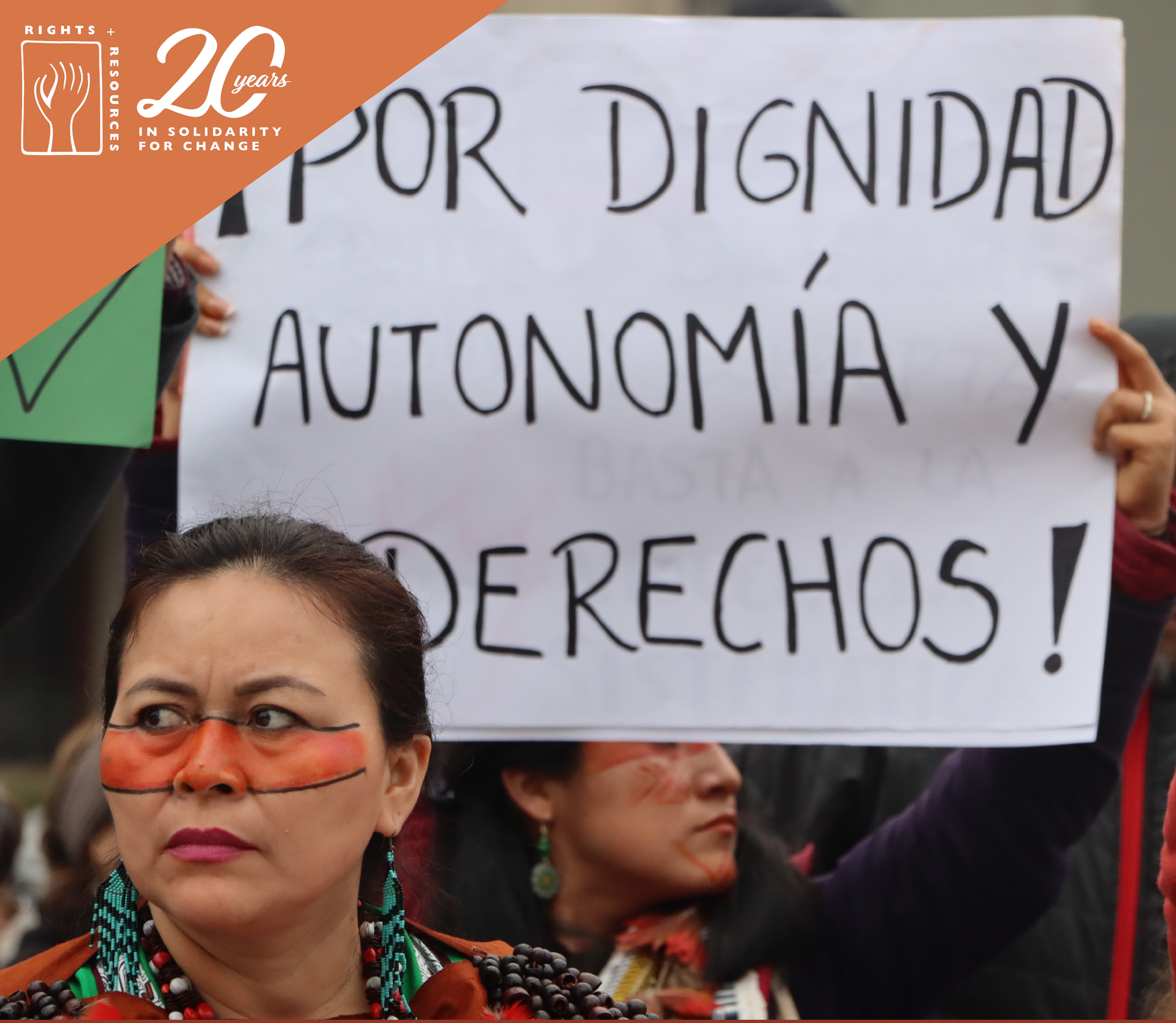
RIGHTS + RESOURCES
20 years
IN SOLIDARITY FOR CHANGE



आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों की महिलाओं के नेतृत्व से जुड़ी रणनीतियां, रुकावटें और चुनौतियां*

1 परिचय

राइट्स एंड रिसोर्सेज इनिशिएटिव (आरआरआई) एक वैश्विक गठबंधन है जो आदिवासियों, अफ्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों और इन समूहों की महिलाओं और युवाओं के सामूहिक अधिकार सुनिश्चित करने की दिशा में काम करता है। यह गठबंधन ज़मीनी संगठनों के बीच बेहतर समन्वय बनाने और जंगल, ज़मीन और प्राकृतिक संसाधनों पर इन समुदायों के अधिकारों को दी गई कानूनी मान्यता के विश्लेषण जैसी रणनीतियों के ज़रिए क्षेत्रीय अधिकारों को बढ़ावा देता है।

