridad competente; mantenimiento de un registro y monitoreo de impactos; manejo de un registro de ocurrencia; producción de informes e implementación del plan de comunicación; transparentación de los procesos; presentación ante la Asamblea, y recepción y procesamiento de la retroalimentación.
Año 4	• Ajuste del formato y presentación a la Asamblea, con dirigentes/as, de los resultados finales de la línea base de la gobernanza comunal, como un paquete consolidado que incluye: estadísticas de resultados, información individual de cada comunidad (fichas), información de línea base para las organizaciones, mapa y estrategia de acompañamiento. • Realización de un resumen (como un análisis FODA) que incluya: (i) lo positivo (<u>F</u>ortalezas y <u>O</u>portunidades) frente a componentes de transparencia y gestión (pensando como nacionalidad); (ii) los desafíos (<u>D</u>ebilidades y <u>A</u>menazas) y generación de una hoja de ruta con acciones para trabajar en estos desafíos (se madura la idea, se establecen funciones, estrategias y formas de reportes). • Evaluación, sistematización y socialización de la experiencia y las lecciones aprendidas del proceso para su continuidad y réplica. • Elaboración del reglamento interno de la VW y ajustes legales de su creación.

4.5 Plan de Capacitación para la Veeduría Waorani

El Plan de Capacitación para la VW pretende desarrollar un proceso continuo de generación de habilidades cognoscitivas y prácticas en el personal de la VW. Este puede desarrollarse seguido de la elección de los miembros de la Veeduría, pero se sugiere su ejecución por etapas, según el requerimiento temático del momento de implementación en el que se encuentre. Este Plan debe contener aspectos temáticos con contenido técnico como de aspectos organizativos. El objetivo debe ser fortalecer las temáticas descritas en la sección anterior, de las acciones y funciones de la Veeduría. A continuación, se listan ideas de contenidos generales:



4.5.1 Aspectos temáticos

- Cartografía básicas y uso de herramientas de monitoreo y registro de presiones y amenazas.
- Marco legal y procedimientos de titulación, saneamiento y ordenamiento territorial.
- Pluralismo jurídico en el Ecuador y derechos colectivos de los pueblos indígenas.
- Elaboración de instrumentos de planificación y gestión territorial integral, que incluye aspectos de gobernanza de bosques y determinación del capital natural, entre otros.
- Metodologías para los procesos de enseñanza, aprendizaje, elaboración de líneas base y sistematización de experiencias.
- Marcos legales y técnicos de la gestión de Áreas Naturales Protegidas y Reservas de Biosfera.
- Diseño y aplicación de mecanismos de monitoreo territorial y de bosques.
- Cambio climático, gobernanza de bosques y biodiversidad.
- Cadenas de valor para bienes y servicios del bosque, actividades productivas comunitarias.
- Formulación, ejecución y monitoreo de proyectos.
- Manejo de equipo de campo, registro, procesamiento de información, manejo de base de datos y elaboración de planes de manejo.
- Estrategias de comunicación y aplicación de métodos tecnológicos.
- Bioeconomía y emprendimientos comunitarios.

4.5.2 Aspectos organizacionales

- Liderazgo y gobiernos comunitarios.
- Estructuras organizacionales, elaboración de planes de gestión.
- Funcionamiento de la VW, registro de ocurrencias y capacidades de respuesta.
- Conformación e implementación de equipos técnicos comunitarios, mediciones de impacto.
- Identidad cultural y “desarrollo”.
- Salvaguardas socioambientales.
- Manejo de conflictos.
- Conocimiento y visión cultural y ancestral desde la perspectiva *Pikenani*.





5 MONITOREO Y EVALUACION DE LA GESTIÓN DE LA VEEDURÍA WAORANI

Como en toda planificación y ejecución programática, la VW demanda un monitoreo de su cumplimiento. Se requiere un plan de monitoreo interno cuyos resultados deben alertar y provocar una toma de decisiones que mejore su gestión, genere lecciones aprendidas y provoque una retroalimentación, así como la aplicación de medidas correctivas con indicadores claros de desempeño y cumplimiento de las programaciones.

