



Défis, obstacles et stratégies
à l'exercice du leadership des
femmes des peuples autochtones,
des peuples d'ascendance africaine
et des communautés locales*

INTRODUCTION

L'Initiative des Droits et des Ressources (RRI) est une coalition mondiale qui promeut la reconnaissance et le renforcement des droits collectifs des peuples autochtones (PA), des personnes d'ascendance africaine (PAA), des communautés locales (CL) ainsi que des femmes et des jeunes au sein de ces groupes. L'Initiative s'efforce d'encourager la reconnaissance des droits fonciers grâce à un ensemble de stratégies, notamment en renforçant l'articulation des organisations locales et en analysant la reconnaissance légale de leurs droits sur les forêts, les terres et les ressources naturelles.

Après des décennies de lutte, certaines femmes issues d'organisations autochtones, de personnes d'ascendance africaine et de communautés locales d'Amérique latine ont obtenu des conditions d'égalité et d'équité en matière de droits et ont réussi à aider les organisations auxquelles elles appartiennent à surmonter la violence et/ou la discrimination fondée sur le genre. Néanmoins, pour de nombreuses autres femmes, des obstacles considérables entravent encore l'obtention de conditions similaires.

Compte tenu du rôle important des femmes dans la promotion de l'exercice des droits territoriaux des PA, des PAA et des CL, il est nécessaire d'identifier les stratégies développées par certaines femmes de la Coalition RRI pour parvenir à l'égalité des droits et à un environnement exempt de violence et/ou de discrimination fondée sur le genre pour exercer leur leadership. De cette façon, un apprentissage pourra être diffusé aux autres organisations partenaires du RRI.

Dans le cadre de la stratégie 2023 de RRI au niveau régional, la Coalition a accepté de réaliser une analyse des contextes favorables et des défis au développement du leadership des femmes autochtones, d'ascendance africaine et des communautés locales en se fondant sur trois récits de vie de femmes ayant réussi à accéder au leadership aux niveaux familial, organisationnel, communautaire, national et international. L'analyse des trajectoires de vie et de leadership des trois femmes a permis d'identifier les aspects favorables et les obstacles auxquels elles ont été confrontées pour faire entendre leur voix, leur façon de penser et leur leadership dans différents types d'organisations. Cette analyse a également permis de déterminer comment leur leadership a ouvert des portes à d'autres femmes de leur village ou de leur communauté. Tout en préservant la vie privée de chaque personne, les résultats généraux compilés ont été présentés lors d'une réunion régionale avec 18 organisations de la Coalition RRI. Là, les obstacles structurels ont été discutés, ainsi que les moyens de les gérer et de les surmonter, puis la manière dont les femmes peuvent tirer parti des conditions et des opportunités des contextes pour continuer à ouvrir la voie à une pleine reconnaissance de leur leadership et passer d'un leadership exceptionnel à un leadership généralisé avec une approche intergénérationnelle.

Les consultantes ayant participé à cette étude sont : **Maria Elvira Molano**, **Maria Victoria Garcia Vettorazzi** et **Eliza Plucker Herrera**.

* Clause de non-responsabilité : Ce document n'a pas été revu par les éditeurs et est uniquement destiné à servir de guide de référence pour les lecteurs. Le contenu est fourni tel quel et peut faire l'objet de révisions ou de mises à jour. Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude des informations, les auteurs et les éditeurs n'assument aucune responsabilité en cas d'erreurs, d'omissions ou d'interprétations dérivées de ce matériel.

PHOTO DE COUVERTURE

► Protest of the Interethnic Association for the Development of the Peruvian Rainforest (AIDSESEP). Photo by Elvio Cairuna for AIDSESEP.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'étude a été menée en 2023 et fait partie de la stratégie régionale de RRI en matière de genre pour l'Amérique latine. Elle analyse les contextes favorables et les défis au développement du leadership des femmes issues des peuples autochtones, des peuples d'ascendance africaine et des communautés locales en se fondant sur trois récits de vie : Celui d'une leader d'ascendance africaine du Pacifique colombien, une leader autochtone de l'Amazonie péruvienne et une leader des communautés forestières de la forêt maya du Guatemala.

Une analyse comparative des trois récits de vie a été réalisée en prenant en compte quatre aspects :

1. Les obstacles identifiés par les femmes leaders pour exercer leur leadership,
2. Les stratégies pour surmonter les obstacles,
3. Les enseignements tirés sur la manière de surmonter les obstacles et
4. Les recommandations sur la manière de renforcer le leadership des femmes issues des peuples autochtones, des peuples d'ascendance africaine et des communautés locales.

Les principales conditions favorables identifiées pour l'exercice du leadership ont été les suivantes :

- › disposer d'une base organisationnelle communautaire qui formule des projets inclusifs et défende le territoire contre les différends relatifs au contrôle territorial de groupes externes, et
- › Disposer de réseaux de soutien nationaux et internationaux qui favorisent la participation des femmes à la prise de décisions et le renforcement des capacités de leadership.

Les principaux obstacles concernent :

- › Le rôle des femmes rurales dans le travail domestique, qui limite leur participation aux espaces de formation et d'organisation et
- › L'évaluation limitée de la contribution des femmes au sein de ces mêmes organisations communautaires, les éloignant des postes de représentation, de négociation et de mandat.

Les femmes se sont appuyées sur les réseaux familiaux pour assurer l'éducation, les soins et la reproduction quotidienne de leur famille et pour être en mesure d'exercer les rôles et fonctions exigeants de leader communautaire. Elles ont également potentialisé les nouvelles opportunités qui s'offrent aux territoires dans le cadre de programmes internationaux et nationaux qui visent à renforcer la participation des femmes dans la prise de décisions communautaires en apprenant des outils pour exercer le leadership. D'autre part, l'accès limité à l'éducation accroît l'écart d'accès aux rôles et aux postes de représentation en raison à la fois de limitations techniques et de leur impact négatif sur l'estime de soi des femmes. Dans certains cas, les familles et les organisations de second niveau ont soutenu le processus de formation des femmes. En outre, les femmes ont entamé un travail personnel pour renforcer leur confiance en elles, améliorer leur estime de soi, participer pleinement aux espaces de prise de décision et exercer leur leadership sur leurs territoires.

En conclusion, les éléments suivants ont été reconnus : i. Les obstacles identifiés agissent de manière articulée et intersectionnelle, rendant visible l'héritage colonial et patriarcal ; ii. L'accès limité à l'éducation, aux technologies, à la spécialisation, la précarité du travail et l'insécurité économique sont autant d'obstacles qui ont un impact sur le développement et la sécurité pour exercer un leadership. Les femmes leaders



► Latin America Women Retreat. Tejiendo Juntas. April 2024.
Photo by ALDEA for RRI.

ont maintenu une volonté constante d'apprentissage et de développement de compétences sociales et émotionnelles en fonction des situations vécues, des relations avec les autres et des changements ; iii. Les femmes sont autonomisées en participant à des réseaux organisationnels plus larges, en générant des échanges et en renforçant la diversité des connaissances. À cet égard, le dialogue est une compétence et une stratégie fondamentale pour leur renforcement ainsi que pour leur processus de plaidoyer ; iv. Il est nécessaire de soutenir l'autonomisation des femmes de manière intégrale avec des approches différentielles en fonction du contexte sociopolitique et culturel ; v. il est nécessaire de renforcer le leadership des organisations de la coalition, en soutenant leurs plans de travail, leurs plans d'action, l'articulation et l'échange d'expériences des organisations paires.