दशकों के लंबे संघर्ष के बाद, लातीनी अमेरिका की आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों की कुछ महिलाएं, संगठनों में हिंसा और/या लिंग-आधारित भेदभाव की घटनाओं के अपने अनुभवों से उबर कर अधिकारों के स्तर पर समता और समानता हासिल करने में सफल रही हैं। लेकिन, बाकी कई महिलाओं को इस मुकाम तक पहुंचने में आज भी कई रुकावटों का सामना करना पड़ता है।

आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों के क्षेत्रीय अधिकारों को बढ़ावा देने में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका को देखते हुए, आरआरआई गठबंधन से जुड़ी महिलाओं द्वारा समान अधिकार और लिंग-आधारित हिंसा और भेदभाव से मुक्त वातावरण सुनिश्चित करने के लिए अपनाई गई उन रणनीतियों को श्रेय देना बहुत ज़रूरी है जिनकी मदद से वे अपने संगठनों और संघर्षों का नेतृत्व कर पाने में सफल रही हैं। इस तरह हम इन अनुभवों से सीखी गई बातों और निष्कर्षों का संकलन करके आरआरआई नेटवर्क के अन्य साथी संगठनों के साथ साझा कर पाएंगे।

वर्ष 2023 की आरआरआई की क्षेत्रीय रणनीति के तहत हमने परिवार, संगठन, समुदाय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर सफल रूप से नेतृत्व भूमिका निभाने वाली तीन महिलाओं के अनुभवों के आधार पर, आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों की महिलाओं में नेतृत्व क्षमता के विकास से जुड़े सहायक पहलुओं और चुनौतियों के विश्लेषण का प्रस्ताव मंज़ूर किया था। इन तीन महिला नेताओं के जीवन और नेतृत्व के सफर के विश्लेषण ने उन सहायक पहलुओं और रुकावटों को उजागर किया जिनका सामना महिलाओं को विभिन्न प्रकार के संगठनों में अपनी आवाज़, अपने विचार और अपनी नेतृत्व क्षमता को व्यक्त कर पाने के लिए करना पड़ता है और हम यह भी जान पाए कि किस तरह उनके नेतृत्व ने उनके शहर या समुदाय की अन्य महिलाओं के लिए भी कई बंद दरवाज़ों को खोला है। तीनों महिलाओं की गोपनीयता सुनिश्चित करते हुए, आरआरआई गठबंधन से जुड़े 18 संगठनों की एक क्षेत्रीय सभा में इस अध्ययन के मुख्य निष्कर्ष प्रस्तुत किए गए। इस बैठक में ढांचागत रुकावटों के साथ-साथ इनसे निपटने के तरीकों पर चर्चा की गई; महिलाओं के नेतृत्व को सम्पूर्ण मान्यता दिए जाने के लक्ष्य की ओर बढ़ते रहने के लिए बदलते संदर्भ, परिस्थितियों और अवसरों का कैसे फायदा लिया जाए, और अंतरपीढ़ी नज़रिए को अपनाते हुए, महिलाओं के नेतृत्व को अपवाद के बजाय सामान्य नियम कैसे बनाया जाए, इन विषयों पर भी चर्चा की गई।

इस अध्ययन में भाग लेने वाले सलाहकार थे: **मारिया एलविरा मोलनो**, **मारिया विक्टोरिया गार्सिया वेट्टोरैज़ी**, **और एलिज़ा प्लकर हर्रेरा** ।

* Disclaimer : This document has not been copyedited and is intended solely as a reference guide for readers. The content is provided as-is and may be subject to revisions or updates. While every effort has been made to ensure accuracy, the authors and publishers assume no responsibility for any errors, omissions, or interpretations derived from this material.