Este monitoreo de la gestión debe realizarse antes de finalizar el período de la dirigencia de la NAWE (esto no exime una rendición de cuentas anual) y se podría realizar a dos niveles:

- a. La evaluación del cumplimiento de las funciones encomendadas, descritas en el apartado sobre Funciones de la Veeduría Waorani. Esto puede hacerse a través de un cuestionario o de una lista de verificación. En caso de omisión o incumplimiento, hay que explicar los motivos e identificar los elementos a favor que influenciaron en el cumplimiento. Esta evaluación debería ser realizada en el consejo directivo de la NAWE y la AMWAE (si es posible, una contribución y asesoramiento externos son deseables para lograr una imparcialidad en los criterios de evaluación y evitar conflictos de intereses).
- b. La evaluación del cumplimiento de las actividades establecidas en su plan de trabajo o plan operativo, con indicadores básicos a definir en el momento de su elaboración. Por ejemplo, el cumplimiento en la implementación de la estrategia



de registro y gestión de presiones ambientales en las comunidades del territorio Waorani.

Se recomienda que la evaluación y el monitoreo también incluyan a instancias o profesionales externos a la organización que conozcan la dinámica operativa de la VW. Los hallazgos y los resultados de la evaluación participativa deben promover correctivos y recomendaciones, y no solo medidas punitivas.

5.1 Sostenibilidad financiera

Sostener la operatividad de la VW a lo largo del tiempo tiene un costo; el tamaño de dicho costo depende de la intensidad de trabajo y de los alcances que pueda desarrollar la VW. Existen estos tres escenarios:

1. Contar con un presupuesto óptimo que incluya el pago al equipo de veedores/as técnicos/as permanentes, pago a los y las **NeaArani**, y presupuesto necesario para los gastos en operativos de control y patrullaje, así como de equipos y suministros para su trabajo de campo, etc.
2. El otro escenario es el muy básico (austero), que asumiría costos de los veedores/as técnicos/as, los gastos operativos en gabinete y algunas salidas de campo.
3. Un escenario intermedio incluiría el pago de los veedores/as técnicos/as y **NeaArani**, las salidas de campo y el equipamiento, entre otros.

Los costos reales y el escenario sobre el que pueda trabajar la VW se conocerán conforme esta vaya siendo implementada. Es necesario gestionar y agotar esfuerzos para conseguir fuentes financieras, mínimamente para los primeros tres años, idealmente para los primeros cuatro años. La VW, al ser parte de la organización waorani NAWE, una organización no habilitada para generar actividades económicas, es poco probable que la VW pueda generar fondos propios. La condición señalada exige una demanda de subsidios que pueden darse desde proyectos de cooperación como en la situación actual, en la que la VW se está implementando con apoyo de proyectos gestionados e implementados por EcoCiencia.

Las siguientes son algunas ideas para la sostenibilidad financiera; estas requieren de una evaluación a detalle por parte de los actores involucrados en la gestión de la VW:

- A nombre y representación de la NAWE o la AMWAE, elaborar proyectos para postular a fondos de cooperación internacional y nacional en alianzas con organizaciones socias. Las organizaciones indígenas pueden hacerlo directamente, siempre y cuando cumplan con los requisitos institucionales que indican las convocatorias, tales como una capacidad administrativa con todos los mecanismos e informes de auditoría transparentados, una representación legal y tributaria con registros formales, un currículum de ejecución de proyectos, y una licencia para manejo de fondos de cooperación internacional, entre otros.
- Es bastante probable que un solo proyecto no pueda financiar todo el presupuesto de gasto; en ese sentido, es importante sumar esfuerzos de diversas instituciones según las líneas de cooperación que podrían brindar. Entre estas están los gobiernos provinciales, que podrían

asumir una planilla básica del personal; los demás gastos podrían ser asumidos por algún proyecto o viceversa. Lo mismo sucede con algunas actividades en el campo: hay ONG que trabajan con determinadas comunidades o sectores y ellas pueden asumir los costos de campo, mientras que otros proyectos podrían cubrir su participación con otros fondos.

- Quizá una de las mejores alternativas futuras es que las comunidades que se benefician con la intervención de la VW puedan aportar con los costos o gastos operativos desde los fondos del incentivo Socio Bosque u otros incentivos estatales relacionados con el manejo y conservación de los bosques. En este caso los veedores/as deben asumir un rol en estos programas o incentivos estatales.