TÉMOIGNAGES

« Mon combat vient des communautés, de mon territoire, de ma maison, de mes enfants qui m'encouragent, de ma famille et de mon peuple qui me font voir ce que nous faisons ensemble comme quelque chose de réel, de vrai et d'efficace. »
Leader d'ascendance africaine.

« La violence n'a pas empêché ce processus de se renforcer et nous continuons aujourd'hui en première ligne à défendre le territoire, nos droits et l'espoir de paix sur notre territoire. » Leader d'ascendance africaine.

« J'ai renoué ce lien avec mon peuple, avec les femmes, avec la communauté et nous avons créé le Comité des femmes lorsque nous avons constaté que de nombreuses femmes se réunissaient pour aller à la rivière, se laver ou chercher de l'or, ou encore nettoyer le jardin. Dans le cadre de cet exercice très typique de notre culture, que nous appelons des mains changées, nous nous sommes réunies pour travailler. »
Leader d'ascendance africaine.

« Nous, les femmes, avançons. Nous nous unissons avec force et courage autour de la devise : « Femme et amie, ton combat est le mien », ce qui nous a permis d'affronter les groupes armés qui soumettaient notre peuple à toutes sortes d'abus et de violations, principalement à l'encontre des femmes. La violence n'a pas empêché ce processus de se renforcer et nous continuons aujourd'hui à défendre le territoire, nos droits et l'espoir de paix sur notre territoire ». Leader d'ascendance africaine.

« Le dialogue entre nous sur les conséquences du conflit, le fait de parler de ce qui nous est arrivé à nous, les femmes, de partager ces faits nous libère des cicatrices laissées sur notre corps, dans notre mémoire et sur le territoire. Ce dialogue sur la vérité est fondamental pour notre guérison et celle du pays. » Leader d'ascendance africaine.

« Si nous n'étions pas organisées, si chacun suivait ses propres voies, peut-être que tout serait détruit. Peut-être y aurait-il des personnes plus nombreuses avec du pouvoir dans les zones détruites. » Leader des communautés forestières.

« Grâce à l'organisation on apprend davantage de choses, comment exercer des positions et on parle de questions importantes comme le thème du plaidoyer politique. » Leader des communautés forestières.

« Nous sommes habituées à ce que le mari aille travailler et que la femme reste à la maison. » Leader des communautés forestières.

« L'année suivante (...) une nouvelle assemblée a eu lieu et c'est à ce moment-là qu'ils m'ont élu, pour la première fois, en tant que présidente de l'association. (...) J'ai eu très peur... parce qu'ils avaient déjà parlé de cela aux hommes et qu'aucun d'entre eux n'a voulu se présenter. Ils m'ont désignée pour participer, et je suis restée silencieuse pendant un moment, mais ensuite, j'ai dit que puisqu'ils m'en donnaient l'opportunité, j'allais essayer d'être une leader, de voir ce que je pouvais faire, d'apprendre, car en cours de route, on apprend à faire les choses. J'ai dit, d'accord, je vais essayer, je vais essayer. » Leader des communautés forestières.

« Quand quelqu'un venait me rendre visite pour des entretiens ou pour quelque chose, seul trois d'entre nous apparaissaient au bureau. J'étais un peu triste, mais cela m'a donné du courage. Nous nous encourageons les unes les autres et ils se moquaient de nous parce que c'est toujours nous trois qui apparaissions. Et, je disais à mes collègues qu'ils se moquent de nous, mais nous y serons, nous sommes nommées au comité directeur, quoi qu'il arrive, c'est nous qui allons tout prendre. Le point positif, c'est que les femmes étaient les mêmes que celles qui s'étaient associées au moment où je suis devenue associée. Les deux compagnes venaient de la même époque, où nous étions toutes les trois, et que l'on commençait à parler des sujets » Leader de la communauté forestière.

« C'est comme ça qu'elles sont, elles ne veulent pas participer, parce qu'elles sont déjà membres depuis longtemps et qu'elles n'assument aucun rôle. Ce n'est pas que les gens ne veulent pas les placer dans ces postes, ce sont elles qui ne le veulent pas. Pour vous expliquer, elles disent, eh bien, nous désignons une telle pour occuper le poste de membre : elle répond non, je ne veux pas participer. Elles ne prennent pas la décision de dire, eh bien, ils me nomment, je vais le faire, non. Je ne sais pas pourquoi, peut-être parce qu'elles ont peur, je ne sais pas ce qui leur arrive. Certaines disent : je ne sais pas lire, je ne sais pas écrire, qu'est-ce que je vais faire ? Nous leur disons donc que même si c'est en tant que membre qu'elle participe, parce que le fait qu'elle ne sache ni lire ni écrire, je ne pense pas que cela les empêche de faire quelque chose. Ce qu'il faut, c'est l'attitude de la personne. Leader des communautés forestières.

« Pour moi, cela a été très difficile, c'est une histoire très forte, très douloureuse. Dans mon cas, je n'étais pas habituée à travailler parce que quand mon mari était là, c'était lui qui faisait tout, c'était lui qui gérait les dépenses, qui gérait tout, je n'étais pas habituée à travailler, juste lui. Quand il est mort, cela a été difficile pour moi. Mais le besoin vous oblige à faire des choses. » Leader des communautés forestières.



› Community Council La Alsacia. North of Cauca, Colombia. August 2024. Photo by ASOM for RRI.



► Pucara community in Junin, a Quechua Indigenous woman grows vegetables.
Photo by CAO/CIAP for RRI.

« Je ne pouvais pas parler en public, j'étais soumise, j'ai été victime de violence, j'avais une très faible estime de moi, alors j'ai surmonté tous ces obstacles pour en arriver là où je suis. » Leader autochtone.

« Il n'aimait pas que je prenne des décisions, je devais tout lui demander, même les petites choses, comme s'il était mon propriétaire. » Leader autochtone.

« Mon père avait l'habitude de nous dire : Tu as une responsabilité. Tu t'occupes de ta sœur, tu cuisines,

tu apportes de l'eau, tu laves les vêtements, donc chacun avait ses propres responsabilités, c'est comme ça que nous avons été formées. » Leader autochtone.

« Il faut aimer ce que l'on fait, il faut aimer ça. » Leader autochtone.

« S'autonomiser soi-même, en nous valorisant pour ce que nous sommes pour pouvoir transmettre cela aux autres, pour pouvoir inspirer d'autres femmes ». Leader autochtone.