COVER PHOTO

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

2 कार्यकारी सारांश

यह अध्ययन वर्ष 2023 में किया गया और यह आरआरआई की लातिनी अमेरिका की क्षेत्रीय लिंग-संबंधी रणनीति का हिस्सा है। इसमें तीन महिलाओं की जीवन यात्रा के आधार पर आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों की महिलाओं में नेतृत्व क्षमता के विकास से जुड़े सहायक पहलुओं और चुनौतियों का विश्लेषण किया गया है। इन तीन महिलाओं में से एक कोलम्बियाई पेसिफ़िक की अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता हैं, एक पेरुवीयाई अमेज़न की आदिवासी महिला नेता हैं और एक ग्वाटेमाला के मायन वन क्षेत्र के वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता हैं।

इन तीनों महिलाओं की जीवन यात्राओं का तुलनात्मक विश्लेषण किया गया जिसके लिए चार मार्गदर्शकों का इस्तेमाल किया गया:

1. नेतृत्व भूमिका निभा पाने में पेश आने वाली रुकावटें (जिनकी पहचान महिला नेताओं ने खुद की);
2. इन रुकावटों से निपटने के लिए इस्तेमाल की गई रणनीतियां;
3. इन रुकावटों से निपटने के अनुभवों से सीखे गए सबक;
4. आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों की महिलाओं में नेतृत्व कौशल को बढ़ावा देने के लिए कुछ सिफारिशें।

अध्ययन के अनुसार, नेतृत्व भूमिका निभा पाने में सबसे मुख्य सहायक पहलू थे:

- ऐसे ज़मीनी संगठन की मौजूदगी जो समावेशी परियोजनाएं लागू करते हैं और बाहरी समूहों द्वारा अपने इलाकों पर नियंत्रण स्थापित करने की कोशिशों से अपने अधिकारों की रक्षा करते हैं; और
- ऐसे राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय नेटवर्कों की उपस्थिति जो निर्णय लेने की प्रक्रिया में महिलाओं की भागीदारी और उनकी नेतृत्व क्षमता को बढ़ावा देते हैं।

प्रमुख रुकावटें इस प्रकार हैं:

- ग्रामीण महिलाओं पर घरेलू ज़िम्मेदारियों का बोझ जो प्रशिक्षण और संगठनात्मक गतिविधियों में उनकी भागीदारी को सीमित करता है; और
- खुद सामुदाय-आधारित संगठनों में महिलाओं के योगदान को महत्व नहीं दिया जाना, और प्रतिधिनित्व, सामूहिक वार्ता और नेतृत्व की अन्य भूमिकाओं से उन्हें दूर रखा जाना।

महिलाएं सामुदायिक नेता की अपनी भूमिका और ज़िम्मेदारियां निभाने के लिए समय जुटाने के लिए बच्चों के पालन-पोषण और परिवार की देखरेख के लिए अक्सर अपने पारिवारिक नेटवर्क का सहारा लेती हैं। उन्होंने अपने क्षेत्र में अंतरराष्ट्रीय और राष्ट्रीय कार्यक्रमों द्वारा उपलब्ध कराए गए नए अवसरों का भी लाभ उठाया है जिनका उद्देश्य नेतृत्व प्रशिक्षण के ज़रिए समुदाय की निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देना होता है। यही नहीं, शिक्षा का अभाव भी, प्रतिनिधित्व वाले पदों और भूमिकाओं तक महिलाओं की पहुंच को सीमित करता है, क्योंकि इसका महिलाओं की तकनीकी क्षमता और आत्मविश्वास पर नकारात्मक असर पड़ता है। कुछ मामलों में, महिलाओं द्वारा प्रशिक्षण हासिल कर पाने में उनके परिवार और द्वितीय-स्तर की संस्थाओं का भी योगदान रहा है। इसके साथ-साथ, महिलाओं ने अपने आत्मविश्वास को बढ़ाने और आत्मछवि को बेहतर बनाने की दिशा में काम किया है ताकि वे निर्णय प्रक्रियाओं में पूरी सक्रियता के साथ हिस्सा ले सकें और अपने इलाकों में नेतृत्व भूमिका निभा सकें। निष्कर्ष के रूप में, (i) अध्ययन द्वारा उजागर की गई रुकावटें आपस में जुड़ी हुई हैं, जो औपनिवेशवाद और पितृसत्ता के गहरे प्रभाव की ओर इशारा करता है; (ii) शिक्षा, प्रौद्योगिकी, और अवसरों तक पहुंच की कमी और साथ ही साथ, आर्थिक और रोज़गार सुरक्षा का अभाव, नेतृत्व भूमिका निभा पाने की महिलाओं की क्षमता को प्रभावित करता है। विभिन्न परिस्थितियों, रिश्तों और बदलावों का सामना करने पर, सामाजिक और भावनात्मक कौशल सीखने और विकसित करने के लिए महिला नेता हमेशा ही तैयार रही हैं; (iii) संगठनों के नेटवर्क का हिस्सा बनने पर महिलाओं के संपर्क और ज्ञान का दायरा बढ़ता है जो उनके सशक्तिकरण में मदद करता है। संवाद, ज्ञान बढ़ाने का और पैरोकारी का एक बुनियादी कौशल और हथियार है; (iv) महिलाओं के क्षमता विकास को पूरा समर्थन दिया जाना चाहिए, और इसके लिए ऐसी रणनीतियां अपनाई जानी चाहिए जो सामाजिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक सन्दर्भ के अनुरूप हों; (v) गठबंधन के संगठनात्मक नेतृत्व को मजबूत बनाने, उनके काम और योजनाओं को समर्थन देने और साथी संगठनों के बीच अनुभवों के आपसी लेनदेन के अवसर उपलब्ध कराने की ज़रूरत है।