5.2 Sostenibilidad institucional

Como se mencionó en secciones anteriores, es importante dotar de seguridad jurídica a la VW dentro la estructura de gobierno de la organización de la NAWA y la de las comunidades, ya sea mediante la modificación y adecuación de los estatutos o generando un instrumento normativo complementario, como podría ser un reglamento que avale y regule su funcionalidad (el modelo de reglamento puede verse en Linares [2009]). Para el caso de las comunidades, la decisión de la asamblea para elegir al veedor/a o **NeaArani** le da legitimidad; sin embargo, si la asamblea formaliza su reconocimiento como parte de su directorio le daría mayor formalidad e importancia.

Un aspecto importante es la disponibilidad del recurso humano preparado que pueda reemplazar a las personas que dejen el cargo. Por ello, es elemental que se formen líderes y lideresas mediante los programas de capacitación. Otro de los factores de los que depende la sostenibilidad es la credibilidad y confianza del trabajo que desarrollará la VW; los beneficios deben evidenciarse desde su creación. Para ello, es importante que la VW reciba el respaldo y la confianza institucionales, es decir, el apoyo político permanente por parte de los directivos de las organizaciones y las comunidades.

5.3 Acciones de éxito en el desempeño de la VW

Las lecciones aprendidas y las experiencias de otras Veedurías en la Amazonía peruana (véanse, por ejemplo, Linares [2009] y AIDSEP *et al.* [2013]), demuestran que gran parte de su éxito tiene que ver con la actitud y la preparación de los veedores/as técnicos/as y del líder o lideresa, así como del responsable político de la organización que los representa (en el caso del Ecuador se trata de la NAWA). Esta actitud y preparación tiene que ver con:

- Participación efectiva de los actores.
- Efectividad del servicio (resultados) y trato al usuario/aliado.
- Predisposición a la innovación y el aprendizaje, y receptibilidad a las autocríticas.

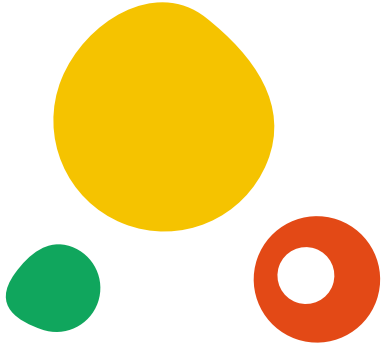


- Confiabilidad de los representados e interlocutores.
- Una posición adecuada (no desubicarse), capacidad de manejo de cuellos de botella.
- Comunicación veraz y oportuna.
- Proactividad, ingenio, no problemático, ni pesimista.
- La disponibilidad presupuestal y la correcta administración de fondos.

5.4 Acciones que conllevarían la suspensión o la destitución de un veedor/a técnico/a o *NeaArani*

El trabajo de veedor/a técnico/a o ***NeaArani*** tiene que pasar por una etapa de convencimiento personal sobre la importancia de esta instancia técnica; si no hay esa predisposición y si existen dudas, las probabilidades de éxito son menores. Se listan a continuación algunas acciones u omisiones por las que se puede suspender o destituir a un miembro de la VW.

- Velar por sus intereses personales sobre los de la comunidad u organización a la que representa.
- Tomar decisiones unipersonales, es decir, sin consultar o informar a la comunidad u organización a la que pertenece.
- Mantener acuerdos poco transparentes con terceros, disponiendo de bienes colectivos de la comunidad u organización.
- Decidir por la comunidad sin autorización.
- Ser autoritario y poco comunicativo.
- Disponer de los beneficios de utilidades de la comunidad u organización sin previa consulta y autorización.
- Suscribir acuerdos a nombre de la comunidad u organización ajenos a su competencia, así como usar indebidamente documentos e información, poniendo en riesgo a la comunidad u organización.
- No plantear alternativas y soluciones ante las adversidades.
- No participar en las reuniones de la VW ni en los eventos de capacitación.
- No trabajar en equipo, no aceptar las críticas o aferrarse al cargo.
- Hacer mal uso o atribuir a su negligencia o irresponsabilidad pérdidas en términos de los equipos o instrumentos facilitados para sus actividades de monitoreo.