« Il y a toujours des limites à la participation des femmes. Pour occuper des postes, ils ferment un peu les portes et cela existe également dans le monde des populations autochtones. (...) Ils reconnaissent que les femmes font du bon travail, mais ils ne veulent pas leur laisser de la place. » Leader autochtone.

« Que me serait-il arrivé si je n'avais pas su utiliser un ordinateur ? Que me serait-il arrivé si je n'avais pas su au moins écrire, faire des rapports. Qu'est-ce que je serais devenue ? ». Leader autochtone.

« Chaque jour, remercier l'univers pour la vie. Toujours méditer. Je me lève toujours le matin et je me donne de la force chaque jour. Comme on dit, c'est l'estime de soi qui manque dans ce problème. La première chose est de nous autonomiser, c'est d'être bien avec nous-mêmes pour qu'on puisse transmettre ce message, ces énergies aux autres ». Leader autochtone.

« Mais les hommes disent : qu'est-ce qu'une femme a à me donner des ordres, ce n'est pas une femme qui va me donner des ordres ! » Leader autochtone.

« Nous ne sommes plus les mêmes femmes timides qui avaient peur de parler. » Leader autochtone.

MÉTHODOLOGIE

Chacun des trois récits de vie a été réalisé par une consultante différente se trouvant personnellement dans les pays où vivaient les femmes leaders : Le Pérou pour la leader autochtone, le Guatemala pour la leader des communautés forestières et la Colombie pour la leader des populations d'ascendance africaine. Bien que les trois consultants aient appliqué la méthodologie du récit de vie, chacune a eu une approche particulière pour l'élaboration de chaque récit.

Dans le cas du récit de vie de la leader autochtone, la consultante a proposé le dialogue comme outil clé et a organisé des dialogues en présentiel et virtuels, ainsi que des conversations et une coordination fréquentes entre les dialogueurs de l'histoire. Elle a même cherché à reformuler et à redéfinir les rôles de chercheur et d'informateur, à travers le rôle des dialogueurs, forgeant ainsi un espace de plus grande horizontalité entre les deux personnes, en tant que mécanisme conscient du processus d'enregistrement du récit. Elle a réalisé un exercice de dialogue entre les contextes socioculturels et politiques dans lesquels la protagoniste de l'histoire a vécu. Sa voix a guidé la structure même de son histoire, en fonction des situations et des contextes de défis, d'obstacles et de stratégies pour exercer son leadership. La consultante a abordé les phases suivantes pour l'élaboration du récit de vie : i. Co-construction avec la leader sur des questions de base du guide d'entretien ; ii. Conception de l'instrument de collecte d'informations ; iii. Entretiens avec la leader ; iv. Systématisation des entretiens et rédaction du rapport de recherche.

Pour sa part, la consultante sur le récit de vie de la leader des communautés forestières est partie d'un processus de réflexion et de dialogue dans lequel, sur la base de l'interaction entre la personne interrogée et le chercheur, elle a construit un récit sur les expériences de vie de la première. Ce récit a permis d'observer, d'identifier et d'analyser les relations, les actions, les idées, les sentiments et les contextes qui ont marqué et ont été marqués par la vie de la personne interrogée. Dans ce processus, la tâche de la chercheuse était de relier de manière analytique le récit de vie aux contextes sociaux, culturels, politiques et symboliques dans lesquels elle a été forgée et qui, à son tour, a contribué à sa transformation. La consultante a prêté attention aux faits clés et cruciaux de la trajectoire de vie et de leadership de la leader afin d'identifier les moments où des changements ou des tournants pertinents se sont produits et les relations et les ressources (politiques, culturelles, communautaires, religieuses, organisationnelles, générationnelles) qu'elle a utilisées ou qu'elle a forgées pour faire face aux obstacles et aux limitantes de sa vie, de ses luttes et de ses processus de revendications. Elle a repris trois étapes pour préparer le récit de vie : i) préparer le récit de vie, ii) mener des entretiens et des conversations informels, et iii) analyser et rédiger les résultats.

Enfin, dans le cas du récit de vie de la leader d'ascendance africaine, la consultante a proposé le récit de vie comme un moyen de comprendre des réalités sociales qui restent souvent cachées, ce qui nécessite une attention, une écoute attentive de la personne, le respect de sa langue et des mots qu'elle utilise. Alfredo Molano revendique la valeur du mot collectif et du langage populaire, comme moyen de raconter l'histoire des gens, l'histoire non officielle d'un pays en guerre. La langue populaire est la matière première de la méthode Molano, point de départ pour construire la mémoire d'une communauté, d'un peuple. Voici comment il l'a expliqué lors du cours d'histoire orale :



Qu'est-ce qu'un langage populaire ? C'est une matière première, historiquement parlant du domaine poétique. Nous devons simplement nous souvenir des romances, des ménestrels, de toutes ces chansons populaires qui transmettaient d'un endroit à un autre des situations qui se sont produites, des événements qui se sont passés. C'était une langue orale et populaire. En Europe, elle a donné naissance au romantisme, à la poésie, c'est-à-dire que le langage populaire est étroitement lié à la littérature et à une littérature d'une grande importance qualitative pour comprendre le monde. Je dirais que sans poésie il n'est pas possible de comprendre une réalité sociale. La poésie est à l'origine orale, mémoire, mémoire historique, histoire.

Dans la construction du récit de vie, elle a considéré comme fondamentale l'appartenance à un territoire, qu'elle considère comme l'essence de la vie quotidienne où l'identité propre se développe et se déploie, où germent les aspirations individuelles et collectives, où les traces de chaque histoire sont inscrites sur les corps, la mémoire vivante ou oubliée des luttes pour vivre ou survivre, où l'on a souffert et grandi génération après génération. Elle a pris en compte le rôle que la leader a joué dans sa famille, sa communauté et son association pour comprendre les conditions dans lesquelles elle a construit son leadership, les forces de sa culture et de son environnement, ainsi que les défis auxquels elle a été confrontée et la discrimination fondée sur le genre et l'exclusion qui font partie de son histoire de vie. Les étapes méthodologiques visant à faire progresser le récit de vie comprenaient : i. l'examen des informations secondaires sur les dynamiques socioculturelles et de genre du territoire dans lequel la leader a été formée ; ii. Entretien visant à découvrir son histoire depuis son enfance, sa famille, la manière dont elle se positionnait dans sa communauté pour surmonter les éventuels obstacles liés à la classe, à l'ethnicité, à son genre et à la violence afin d'exercer son leadership, dans sa communauté et/ou organisation au niveau national et, le cas échéant, international ; ainsi que pour en savoir plus sur les difficultés et les forces pour les gérer et les surmonter, en donnant l'exemple aux autres femmes de la communauté ; iii. Transcription textuelle de l'entretien avec la leader sélectionnée. iv. Réaliser un deuxième entretien avec la leader pour examiner en profondeur les questions qui n'ont pas été bien développées et qui comportaient des lacunes. v. Rédiger une histoire basée sur le récit de vie de la leader, en insistant sur les critères proposés par RRI.