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

3 बयान

“मेरी लड़ाई की बुनियाद मेरे समुदाय, मेरी ज़मीन, मेरा घर और मेरे बच्चे हैं जो मेरी प्रेरणा हैं, मेरा परिवार हैं, और वो लोग जो मुझे महसूस कराते हैं कि हम साथ में मिलकर जो करते हैं वो वास्तविक, सच्चा और असरदार है।” अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता।

“हिंसा भी इस प्रक्रिया को मजबूत होने से नहीं रोक पाई, और हम आज भी जंग के मैदान में अपनी ज़मीन, अपने अधिकारों, और शांति की उम्मीद के लिए लड़ रहे हैं।” अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता।

“मैंने अपने लोगों के साथ, महिलाओं के साथ, अपने समुदाय के साथ खुद के रिश्तों को नए सिरे से देखा, और हमने एक महिला समिति शुरू की, हम में से कई महिलाओं ने साथ में नदी के किनारे जाना, कपड़े धोना या सोना की तलाश करना, बागवानी करना शुरू किया; इसे हमने “मानो काम्बिआडा” का नाम दिया, जिसका अर्थ है हाथ बटाना जो हमारी संस्कृति का एक हिस्सा है और इसके ज़रिए हमने साथ में मिलकर काम शुरू किया।” अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता।

“हम महिलाएं आज भी संघर्ष में लगी हुई हैं, पूरी ताकत और हिम्मत के साथ, अपने नारे ‘महिला और दोस्त, तुम्हारी लड़ाई मेरी लड़ाई है।’ इसकी मदद से ही हम उन सशस्त्र समूहों से निपट पाए जिनके हाथों हमारे लोगों को, और उनमें ज़्यादतर महिलाओं को बुरे व्यवहार और उल्लंघनों का सामना करना पड़ता था। यह हिंसा भी इस प्रक्रिया को लगातार मजबूत बनने से रोक नहीं पाई, और हम आज भी जंग के मैदान में अपनी ज़मीन, अपने अधिकारों, और शांति की उम्मीद के लिए लड़ रहे हैं।” अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता।

“टकराव के परिणामों को लेकर हमारे बीच हुआ संवाद - हम महिलाओं पर हो रहे इसके प्रभावों के बारे में बात करना और अनुभव साझा करना- हमें अपने शरीरों, अपनी यादों और अपनी ज़मीन पर लगे उन घावों से आज़ाद करता है जो यह टकराव हमें देकर गए हैं। सच पर किया गया यह संवाद हमारी और हमारे देश की क्षतिपूर्ति के लिए बहुत ज़रूरी है।” अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता।

“अगर हम एकजुट नहीं होते, अगर हम सभी ने अपनी अलग-अलग राह पकड़ ली होती, तो शायद सब बर्बाद हो गया होता। शायद इन तबाह हो चुके इलाकों पर और भी ज़्यादा ताकतवर लोगों का कब्ज़ा होता।” वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

“संगठन हमें और ज़्यादा सीखने में मदद करते हैं, जैसे अगर हम कोई फैसला लें तो उसके क्या परिणाम हो सकते हैं और महत्वपूर्ण मुद्दों पर चर्चा की जाती है, जैसे राजनीतिक पैरोकारी।” वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

“हमें इस बात की आदत हो चुकी है कि पति काम करने जाता है और पत्नी घर पर ही रहती है।” वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