6 LECCIONES APRENDIDAS Y DESAFÍOS DE LAS VEEDURÍAS EN EL PERÚ QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS PARA LA VEEDURÍA WAORANI



6.1 Lecciones aprendidas de las Veedurías en la Amazonía peruana

- Es conveniente que los veedores/as no sean dirigentes en funciones.
- Los Veedores/as comunitarios deben ser elegidos mediante procesos democráticos, por ejemplo, en una asamblea comunitaria y que su designación conste en el libro de actas de la comunidad.
- La organización y sus bases deben estar plenamente convencidas y comprometidas con el accionar de la Veeduría, sin fines políticos y por el beneficio colectivo, y deben brindar el respaldo efectivo en todo momento.
- La veeduría debe contar con la asistencia técnica y el acompañamiento permanente de una persona profesional -de preferencia en áreas ambientales- y un equipo técnico auxiliar indígena; el aprendizaje es un proceso colectivo y debe hacerse con el enfoque de “aprender haciendo”.
- Toda la actuación de la veeduría debe quedar registrada en una base de datos, así como la sistematización de su gestión.
- En todo momento se debe procurar financiamiento para su sostenibilidad.



- Es conveniente implementar planes de empoderamiento y visibilidad de las veedurías a nivel interno (comunidades, dirigentes y líderes de la nacionalidad Waorani) y externo (instituciones y demás actores no indígenas).
- Se debe contar con un programa de capacitación en implementación constante, que no solo se limite a talleres convencionales sino a un aprendizaje permanente y eminentemente práctico.
- Hay que dotar del equipo, suministros e indumentaria básica para su operatividad.
- Se debe incentivar económicamente por el trabajo que realizan los veedores para compensar las actividades cotidianas que dejan de hacer.
- Es necesario definir el perfil del Veedor y socializarlo adecuadamente antes de la elección.
- El personal de veeduría no debe involucrarse en la gestión administrativa ni en el manejo de recursos materiales y económicos.

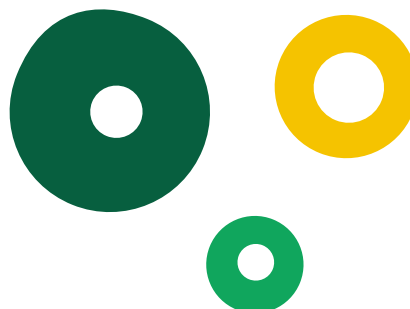
6.2 Desafíos que enfrentará la VW

Habrá que asegurar que:

- Exista una sostenibilidad financiera, política y técnica.
- No haya conflictos de intereses.
- La veeduría no se politice.
- Haya la disposición de las propias comunidades beneficiarias a contribuir y sostener sus veedurías.
- Se cuente con un recurso humano preparado y éticamente disponible, para suceder a los antecesores ("piezas de recambio").
- El Estado y los demás actores entiendan la visión y la dinámica de los pueblos indígenas, para tener una intervención adecuada y no forzarlos a esquemas externos, incompatibles con su visión cultural.
- Las comunidades y las organizaciones sientan necesaria la existencia de la veeduría y que comprueben el beneficio en todo aspecto.
- Haya un reconocimiento formal y una acreditación legal en sus estatutos y demás normas.



REFERENCIAS



- AIDSESP, Environmental Investigation Agency (EIA), Foro Ecológico y ECO REDD. 2013. Manual para el establecimiento y operatividad de las veedurías forestales comunitarias en la Amazonía Peruana. Lima.
- Beckerman, S., Erickson, P.I., Yost, J., Regalado, J., Jaramillo, L., Sparks, C., Iromenga, M. y Long, K. 2009. Life histories, blood revenge, and reproductive success among the Waorani of Ecuador. *Proc Natl. Acad. Sci. USA*. 106(20): 8134–8139. Publicado en línea mayo 11 de 2009. Doi: 10.1073/pnas.0901431106.
- Buendía, B. 2016. Informe de Consultoría: “Propuesta de la Conformación del Equipo Técnico Indígena Waorani para la Amazonía Ecuatoriana” en el marco del Proyecto: “CHOCOLATE para la conservación: consolidación de las alternativas económicas sostenibles desarrolladas en la Reserva de la Biósfera del Yasuní, para evitar la venta de carne silvestre y fomentar el buen vivir de las comunidades waorani”. Quito: EcoCiencia.
- Linares, C., Arce, R., De los Ríos, R. *et al.* 2009. La Veeduría Forestal Comunitaria. Pucallpa: Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.
- Peñaherrera, P. 2016. Reflexiones y recomendaciones sobre el ajuste de políticas públicas para los adultos mayores waorani- pikenani de las provincias del Napo, Pastaza y Orellana. Quito: MIES (manuscrito).