Dans tous les cas, il a été jugé important de situer les récits de vie à la fois sur le plan territorial et historique afin de comprendre comment ces contextes peuvent défier, influencer et motiver les femmes leaders, de sorte que les sources d'information primaires soient complétées par des informations secondaires provenant d'un contexte territorial, culturel et historique. Les expériences de vie des personnes sont construites dans des lieux spécifiques qui ont été habités, conceptualisés et territorialisés à la fois par les communautés locales, les peuples autochtones, les peuples d'ascendance africaine et par des acteurs et des institutions qui se disputent leur contrôle et leurs ressources. Les configurations territoriales qui émergent de ces luttes forment des contextes historico-géographiques dynamiques, dans lesquels les identités et les actions sociales se forgent et se transforment. Il est donc nécessaire de réfléchir au récit de vie et à l'identité sociopolitique des femmes qui accèdent à une position de leadership, dans une perspective qui considère de manière analytique le territoire et les territorialités configurés par les multiples réseaux de relations dans lesquels les processus de vie sont immergés.

L'histoire est généralement racontée à partir de voix hégémoniques qui construisent et imposent une historicité aux peuples. En ce sens, cette étude a été l'occasion de diversifier les mémoires et les représentations de l'historicité qui a rendu invisibles la présence et l'action du leadership des femmes des peuples autochtones, des personnes d'ascendance africaine et des communautés locales.

Une fois les résultats préliminaires disponibles, une réunion de socialisation et de feedback a été organisée avec 18 organisations de la Coalition RRI en Amérique latine : Coordonnatrice des femmes leaders territoriales (CMLT), Organisation nationale des femmes autochtones du Pérou (ONAMIAP), coordinatrice nationale des femmes autochtones de Bolivie (CNAMIB), União das Mulheres Indígenas da Amazônia Brasileira (UMIAB), Coordination nationale des communautés rurales noires quilombolas (CONAQ), Association des femmes d'ascendance africaine du nord du Cauca (ASOM), Association latino-américaine pour le développement alternatif (ALAQ) DEA de l'Équateur, Fondation sucrière des femmes d'ascendance africaine de l'Équateur, Association des communautés forestières du Petén (ACOFOP) du Guatemala, Réseau mexicain des organisations forestières paysannes (RED MOCAF), le Forum international des femmes autochtones (FIMI), l'Association des femmes artisanes d'Ipeti Embera du Panama (AMAIRE), la coordinatrice andine des organisations autochtones CAOI, le Processus des communautés noires colombiennes

(PCN), l'Organisation des peuples autochtones de l'Amazonie colombienne (OPIAC), la Coordinatrice agraire nationale (CNA) du Pérou, l'IIED (Institut international pour l'environnement et le développement) et CIFOR-ICRAF.

5. RÉSULTATS

5.1 Obstacles à l'exercice du leadership

5.2 Barrières intersectionnelles

Positionner les obstacles identifiés à partir de leurs caractéristiques intersectionnelles. Les situer dans leurs territorialités et leurs sociétés postcoloniales est essentiel pour comprendre que nous parlons d'histoires marquées par la violence patriarcale, raciste, classiste, etc..., qui limitent les droits des femmes à la participation organisationnelle et politique, à leurs opportunités de représentation, à la construction de leur propre leadership, à l'accès à des informations empathiques et où elles sont représentées, avec un impact direct sur leur exercice de participation à la prise de décision libre, informée et dans des espaces sécurisés pour la gestion de leurs territoires.

Chaque femme leader présente un contexte particulier avec des caractéristiques généralement partagées par les leaders des peuples autochtones, des personnes d'ascendance africaine et des communautés locales d'Amérique latine.

Dans le cas de la leader des communautés forestières de la réserve de biosphère maya du Guatemala, le territoire bénéficie de la présence et de l'interaction d'acteurs ayant des intérêts divers en matière de contrôle territorial : populations paysannes et autochtones récemment migrées, organisations internationales de conservation, grands projets archéologiques et touristiques, compagnies pétrolières et crime organisé.

Pour sa part, la leader d'ascendance africaine du Pacifique colombien habite un territoire en proie à des tensions historiques en raison de l'occupation, du contrôle et de l'exploitation de ses ressources en eau et minéraux telles que l'or. Ces dernières décennies, en raison de la plantation de cultures illicite, la présence des groupes armés illégaux et les conflits concernant le territoire ont profondément et violemment eu un impact sur la vie des femmes d'ascendance africaine du Cauca et, avec elles, sur la vie organisationnelle des communautés et du territoire. Enfin, la leader autochtone de l'Amazonie péruvienne habite un territoire fortement touché par l'asservissement des peuples autochtones au milieu du XXe siècle et par l'impact profond du conflit armé interne pour la survie des peuples Ashánika et Ashénika. Dans tous les cas, la négligence de l'État à l'égard des besoins basiques des populations rurales est une constante historique.



► Sierra Nevada de Santa Marta, Colombia. Photo by Rafael Martinez for RRI.

5.1.2 Obstacles structurels et structurants

› Accès à la terre et aux ressources

Le contrôle des ressources existantes dans les territoires concernés est soumis à des tensions constantes de la part de différents groupes légaux et illégaux, où les relations de pouvoir entre différents acteurs et les stéréotypes de genre limitent l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources territoriales, faisant ainsi obstacle à leur participation organisationnelle et politique.

› Conflit sur le territoire

Les processus de conflit dans chacun des territoires ont un impact spécifique sur les projets de vie des femmes leaders. Ils les exposent, à différents moments, à des situations de déplacement, de déracinement, d'insécurité, d'intimidation et de réhabilitation, entre autres expériences qui porte atteinte à leurs droits fondamentaux.

› Accès à l'éducation

L'absence de garanties quant à l'accès et à l'achèvement des processus éducatifs formels pour les femmes rurales est présente dans les territorialités concernées. Il s'agit d'un obstacle qui accroît l'écart d'accès aux rôles et aux postes de représentation en raison des limitantes techniques et de leur impact sur l'estime de soi des femmes.

› Accès aux technologies et aux connaissances techniques

Dans cet engrenage d'obstacles, l'accès aux technologies et la connaissance de celles-ci ainsi que la production de connaissances techniques ont tendance à se concentrer chez les hommes des territorialités, ce qui limite l'accès des femmes à ceux-ci. Mais surtout, cela les empêche de générer et de décider de connaissances spécifiques concernant les problématiques locales, ainsi que pour la gestion organisationnelle ou le plaidoyer politique.

› Insécurité économique

Compte tenu des obstacles mentionnés ci-dessus, il est important de relier leur impact sur la sécurité économique des femmes leaders. Celles-ci sont confrontées au manque d'opportunités d'emploi, à l'inégalité salariale, ainsi qu'à l'informalité du travail sur leurs territoires, ce qui renforce la dynamique de dépendance économique et la précarité de leurs économies.