“अगले साल [...] एक नई सभा का आयोजन किया गया, जिसमें मुझे पहली बार संगठन के अध्यक्ष के रूप में चुना गया [...] मैं काफी डरी हुई थी... क्योंकि वे पहले ही पुरुषों के नाम ले चुके थे और उनमें से कोई भी पद स्वीकारना नहीं चाहता था। और फिर, उन्होंने भाग लेने के लिए मेरा नाम लिया, मैं कुछ देर खामोश रही, लेकिन फिर मैंने सोचा कि अगर वे मुझे यह मौका दे रहे हैं तो मैं नेतृत्व संभालने की पूरी कोशिश करूंगी, देखूंगी कि मैं क्या कर सकती हूँ, सीखूंगी, क्योंकि काम करते-करते आप धीरे-धीरे सीख जाते हो। मैंने कहा, ठीक है, मैं कोशिश करूंगी, मैं कोशिश करूंगी।” वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

“जब कुछ लोग साक्षात्कार या किसी काम के लिए आए तो कार्यालय में सिर्फ हम तीन महिलाएं ही थी। मुझे थोड़ा दुःख हुआ, लेकिन इसी के साथ-साथ कुछ हिम्मत भी आई। हमने एक दूसरे का हौसला बढ़ाया, और उन्होंने हमारी थोड़ी टांग-खिंचाई भी की क्योंकि हम तीनों सब जगह पहुंच जाते थे। मैंने अपने साथियों से कहा, ‘वे जितना चाहें हमारा मज़ाक उड़ा सकते हैं, लेकिन हम यहीं टिके रहेंगे; हमें बोर्ड के निर्देशकों के रूप में चुना गया था और चाहे जो भी हो, अब यह हमारी ज़िम्मेदारी है।’ अच्छी बात यह थी कि ये महिलाएं भी उसी वक़्त सदस्य बनी थी जब मैं सदस्य बनी थी। वे दोनों एक ही समय सदस्य बनी थी, तो हम तीनों साथ में मिल कर ज़रूरी मुद्दों पर चर्चा करने लगे।” वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

«वे हमेशा भाग लेने से दूर भागते हैं क्योंकि वे काफी लंबे से सदस्य रहे हैं और वे कोई भी पद स्वीकार नहीं करते हैं। ऐसा नहीं है कि लोग नहीं चाहते कि वे इस तरह की भूमिका निभाएं, वे खुद ही यह पद नहीं चाहते। जैसे, उदाहरण के तौर पर, अगर कोई कहे कि, “हम फलां को बोर्ड का

सदस्य नियुक्त करना चाहते हैं" तो वे खुद ही कह देते हैं, 'नहीं मुझे इसमें हिस्सा नहीं लेना'; वे ऐसा नहीं सोचते कि, 'चलो, ठीक है, उन्होंने मुझे नियुक्त किया है तो मैं यह ज़िम्मेदारी निभाऊंगी'। बिलकुल नहीं। मुझे नहीं पता क्यों, शायद उन्हें डर हो; मुझे नहीं पता कि क्या गलत है! कुछ कहते हैं कि 'मुझे पढ़ना, लिखना नहीं आता, मैं क्या करूंगी?' तो हम उन्हें बताते हैं कि अगर उन्हें बोर्ड के सदस्य के रूप में भाग लेने का मौका मिल रहा है तो उन्हें इसे हाथ से जाने नहीं देना चाहिए; मुझे नहीं लगता कि पढ़ना-लिखना नहीं आने से उन्हें बहुत ज़्यादा दिक्कत होगी। यह सब आपके अपने रवैये पर निर्भर करता है।" वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

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

"मेरे लिए यह काफी मुश्किल था; यह एक बहुत ही दर्दनाक लेकिन प्रेरणादायक कहानी है। मेरे मामले में, मुझे बाहर काम करने की आदत नहीं थी क्योंकि जब तक मेरे पति का देहांत हुआ तब तक सारी ज़िम्मेदारी वो उठाते थे; खर्चा उठाने की ज़िम्मेदारी उनकी हुआ कराती थी-सारी ज़िम्मेदारी उनकी थी। मुझे बाहर काम करने की आदत नहीं थी-सिर्फ वो ही काम पर जाते थे। उनके देहांत के बाद का समय मेरे लिए बहुत मुश्किल था लेकिन ज़रूरत आपको सब सीखने के लिए मजबूर करती है।" वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता।

"मुझे लोगों के सामने बोलना नहीं आता था; मैं सहमी सी रहती थी। मैंने निजी जीवन में हिंसा का सामना किया है। मेरा आत्मसम्मान बहुत गिर चुका था, लेकिन मैंने इन सभी रुकावटों का सामना किया और उस मुकाम तक पहुंची जहां मैं आज खड़ी हूँ।" आदिवासी महिला नेता।