ANEXOS



ANEXO 1. Perfil del veedor/a comunitario o *NeaArani*

- Ser waorani y vivir en la comunidad en la que se desempeñara como **NeaArani**.
- No ejercer otro cargo en la dirigencia de la comunidad, disponer de tiempo y dedicación.
- Tener deseablemente una formación secundaria o bachillerato.
- Contar con una trayectoria comprobable de gestión y liderazgo.
- Ser una persona honrada y respetada en su comunidad.
- Poseer una trayectoria éticamente intachable.
- Contar con la confianza y aprobación de la asamblea comunitaria.
- Tener el propósito de contribuir al desarrollo de la comunidad por encima de los intereses personales.
- Poseer una facilidad de comunicación y liderazgo.
- Tener disponibilidad e interés en capacitarse y desarrollarse como persona y como profesional.
- Tener conocimientos de los estatutos y los reglamentos de la comunidad.
- Conocimiento básico de programas como Excel, Word y PowerPoint, y de uso de GPS y brújula; en caso de no contar con dichas capacidades, tener la máxima predisposición a capacitarse y aprender.
- Contar con buena salud física y moral.
- Ser una persona con iniciativa.
- Respetar las posiciones y decisiones de la comunidad y las organizaciones.
- Tener una visión compartida, de respeto y valoración de la cosmovisión indígena, el bosque y el territorio.
- Tener disposición a trabajar en equipo, apertura al diálogo y respeto por quienes piensan diferentes, saber escuchar.
- Ser responsable, ordenado en la gestión, capaz de pensar siempre en solucionar los problemas y no acrecentarlos, con optimismo, sin supremacía ni victimización.



ANEXO 2. Perfil del veedor/a técnico/a de la Veeduría Waorani

- Ser waorani (no necesariamente vivir en una comunidad waorani).
- No ejercer otro cargo en la NAWE y disponer de tiempo y dedicación.
- Tener deseablemente formación superior o con formación mínima de bachiller.
- Contar con una trayectoria comprobable de gestión institucional e interinstitucional y liderazgo.
- Ser una persona honrada y respetada por las dirigencias de la NAWE y la AMWAE, líderes y lideresas y dirigentes comunitarios/as.
- Poseer una trayectoria éticamente intachable.
- Contar con la confianza y aceptación de la comunidad y de la NAWE y la AMWAE.
- Tener el sano propósito de contribuir al desarrollo del Pueblo Waorani por encima de los intereses personales.
- Poseer facilidad de comunicación y liderazgo.
- Tener disponibilidad e interés en capacitarse, desarrollarse como persona y como profesional.
- Tener conocimientos sobre la estructura legal y funcional del gobierno comunal, al igual de sus organizaciones representativas.
- Conocer sobre aspectos administrativos y técnicos de la NAWE y la AMWAE, así como los de las comunidades.
- Poseer un buen manejo de equipos de computación y los programas Excel, Word y Power-Point.
- Un buen manejo de GPS, brújula, sistemas de información geográfica, Google y herramientas de visualización y edición de mapas en internet; en caso de no contar con dichas capacidades, tener la máxima predisposición para capacitarse y aprender.
- Contar con buena salud física y moral.
- Ser una persona con iniciativa.
- Respetar las posiciones y decisiones de la comunidad y las organizaciones.
- Tener una visión compartida, de respeto y valoración de la cosmovisión indígena, el bosque y el territorio.
- Tener el compromiso y la disposición de poder servir a la Nacionalidad Waorani.
- Tener disposición a trabajar en equipo, apertura al diálogo y respeto por quienes piensan diferentes, saber escuchar.
- Ser responsable, ordenado en la gestión y pensar siempre en solucionar los problemas y no acrecentarlos, con optimismo, sin supremacía, ni victimización.
- Tener conocimiento y voluntad para redactar y presentar informes técnicos.