5.1.3 Rôles et brèches de genre

› Famille

Le travail domestique ou de soins est un travail non rémunéré qui contribue à l'économie familiale. Cependant, comme il incombe principalement aux femmes, il limite le temps dont elles disposent pour participer aux espaces de formation, d'organisation et même de loisirs. Cela explique pourquoi la priorité de l'éducation est donnée aux hommes, par rapport à leurs vies professionnelles dans l'espace public.

› Organisation

Ces dynamiques, qui se produisent généralement dans les espaces domestiques, sont ensuite reproduites dans des processus organisationnels mixtes, où la valorisation de la contribution des femmes

peut être réduite aux systèmes de soins ou à des programmes spécifiques pour les femmes et les familles, les éloignant ainsi de l'accès, de l'éligibilité, de la confiance et du soutien pour occuper des postes de représentation, de négociation et de mandat.

5.2 Stratégies suivies par les femmes leaders pour surmonter ces obstacles

5.2.1 Outils d'apprentissage pour exercer le leadership

Les femmes leaders ont acquis leurs connaissances grâce à des études universitaires et/ou à l'expérience du travail communautaire et organisationnel. Dans tous les récits de vie, nous observons que les femmes leaders ont maintenu une volonté constante d'apprendre et de développer des compétences sociales et émotionnelles basées sur les situations vécues, les relations avec les autres et les changements. Lorsque les femmes leaders font partie de communautés autochtones et d'ascendance africaine, elles ont également intégré et repris leurs connaissances ancestrales.

Parmi les femmes leaders, il y a celles qui se sont concentrées sur l'achèvement d'études universitaires et techniques, et celles qui n'ont terminé que l'école primaire, mais ont décidé de faire de l'expérience une source d'apprentissage constant. Les possibilités de scolarisation sont conditionnées par les possibilités socio-économiques de chaque famille et/ou par le soutien familial. Ceci a également facilité l'apprentissage des autres en intégrant les plus jeunes au travail communautaire, en particulier en formant et en soutenant les femmes et en développant des méthodologies participatives pour former et autonomiser.

5.2.2 Disposer d'une base organisationnelle communautaire

Les stratégies des organisations auxquelles participent des femmes leaders présentent des voies différentes, mais, en même temps, des caractéristiques communes. Toutes les femmes leaders partent d'une base communautaire qui se construit en nouant des relations, en recherchant l'unité, en tenant compte des besoins les plus pressants pour formuler des programmes et des projets pour le développement durable de leurs communautés, en ouvrant les possibilités que l'organisation propose à tous.

➤ **Toutes les femmes leaders partent d'une base communautaire qui se construit en nouant des relations, en recherchant l'unité, en tenant compte des besoins.**

Certaines organisations (autochtones et d'ascendance africaine) sont ancrées dans la tradition et les pratiques culturelles de solidarité. D'autres des communautés locales ont réinventé les identités et les pratiques paysannes traditionnelles afin d'imaginer et de rentrer en contact avec les forêts et leurs ressources dans une perspective pérenne. Certaines organisations ont intégré et se sont approprié des



➤ Latin America Women Retreat. Tejiendo Juntas. April 2024.
Photo by ALDEA for RRI.

projets promus par l'État, en plaidant pour ceci au sein même des projets et en coordination avec des organisations paires. D'autres sont très opposés à l'État (dénonciation de cas de corruption).

5.2.3 Élaborer et promouvoir des programmes visant à renforcer la participation des femmes

Les femmes leaders unissent leurs forces pour élaborer des programmes qui renforcent leur participation à la prise de décisions. Ceux-ci incluent des aspects tels que :

- › Inculquer l'espoir et la loyauté envers les femmes ; former les femmes aux questions relatives aux droits individuels et collectifs ; aider les femmes à participer activement aux organisations ; développer des méthodologies participatives pour organiser, former et autonomiser les femmes pour créer des associations et des organisations ;
- › Service, responsabilité, engagement à légitimer, à créer de la crédibilité et à rendre visible la capacité de leadership des femmes.
- › Promouvoir des changements dans les organisations qui ouvrent davantage d'espaces et d'instances spécifiques pour la participation des femmes.
- › Diversifier les domaines de spécialisation des femmes dans les organisations.

5.2.4 Gérer des réseaux de soutien

- › Ils découlent du programme international visant à renforcer la participation des femmes.
- › Ils ont accordé la priorité au dialogue en tant que mécanisme de résolution des conflits et en tant que stratégie de gouvernance.
- › Ils ont cultivé et maintenu des relations avec différentes organisations de soutien nationales et internationales, ainsi qu'avec les institutions publiques connexes.
- › Ils créent des réseaux familiaux et s'appuient sur eux et les unes sur les autres pour assurer l'éducation, les soins, la reproduction quotidienne et, en même temps, pour être en mesure d'exercer les rôles et fonctions exigeants de femme leader.

5.2.5 Renforcer leur bien-être intérieur

- › Travailler et prendre soin de soi par la pratique spirituelle et la préparation émotionnelle, renforcer la confiance en soi, avoir des objectifs clairs, persévérer et renouer avec ses ancêtres, les énergies de la vie et de la nature.

5.3 Leadership différencié

Pour les personnes d'ascendance africaine, la culture joue un rôle fondamental dans la consolidation du leadership communautaire. Grâce à cette identité culturelle, aux connaissances ancestrales transmises par ses aînés sur l'agriculture, la cuisine, les soins, les pratiques folkloriques, l'utilisation et l'entretien des

ressources naturelles, la femme leader avait une base solide pour faire entendre sa voix en tant que femme noire, dotée d'une force ancestrale et d'une identité ethnique qui lui a permis d'avoir un impact sur les femmes et sa communauté. Grâce à cet héritage culturel, elle a pu comprendre les besoins, les carences et les formes d'exclusion dont souffrent les femmes pauvres et noires de sa communauté. Elle a pu leur parler avec des mots qui ont touché leurs cœurs pour élaborer des stratégies pour s'unir, se regrouper, s'organiser, promouvoir un élan et fournir un soutien nécessaire pour faire avancer un processus collectif de défense des droits du territoire, d'utilisation de ses ressources, d'équité de genre et de participation politique.

Avec le soutien de la communauté, elle a créé une association de femmes d'ascendance africaine qui ont trouvé dans la voix de cette femme, la voix à l'unisson de nombreuses autres femmes de leur communauté. Dans le cadre de ce processus communautaire, les femmes se sont autonomisées et la leader est devenue une leader représentative et influente, participant à des réseaux organisationnels plus larges et à des espaces importants de plaidoyer au niveau national et international.