"उन्हें मेरा खुद से फैसला लेना पसंद नहीं था; चाहे कितना ही छोटा फैसला हो, मुझे उनसे पूछना पड़ता था-जैसे वो मेरा मालिक हो।" आदिवासी महिला नेता।

"मेरे पिता मुझसे कहते थे, 'उनके ऊपर ज़िम्मेदारियां हैं। तुम अपनी बहन का ख्याल रखो, खाना पकाओ, पानी भर कर लाओ, कपड़े धो।» सब की अपनी-अपनी ज़िम्मेदारियां थी। हमें इसी तरह पाला-पोसा गया।" आदिवासी महिला नेता।

"आपको अपने काम से प्यार होना चाहिए; आपको अपना काम पसंद होना चाहिए।" आदिवासी महिला नेता।

"हम जो हैं उसकी कीमत समझते हुए, खुद को सशक्त बनाना ताकि अपनी खूबियों को दूसरों तक पहुंचा सकें और दूसरी महिलाओं को प्रेरित कर सकें।" आदिवासी महिला नेता।

"महिलाओं की भागीदारी में हमेशा रुकावटें आती हैं। महिलाओं के लिए इन भूमिकाओं को निभाने के मौके बहुत सीमित होते हैं, आदिवासी जगत में भी, [...] वो मानते तो हैं कि महिलाएं अच्छा काम करती हैं लेकिन वे महिलाओं को काम करने की छूट नहीं देना चाहते।" आदिवासी महिला नेता।

"अगर मुझे कंप्यूटर इस्तेमाल करना नहीं आता तो मैं कितना आगे बढ़ पाती? अगर मुझे लिखना या रिपोर्ट तैयार करना नहीं आता तो मैं कहाँ होती? कहाँ तक पहुंच पाती?" आदिवासी महिला नेता।

"हर रोज़, मैं इस दुनिया की शुक्रगुज़ार हूँ कि मैं ज़िंदा हूं; मैं रोज़ ध्यान लगाती हूँ। मैं हमेशा सुबह उठती हूँ, मैं रोज़ खुद को ताकत देती हूँ। वो कहते हैं ना, यहाँ जिस बात की कमी है वो है आत्मसम्मान। हमें खुद को सशक्त बनाना होगा। हमें दूसरों तक यह संदेश- यह ऊर्जा - पहुंचाने के लिए अपनी पहचान को स्वीकार करना होगा।" आदिवासी महिला नेता।

"लेकिन पुरुष कहते हैं, 'मुझे कोई औरत नहीं बताएगी कि मुझे क्या करना है, महिलाओं को मुझे यह सब बताने का अधिकार नहीं है!'" आदिवासी महिला नेता।

"अब हम वो शर्मीली औरतें नहीं हैं जिन्हें लोगों के सामने बात करने में झिझक महसूस होती थी।" आदिवासी महिला नेता।

› Comunidad Pucara. Junin. Una mujer indígena Quechua siembra vegetales.
Foto por CAOI/CIAP para RRI.

4 कार्य पद्धति

तीनों महिला नेताओं के जीवन यात्रा की कहानी तीन अलग-अलग सलाहकारों ने एकत्रित की जो इन नेताओं के देश से ही थे - आदिवासी महिला नेता के किए पेरू; वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता के लिए ग्वाटेमाला और अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता के लिए कोलंबिया। हालांकि तीनों सलाहकार कंपनियों ने जीवन यात्रा की कहानी के विश्लेषण की पद्धति का इस्तेमाल किया, लेकिन सभी ने कहानी लिखने का अपना-अपना अनूठा तरीका अपनाया।