ANEXO 3. Modelo de acta de asamblea comunitaria extraordinaria para la elección del Veedor/a comunitario

Acta de asamblea extraordinaria de la comunidad _____

En la comunidad _____, ubicada en el Territorio Waorani, parroquia _____ y provincia de _____, a los ____ días del mes de _____ del año ____, siendo las ____ horas se reunieron los socios de la comunidad _____, atendiendo a la convocatoria realizada por el señor _____, en su calidad de presidente, quien convocó a la asamblea extraordinaria para la selección del Veedor/a comunitario quien actuará en representación de la comunidad como miembro de la Veeduría Waorani en la fecha ____ de _____ del ____.

Previo verificación de la concurrencia de los comuneros y del quórum reglamentario, se inicia la asamblea extraordinaria con los siguientes puntos de agenda:

Recordar: ¿qué es la Veeduría Waorani?, ¿por qué y para qué se crea?, ¿quiénes la integran?

Lectura y explicación del Perfil del Veedor/a Comunitario o NeaArani

Moción o propuesta de Candidatos/as

Elección y designación del veedor/a comunitario/a o **NeaArani**

Otros temas generales de la comunidad

El presidente de la comunidad, legítimamente elegido para el actual periodo, se dirigió al pleno para saludar a los asistentes, manifestarles el motivo de la convocatoria y poner a consideración la aprobación de los puntos de agenda. Tras el breve saludo y la información, se aprobó la agenda y se pasó a debate de los puntos convocados.

Desarrollo de la Asamblea extraordinaria

Primero y segundo punto de la agenda. - Explicación de qué es la Veeduría y el perfil del Veedor/a

El presidente de la comunidad pide a un técnico delegado de la NAWÉ (o representante del proyecto que apoya la implementación de la Veeduría Waorani) que explique todo sobre la Veeduría Waorani y solicita que al mismo tiempo aborde el segundo punto de agenda relacionado con el perfil del Veedor/a comunitario. El técnico se presenta y empieza a explicar ¿qué es la Veeduría Waorani?, ¿por qué y para qué se crea?, ¿quiénes la integran? Luego de su presentación les pregunta a los participantes si tienen dudas, da respuesta a las dudas, al mismo tiempo aclara nuevamente algunos puntos que generaron malestar en los participantes y que básicamente obedecían a la necesidad de una explicación más detallada.

Enseguida pasa a explicar el Perfil que se requiere para la nominación de la o el posible Veedor/a. Luego de la explicación nuevamente solicita a los asistentes que consulten las dudas que tiene



o den su opinión sobre la explicación. Una vez resueltas las inquietudes devuelve la palabra al secretario de la mesa.

Tercer punto de agenda. Propuesta de candidato/a

El presidente/a de la comunidad se dirige a los socios/as y solicita que se proponga candidatos/as de acuerdo con el perfil explicado y requerido. El presidente de la comunidad hace notar que es importante que se dé igual oportunidad a hombres y mujeres de la comunidad, por ello propone que haya la misma cantidad de candidatos hombres y mujeres para proceder con la nominación. Con estas consideraciones se proponen los nombres de las siguientes personas.

Candidata 1. Nombre:

Candidato 2. Nombre:

Cuarto punto de agenda. Elección del Veedor/a

Una vez conocido el nombre del candidato/a el presidente/a propone que se mencione en orden, desde las personas que están sentadas primero hacia las últimas, el nombre del candidato/a de su preferencia. Para registrar solicita apoyo del técnico delegado (NAWE o Proyecto) quien va registrando según la respuesta de cada socio.

Una vez terminado el proceso de elección, la comunidad ha decidido nombrar su veedor/a representante de la Comunidad para la Veeduría Waorani al o a la Señor/a/ita _____, quien desde ahora asumirá su rol como Veedora/a Comunitario/a o NeaArani y trabajará de manera coordinada con los dirigentes comunitarios. El Señor/a/ita elegido ejercerá funciones desde la fecha de su elección hasta que se vuelva convocar a elecciones generales del directorio de la comunidad para un nuevo periodo de gobierno, le aplaudimos por su elección y le auguramos lo mejor en sus funciones.

Quinto punto de agenda. Otros temas varios

En señal de conformidad, por unanimidad se aprobaron todos los puntos de la agenda. Al estar los asistentes conformes con los puntos de agenda tratados, suscriben el acta, con lo que se da validez a los actos aquí celebrados. Como evidencia se adjuntan las hojas de registro de asistencia.