La femme leader d'ascendance africaine a également gagné petit à petit du terrain, grâce à son travail et au soutien des leaders hommes de sa famille, qui lui ont ouvert la voie au sein de l'organisation mixte où elle a dû se battre pour se positionner et pouvoir surmonter les défis posés par la culture sexiste et patriarcale et vivre dans un quotidien de violence sur le territoire. Avec respect et reconnaissance pour leurs luttes, elle a bénéficié du soutien des hommes et des femmes des communautés ainsi que du soutien des femmes afro en particulier, pour permettre un changement dans leurs communautés et dans le pays.



► Latin America Women Retreat. Tejiendo Juntas. April 2024. Photo by ALDEA for RRI.

De leur côté, les peuples autochtones, en général, ont réussi à subvenir à leurs besoins jusqu'à présent grâce à leurs connaissances organisationnelles, sociales et politiques, ainsi que par la transmission de valeurs culturelles, de coutumes, de connaissances en matière de soins, de gestion territoriale et de revitalisation des langues, entre autres.

Il est donc important de reconnaître à quel point l'identité ethnique est fondamentale pour le processus de participation et de leadership de la leader Ashenika. Elle fait partie du peuple et le peuple est présent

La femme leader d'ascendance africaine a également gagné petit à petit du terrain, grâce à son travail et au soutien des leaders hommes de sa famille, qui lui ont ouvert la voie au sein de l'organisation mixte où elle a dû se battre pour se positionner et pouvoir surmonter les défis posés par la culture sexiste et patriarcale et vivre dans un quotidien de violence sur le territoire.

à travers sa participation. Outre son identité et son appartenance au peuple Ashenika, il est également important de comprendre que dans les contextes actuels, chaque peuple autochtone assume également la défense des peuples autochtones en tant que collectif. Ainsi, l'histoire, les apprentissages, les actions et les motivations de la leader Ashenika commencent et se fondent sur son origine ethnique et son engagement à assumer et à élaborer des programmes qui garantissent l'accès et l'exercice de tous les droits des peuples autochtones et des personnes au niveau national.

Mais son processus de leadership et de revendication s'est construit à partir de différents éléments. Il a combiné des expériences personnelles, des contributions et des connaissances familiales, où les connaissances de ses grands-mères ont joué un rôle fondamental, ainsi que les rôles de leaders de son père et sa mère. Mais les connaissances, les besoins et les organisations communautaires et locales, au niveau national et international, ont également joué un rôle primordial, pour renforcer son parcours à la fois en partageant des réflexions communes et en faisant face à des obstacles internes et externes sur son chemin.

 **Mais son processus de leadership et de revendication s'est construit à partir de différents éléments. Il a combiné des expériences personnelles, des contributions et des connaissances familiales.**

Tout comme l'ethnicité et les processus organisationnels font partie de cette histoire, il est extrêmement important de tenir compte du fait que les expériences analysées sont celles d'une femme autochtone amazonienne dans des processus organisationnels mixtes (à la fois dans des organisations autochtones locales, ainsi que dans des organisations nationales et internationales). Par conséquent, il faut analyser les processus d'accords et de désaccords interculturels et de genre, à la fois dans les espaces organisationnels et externes.

Cela nous permet de reconnaître comment les obstacles, les stratégies et les enseignements tirés identifiés, pour ce document, sont fondés sur l'expérience d'une femme autochtone Ashenika. Une jeune mère célibataire, ayant fait des études supérieures, traductrice et interprète officielle, qui a entamé le processus organisationnel grâce à ses liens familiaux, mais aussi face à ses propres expériences et préoccupations. Elle a mis ses connaissances techniques professionnelles au service de la population afin de protéger l'accès à la santé pour les personnes autochtones, en valorisant et en mettant ses connaissances techniques au service de l'organisation locale.

Des facteurs tels que le temps, l'autonomie économique, les connaissances techniques et l'utilisation des technologies, la traduction, la spécialisation dans les questions de santé, les connaissances traditionnelles et ses capacités socio-émotionnelles ont joué un rôle clé dans les processus de participation organisationnelle mixte, à différents niveaux de participation et de leadership comme elle a elle-même reconnue. Son parcours en tant que femme leader a été rapide, passant d'organisations locales à des organismes internationaux tels que la COICA, renforçant rapidement ses capacités, ses aptitudes et les programmes autochtones à différents niveaux, et encourageant ainsi la diversification des postes que les femmes peuvent occuper dans les processus organisationnels.

Il est également important de reconnaître que ces facteurs qui donnent de la légitimité aux femmes leaders sont, en même temps, des réalisations personnelles qui les éloignent, dans une certaine mesure, des situations courantes des femmes autochtones amazoniennes. Dans une autre mesure, il sera important

de reconnaître que malgré toutes ces réalisations, la femme leader n'a pas été épargnée par le fait de vivre, tout au long de sa vie, différentes situations de harcèlement et de violence sensible au genre.

Finalement, le processus communautaire collectif pour la défense des droits au territoire et à l'utilisation de ses ressources, dans lequel l'organisation forestière des communautés locales a été créée et dans lequel la leader a grandi, présente les caractéristiques spécifiques suivantes :

- › Il se déroule dans une zone récemment peuplée (il y a moins de 50 ans) avec des familles paysannes de différentes régions du pays et, par conséquent, avec des traditions et des traits culturels différents, et appartenant également à différents groupes ethniques. En d'autres termes, il n'existe aucun ancrage territorial découlant de pratiques sociales et culturelles de longue date. Le principal trait commun aux familles qui ont peuplé le territoire est peut-être celui de la mobilité à la recherche de terres agricoles, étant donné que la majorité descend d'autres migrants internes.
- › Ce processus se développe sur un territoire conçu par l'État comme un espace de conservation, lié à la création d'un système national de zones protégées en 1989. L'accès et la participation des communautés à la gestion collective du territoire et de ses ressources sont le résultat de l'organisation sociale et de la négociation des espaces avec l'État, mais ils doivent être adaptés aux conditions et aux priorités du modèle de conservation. L'urgence de remplir ces conditions marque les possibilités des leaders locaux. En tout état de cause, la concession forestière et le type de relation avec l'État qu'elle implique constituent une caractéristique très spécifique de ce processus.
- › Les concessions forestières sont des processus menacés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. En interne, car tous les habitants ne sont pas d'accord avec le modèle de concession. De l'extérieur, parce qu'ils font partie d'un territoire produit par des acteurs et des groupes très inégaux, en proie à d'intenses conflits, à une lutte d'intérêts et à des arrangements divers. La principale menace dans le cas de cette organisation forestière provenait de la déforestation liée à la vente illégale de terres pour l'établissement de fermes d'élevage, même dans les zones destinées à l'utilisation de la forêt.
- › Le leadership local est construit pour assurer la continuité de l'organisation et de la concession forestière accordée par l'État qui donne accès au territoire. Comme le met en exergue la leader, l'effort visant à assurer cette continuité incombe au groupe de leaders, hommes et femmes, qui ont été en charge des comités de direction. Son leadership, comme elle le répète, est dû à l'association qu'elle représente, à l'assemblée qui l'a nommée. Celles-ci constituent à leur tour son soutien face aux acteurs sociaux menaçants.