आदिवासी नेता की जीवन यात्रा के लिए सलाहकार ने संवाद का तरीका अपनाते हुए आमने-सामने बैठकर और ऑनलाइन माध्यम के ज़रिए, महिला नेता और उनके जीवन से जुड़े अन्य व्यक्तियों के साथ, एक से अधिक बार चर्चा की। संवाद के तरीके की मदद से अध्ययनकर्ता और साक्षात्कारकर्ता की भूमिका में ज़रूरी बदलाव किए गए, और इसके ज़रिए, जीवन यात्रा की कहानी रिकॉर्ड करने की प्रक्रिया के लिए एकस्तरीय और समतापूर्ण वातावरण सुनिश्चित किया गया। संवाद के दौरान मुख्य किरदार (महिला नेता) के सामाजिक-सांस्कृतिक और राजनीतिक परिप्रेक्ष्य की पड़ताल की गई, और इसके दौरान उन्हें कहानी की लय और दिशा खुद तय करने की छूट दी गई ताकि वे अपनी आवाज़ में नेतृत्व के अपने अनुभव से जुड़ी चुनौतियों, रुकावटों और रणनीतियों का ज़िक्र कर सकें। सलाहकार ने जीवन यात्रा की कहानी तैयार करने के लिए निम्न चरणों का इस्तेमाल किया: (i) नेता के साथ मिलकर साक्षात्कार के प्रश्न तैयार करना; (ii) जानकारी इकट्ठा करने के लिए प्रश्नावली तैयार करना; (iii) महिला नेता के साथ साक्षात्कार करना (एक से अधिक बार); (iv) साक्षात्कारों का विश्लेषण और अध्ययन की रिपोर्ट तैयार करना।

वन-समुदाय से आने वाली नेता की जीवन यात्रा की कहानी तैयार करने वाले सलाहकार ने संवाद और चिंतन की प्रक्रिया से शुरुआत की। महिला नेता और शोधकर्ता के बीच इस बातचीत के ज़रिए उनकी जीवन यात्रा की कहानी की रूपरेखा तैयार की गई। इस रूपरेखा के ज़रिए महिला नेता के जीवन को प्रभावित करने वाले और उससे प्रभावित होने वाले रिश्तों, कदमों, विचारों, भावनाओं और संदर्भों की पहचान करने और उनका विश्लेषण करने का मौका मिला। इस पूरी प्रक्रिया के दौरान, जीवन यात्रा की कहानी को महिला नेता के जीवन में योगदान देने वाले सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक और सांकेतिक संदर्भों से जोड़ना शोधकर्ता की ज़िम्मेदारी थी। शोधकर्ता ने महिला नेता के जीवन और नेतृत्व हासिल करने के उनके सफर की प्रमुख और महत्वपूर्ण घटनाओं पर विशेष ध्यान देते हुए, उनके जीवन में महत्वपूर्ण बदलाव लाने वाले मोड़ या पड़ावों की पहचान की। इसके ज़रिए उन संबंधों और संसाधनों (राजनीतिक, सांस्कृतिक, सामुदायिक, धार्मिक, संगठनात्मक, पीढ़ीगत) की पहचान की गई जिनकी मदद से वे अपने जीवन में, अपने संघर्षों में और व्यवस्था में मौजूद रुकावटों और अड़चनों को दूर कर पाई। उनकी जीवन यात्रा की कहानी दर्ज करने की प्रक्रिया में तीन चरण शामिल थे: (i) जीवन यात्रा की कहानी तैयार करना; (ii) साक्षात्कार और अनौपचारिक रूप से चर्चा; (iii) जानकारी का विश्लेषण और रिपोर्ट लेखन।

अंत में, अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता की जीवन यात्रा की कहानी के लिए, सलाहकार ने उनके अनुभवों के ज़रिए उन सामाजिक सच्चाइयों को समझने का फैसला किया जो अक्सर अदृश्य रहती हैं। इसके लिए, महिला नेता की बात को ध्यान से सुनना, उनकी भाषा और उनके द्वारा इस्तेमाल किए जाने वाले शब्दों का सम्मान करना बहुत ज़रूरी था। अल्फ्रेड मोलानो ने आम लोगों की कहानियों के ज़रिए जंग से जूझ रहे देशों का अनौपचारिक इतहास दर्ज करने के तरीके के तौर पर, सामूहिक और लोकप्रिय भाषा के महत्व पर ज़ोर दिया है। मोलानो के तरीके में लोकप्रिय भाषा एक बुनियादी पहलू है-जिसमें समुदाय या कौम की यादें कैद होती हैं। मौखिक इतिहास के एक कोर्स में उन्होंने इसे कुछ इस तरह समझाया:

> लोकप्रिय भाषा क्या है? ऐतिहासिक नज़रिए से, यह कविता का एक बुनियादी पहलू है। हमें वो सभी प्रेम के किस्से-कहानियां, लोकप्रिय कहानियां या घटनाओं के सुने या बताए गए किस्से कितनी आसानी से याद रहते हैं; उन्हें एक जगह से दूसरी जगह मौखिक और लोकप्रिय भाषा के ज़रिए भेजा गया। यूरोप में इसने प्रेम और कविता को जन्म दिया। लोकप्रिय भाषा का साहित्य के साथ नज़दीकी रिश्ता होता है - साहित्य दुनिया को देखने के हमारे नज़रिए पर गहरा असर डालता है। मैं मानता हूँ कि कविता के बिना, किसी भी सामाजिक वास्तविकता को जानना और समझना संभव नहीं है। कविता बुनियादी रूप से मौखिक है, स्मृति है, ऐतिहासिक स्मृति, खुद इतिहास।