Siendo las ____ del mismo día, se da por concluida la presente asamblea.

Firman,

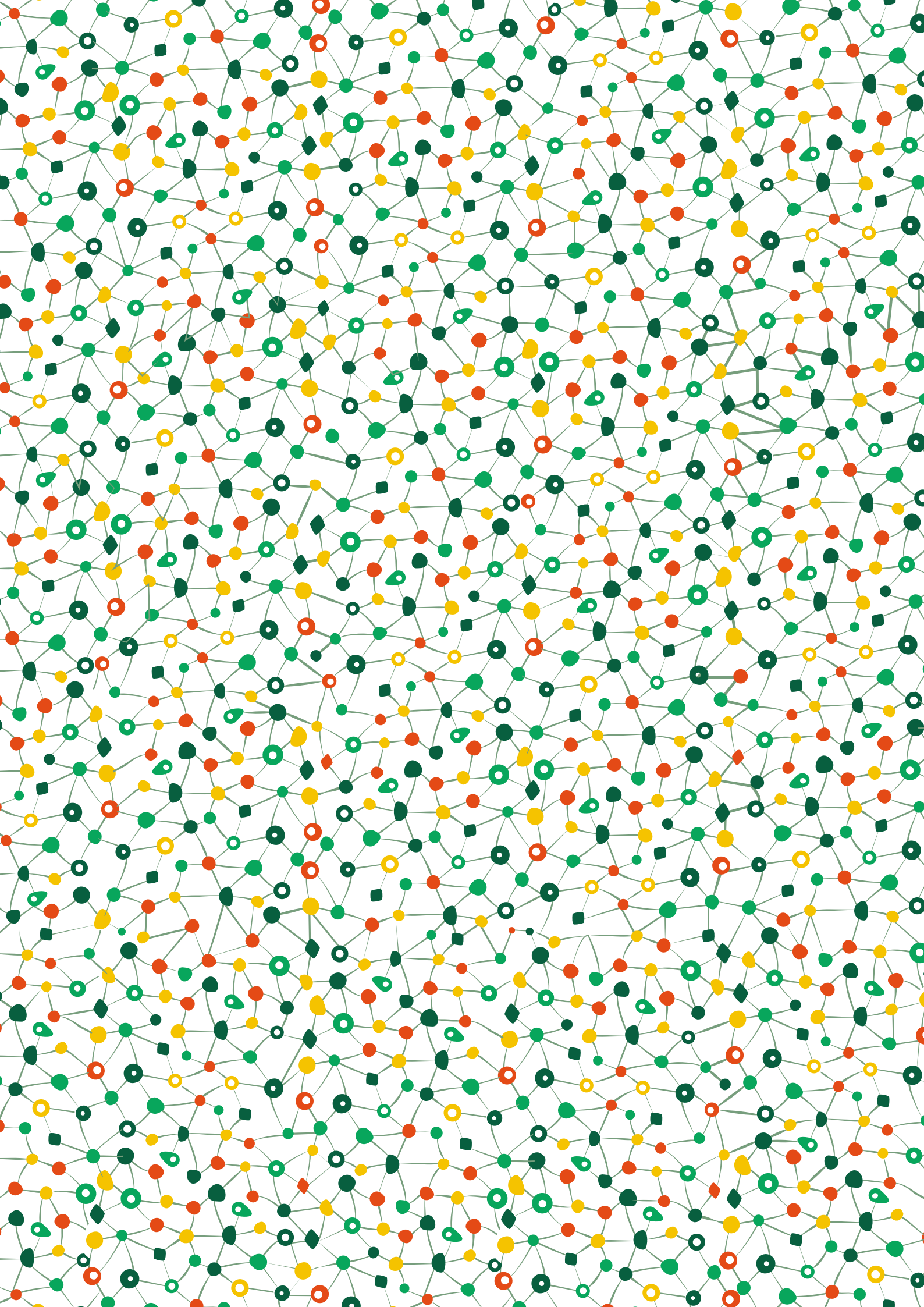
Sr./Sra. _____

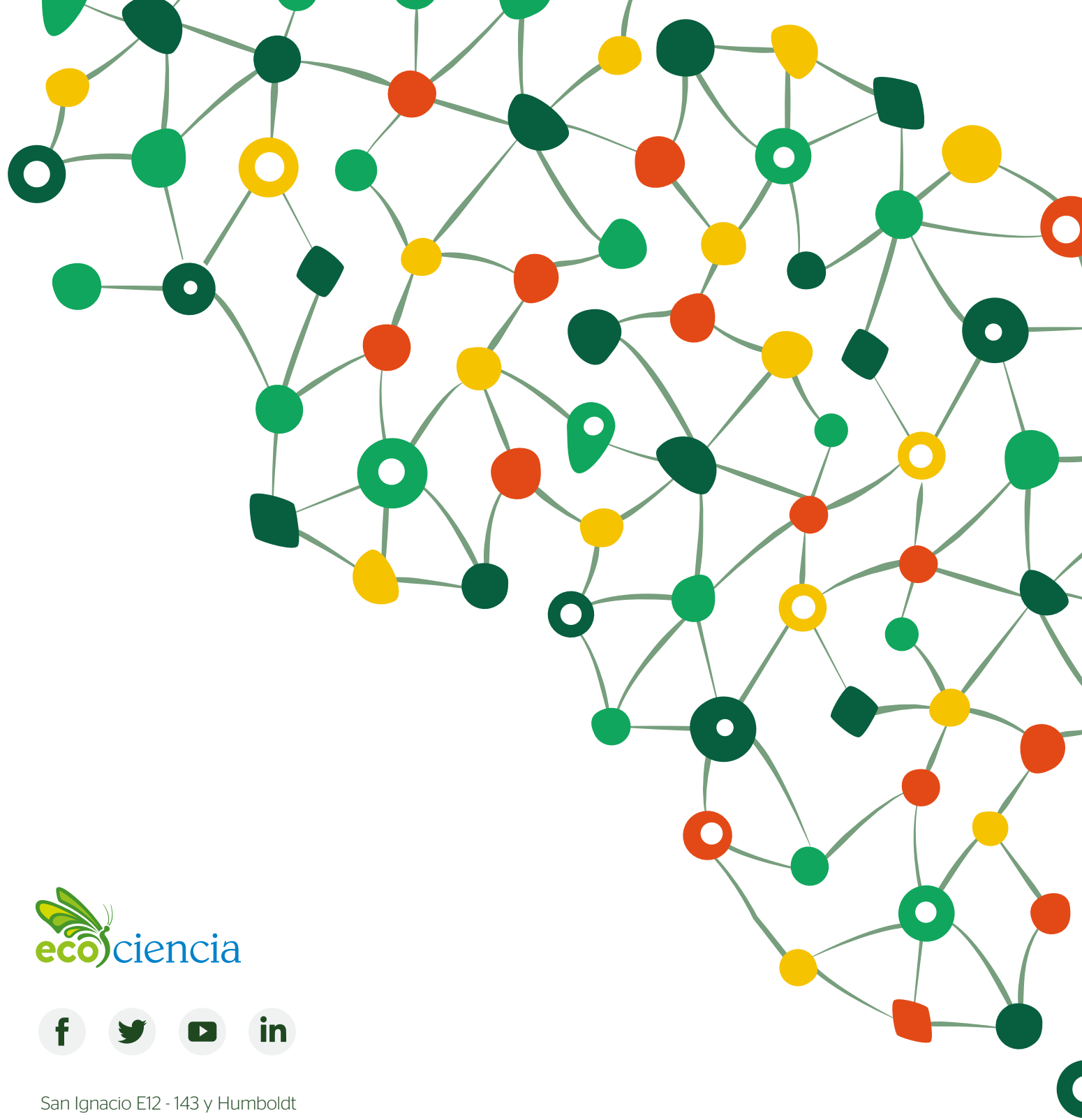
Sr./Sra. _____

Presidente/a de la Comunidad XXX

Secretario/a de Actas de la Comunidad XXX







San Ignacio E12 - 143 y Humboldt
Correo electrónico: info@ecociencia.org
Quito - Ecuador

www.ecociencia.org

ISBN: 978-9942-946-05-8



Financiado por



Unión Europea

Socios



AGENCY FOR
NATURE & FORESTS