La spécificité d'une organisation forestière mixte et communautaire située dans une communauté rurale d'origine paysanne conduit à une hiérarchie conventionnelle de la structure de genre. L'association est un moyen de vie pour les familles locales et est donc ancrée dans la reproduction de la vie des populations et des familles locales. Dans les foyers d'une communauté rurale d'origine paysanne, les rôles de genre et la division sexuelle du travail suivent un schéma conventionnel, comme l'a déclaré la leader : « nous sommes habituées à ce que le mari parte travailler et que la femme reste à la maison ».

La division sexuelle du travail domestique se chevauche avec la répartition des tâches et des rôles dans la gestion forestière réalisée par l'association. Les hommes sont responsables des principales tâches liées à l'extraction, à la commercialisation, à la surveillance et au contrôle. De même, ils occupent des postes de direction à un pourcentage plus élevé. Les femmes participent à certaines phases des processus d'extraction et exécutent des projets qui font partie des rôles conventionnels des femmes dans l'économie domestique (boulangerie, restauration etc...).

La différenciation des rôles selon le sexe dans la gestion forestière entraîne très probablement des inégalités dans l'acquisition de connaissances techniques forestières et administratives, dans l'accès à l'information et dans l'expérience professionnelle dans des espaces organisationnels et de plaidoyer.

Les deux événements qui l'ont amené à ce leadership sont tout d'abord sa transformation en chef de famille et responsable de sa famille après le décès de son mari. Deuxièmement, sa nomination en tant que présidente et représentante de l'Association face au retrait des leaders communautaires hommes des postes de direction de l'association. Être à la tête de l'association, constituait un risque en raison des tensions et des menaces liées au conflit territorial et à l'intervention de l'État. Dans les deux cas, un événement « externe » a bouleversé la distribution conventionnelle et prédominante des rôles dans les espaces domestiques et communautaires. Ces événements ont ouvert des espaces dans lesquels sa ténacité, son engagement et sa volonté d'apprendre lui ont permis non seulement de renforcer son leadership, mais également de préserver le processus concessionnel de l'organisation.

L'Association, créée conjointement avec l'ACOFOP et la coopération internationale, est une nouvelle expérience pour les populations locales. Presque dès le début, l'ACOFOP a souligné l'importance de la participation des femmes, a dispensé une formation sur l'égalité entre les sexes et a formé un réseau organisationnel spécifique pour les femmes. La participation à ce réseau a été une expérience qui a favorisé l'apprentissage et l'autonomisation des femmes leaders.



► Latin America Women Retreat. Tejiendo Juntas. April 2024. Photo by ALDEA for RRI.

Il est important de travailler avec les femmes et les hommes sur les concessions afin que la remise en question des limites imposées aux femmes par la distribution conventionnelle et prédominante des rôles dans les espaces domestiques et communautaires ruraux, et pour que l'exigence d'une bonne vie pour les femmes, soit considérée comme un processus qui peut être promu sans « trahir » ou « diviser » les objectifs collectifs de la concession forestière.

Sur la base de l'expérience de la leader des communautés forestières, il est important de mon-

trer aux autres femmes la possibilité d'apprendre et de travailler qui s'ouvre grâce à la participation. On peut soutenir que les subjectivités sexospécifiques des femmes organisées, telles que les femmes leaders, sont forgées dans l'interaction entre une structure de genre domestique et communautaire avec un accord conventionnel, et les nouvelles expériences et perspectives offertes par la participation à des réseaux organisationnels de femmes et à des processus de formation à d'autres échelles.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Enseignements tirés et points communs des trois femmes leaders découlant des stratégies élaborées pour exercer leur leadership et ouvrir la voie à d'autres femmes de leur communauté :

- › Donner aux femmes les moyens de s'autonomiser en tant que leaders et de lutter pour leurs droits et ceux de leurs communautés, de se préparer à saisir les opportunités et de reconnaître leurs capacités à occuper des postes de direction.
- › Promouvoir un plus grand nombre et de nouveaux leaderships, à la fois dans un souci de remplacement, mais aussi dans un souci d'apprentissage mutuel, en incitant les jeunes à effectuer des travaux communautaires afin de se préparer à devenir des leaders.
- › Identifier et aider les réseaux de soutien, notamment en soutenant les initiatives de femmes et les processus communautaires visant à créer des associations, en promouvant le soutien des ONG internationales et nationales.
- › Formation technique visant à combler les lacunes en matière d'éducation et à spécialiser les connaissances techniques. Promouvoir l'accès à l'éducation primaire, secondaire et supérieure.
- › Prendre soin de soi et se défendre pour surmonter la violence et les exigences auxquelles elles sont soumises.
- › S'efforcer de créer un environnement familial sûr qui favorise l'estime de soi. Puis, connaître les droits individuels et collectifs des femmes.
- › Gagner le soutien de la communauté car une leader n'y arrive pas seule. Pour qu'une femme leader émerge et soit la voix de nombreuses femmes, le soutien d'un collectif, d'une communauté est nécessaire.
- › La force de faire partie d'une organisation : Les femmes sont autonomisées grâce à leur participation à des réseaux organisationnels plus larges et à leur participation à des espaces de plaidoyer : « C'est là que l'on apprend davantage de choses, comment occuper un poste et où des questions importantes telles que le lobbying politique sont abordées. » Soutenir les initiatives de femmes et les processus communautaires visant à créer des associations.
- › Donner plus de force à la « parole », être capable de parler et d'être écoutée : « nous ne sommes plus les femmes timides qui n'osaient pas aborder certains sujets » (le dialogue en tant que stratégie, gérer ce qui est nécessaire, avoir un impact)
- › Développer des actions collectives qui répondent aux besoins fondamentaux des femmes et de la communauté grâce à des méthodologies participatives utilisant un langage affirmatif et une action sans provoquer de dommages.

RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER LE LEADERSHIP DES FEMMES

Soutenir l'autonomisation des femmes de manière intégrale avec des approches différenciées en fonction du contexte sociopolitique et culturel.

› Visibilité

- Génération et visibilité de références féminines amazoniennes et andines aux niveaux local, national et international.
- Rendre visibles les succès et les réalisations des organisations communautaires afin de ne plus enfermer les femmes dans l'espace domestique. Ceci doit être le point de départ pour ouvrir des espaces de revalorisation, d'autonomisation et de réflexion.

› Formation

- Soutien à la formation de nouveaux leaders, création de pépinières pour les jeunes femmes et hommes pour la formation de leaders.
- Renforcer les espaces de réflexion et d'échange d'expériences interculturelles entre femmes.
- Concevoir davantage d'espaces pour « l'apprentissage par l'expérience », en particulier dans les organisations de deuxième niveau et/ou régionales et nationales. Peut-être un modèle de stage.
- Encourager les instances, les espaces et les événements d'auto-éducation, ainsi que le partage de sentiments et d'émotions entre femmes.
- Formation aux soins personnels et à l'autodéfense des femmes.
- Formation et compétences techniques dans les domaines suivants : l'interprétation de statistiques, en tant que porte-parole politique, sur les accords internationaux et les cadres réglementaires nationaux.
- Formation à l'utilisation des technologies de la communication.
- Processus de formation et échange d'expériences pour l'enregistrement et la protection des connaissances ancestrales des femmes autochtones.
- Se rapprocher des perspectives du féminisme communautaire développées par les femmes mayas et autochtones, afin de reconstruire la perspective pour aborder l'inégalité des relations entre les sexes et les conditions des femmes dans les structures communautaires. Pour ce faire, prendre en compte la possibilité de redéfinir les formations en matière de genre en fonction du contexte.

› Renforcement organisationnel

- Soutenir la lutte des femmes en tant qu'agents du changement et décisionnaires.
- Renforcer et revitaliser les programmes spécifiques et communs des femmes.
- Encourager les instances pour récupérer les mémoires, les histoires et les étapes importantes du mouvement autochtone, en revitalisant les programmes en fonction des contextes actuels.
- Intégrer les femmes autochtones dans les processus de négociation et d'élaboration de propositions ou de projets.
- Créer des espaces de dialogue, de réflexion et de formation sur la participation des femmes en tant que mécanisme de renforcement depuis les masculinités.

- Élaborer des stratégies pour aborder, accompagner et déstigmatiser la maternité comme limitante à la participation des femmes.
 - Préserver et exiger des quotas pour la participation des femmes dans les organisations et les instances de participation.
 - Identifier les besoins collectifs et les spécificités pour promouvoir la participation des femmes.
- › Plaidoyer pour un soutien aux autres acteurs
- Renforcer le leadership des organisations de la coalition, en soutenant leurs plans de travail, leurs plans d'action, l'articulation et l'échange d'expériences des organisations paires.
 - Solliciter un soutien international pour le renforcement et la protection des organisations sociales de femmes
 - Le lobbying dans différents scénarios de prise de décision.
 - Renforcer les processus de plaidoyer et de négociation avec l'État à leurs différents niveaux.¹
 - Réfléchir et faciliter des mécanismes et des espaces de dialogue pour discuter avec l'État et les ONG environnementales des conséquences pour la gouvernance locale, la vulnérabilité de la population et le contrôle territorial.
 - Aborder les impacts de la violence fondée sur le genre, du racisme et du capacitisme dans la participation des femmes.
 - Construction participative de protocoles de dénonciation et assistance en cas de violence fondée sur le genre.
- › Approche du leadership
- Trouver les caractéristiques humaines dans chaque personne.
 - Débuter par les besoins des communautés pour renforcer leurs luttes.
 - Recommencer avec force lorsque tout semble perdu.
 - Ne jamais oublier la communauté qui lui a permis d'émerger en tant que leader.

NOTE

1. Capacitisme : Compris comme l'establishment hégémonique qui valide les personnes sur la base du développement et de la réalisation de leurs capacités intellectuelles et physiques, surévaluant les connaissances académiques et leur portée par rapport aux connaissances fondées sur l'expérience des personnes.

BIBLIOGRAPHIE

- Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP). 2023. Discussion : Life Stories of Indigenous Women in the Peruvian Amazon, 13 mars. Disponible à l'adresse : https://youtu.be/0Wg_cvs4VNM?si=IEhilozgMsJUdQjN
- Akotirene, Carla. 2021. Interseccionalidade : Feminismos Plurais. Feminismos Plurais. São Paulo : Pólen Livros. Disponible à l'adresse : <https://aiaangola.org/wpcontent/uploads/2024/05/Interseccionalidade.pdf>
- Viezzler, Moema. 1977. Si me permiten hablar... (Si je peux parler...). Témoignage de Domitila : une femme des mines de Bolivie. Buenos Aires, Argentine : Siglo XXI Editores S.A. Disponible à l'adresse : http://www.cmpa.es/datos/6816/VIEZZE-Memorias_de_Domitila60.pdf
- Commission vérité et réconciliation. 2003. Conclusions générales du rapport final de la Commission Vérité et Réconciliation. Commission vérité et réconciliation. Janvier 2025. Disponible à l'adresse : <https://www.cverdad.org.pe/ifinal/conclusiones.php>
- Cumes, Aura et Gil Yásnaya Helena. 2021. Entretien avec Aura Cumes. Complementary Duality and the Popol Vuj : Patriarchy, Capitalism and Dispossession (Dualité complémentaire et Popol Vuj : patriarcat, capitalisme et dépossession). Cultura UNAM, Université du Mexique. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/8c6a441d-7b8a-4db5-a62f-98c71d32ae92/entrevista-con-aura-cumes-la-dualidad-complementaria-y-el-popol-vuj>.
- Cho, Sumi, Kimberlé Williams Crenshaw et Leslie McCall. 2013. Toward a Field of Intersectionality Studies : Theory, Applications, and Praxis (Vers un champ d'études sur l'intersectionnalité : théorie, applications et pratique). Signes 38(4) : 785-810.
- Gargallo, Francesca. 2014. Feminismos Desde Abya Yala. Ideas y Proposiciones de las Mujeres de 607 Pueblos en Nuestra América. Disponible à l'adresse : <http://francescagargallo.wordpress.com/>
- Hospina, Alison, H. Rubio et M. Jaramillo. 2022. Guide pratique pour l'application de l'approche intersectionnelle dans les projets impliquant les peuples indigènes en Amazonie. Lima, WWF Ministère de la culture du Pérou. Disponible à l'adresse suivante : <https://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos/asheninka>
- Kandiyoti, Deniz. 1988. Bargaining With Patriarchy. Gender & Society 2(3) : 274-290.
- Mallimaci, Fortunato et Veronica Gimenez. 2007. « Historia de Vida y Métodos Biográficos ». In Metodos Cualitativos y Cuantitativos, édité par Robinzon Piñeros. Disponible à l'adresse : <https://www.scribd.com/document/340993494/MALLIMACI-Fortunato-GIMENEZ-Veronica-Historia-de-vida-y-metodos-biograficos-pdf>
- Molano, Alfredo. 2022. La Mochila de Molano : Cátedra Alfredo Molano Bravo. Bonn, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).
- Ribeiro, Djamila. 2020. Lugar de Enunciación. Avenida, Ediciones Ambulantes.
- Ribeiro, Djamila. 2019. Pequeno Manual Antirracista. São Paulo, Companhia das Letras. Disponible à l'adresse : <https://saraus.com.br/downloads/Pequeno%20Manual%20Antirracista%20-%20Djamila%20Ribeiro.pdf>.

Vasilachis de Gialdino, Irene. 2006. Estrategias de Investigación Cualitativa. Barcelone, Gedisa. Disponible à l'adresse : https://www.academia.edu/36458205/_Vasilachis_2006_Estrategias_de_Investigacio_n_Cualitativa.