उनके अनुसार, जीवन यात्रा की कहानी लिखने की प्रक्रिया में किसी एक ज़मीन से जुड़ा हुआ होना बहुत ज़रूरी है, जो उनके हिसाब से जीवन का मर्म है: वो ज़मीन जहाँ आपकी पहचान बनती और विकसित होती है, जहाँ व्यक्तिगत और सामूहिक आकांक्षाओं के बीज बोए जाते हैं, जहाँ हर कहानी के निशान शरीरों पर गूदे हुए पाए जाते हैं, जहाँ जीने के या अपने अस्तित्व को बचाने के संघर्षों की ज़िंदा या भुला दी गई यादें दबी हुई होती हैं, जहाँ पीढ़ी दर पीढ़ी लोगों ने हार और जीत देखी है। जिन परिस्थितियों में महिला नेता ने अपनी नेतृत्व क्षमता का विकास किया है उन परिस्थितियों को, उनकी संस्कृति और वातावरण की खूबियों को, और उन्होंने अपनी जीवन यात्रा के दौरान जिन चुनौतियों और जिस लिंग भेदभाव का सामना किया है उसे समझने के लिए परिवार, समुदाय और संगठन में उनकी भूमिका पर ध्यान दिया गया। जीवन यात्रा की कहानी लिखने की प्रक्रिया में निम्न चरण शामिल थे: (i) जिस इलाके में महिला नेता पली-बढ़ी उसकी सामाजिक-सांस्कृतिक और लिंग-संबंधी पृष्ठभूमि की समीक्षा; (ii) महिला नेता के साथ उनके जीवन के बारे में साक्षात्कार करना; उनके बचपन और परिवार से शुरू करते हुए, जानना कि उन्होंने अपने समुदाय और/या संगठन में राष्ट्रीय (या अंतर्राष्ट्रीय) स्तर पर नेतृत्व हासिल करने के लिए वर्ग, जातीयता, लिंग-आधारित भेदभाव और हिंसा के अनुभवों जैसी रुकावटों को पार करने के लिए अपने समुदाय में किन भूमिकाओं को अपनाया; और इसके साथ-साथ उनके सामने आने वाली समस्याओं और उन रणनीतियों के बारे में अधिक जानना, जिनकी मदद से उन्होंने इन समस्याओं को दूर किया और समुदाय की बाकी महिलाओं के लिए एक उदाहरण पेश किया; (iii) किए गए साक्षात्कार की प्रतिलिपि (लिखित दस्तावेज़) तैयार करना; (iv) महिला नेता के साथ दोबारा साक्षात्कार करना ताकि पहले साक्षात्कार के दौरान सतही तौर पर छुए गए या छूटे हुए मुद्दों पर गहराई से चर्चा की जा सके; (v) आरआरआई द्वारा प्रस्तावित पैमानों पर ज़ोर देते हुए, महिला नेता की जीवन यात्रा की कहानी पर रिपोर्ट लिखना।

सभी मामलों में, इन कहानियों को उनके भौगोलिक और ऐतिहासिक संदर्भ में रखे जाने को महत्व दिया गया ताकि यह समझा जा सके कि यह संदर्भ किस तरह महिला नेताओं के सामने चुनौती पेश कर सकते हैं और उन्हें प्रभावित और प्रेरित कर सकते हैं। प्राथमिक जानकारी (साक्षात्कार) के साथ-साथ गैर-प्राथमिक भौगोलिक, सांस्कृतिक और ऐतिहासिक जानकारी को भी अध्ययन में शामिल किया गया। लोगों के जीवन अनुभव उन ख़ास जगहों से जुड़े हुए होते हैं जिनका स्वरुप वहां बसने वाले स्थानीय समुदायों, आदिवासियों और अफ़्रीकी-मूल के समुदायों और उन संस्थाओं तथा इकाइयों द्वारा तय किया जाता है जो इन समुदायों से उनके संसाधन और नियंत्रण छीनना चाहते हैं। इन टकरावों से पैदा होने वाले भौगोलिक समीकरण, उन ऐतिहा-सिक-भौगोलिक संदर्भों को जन्म देते हैं जो सामाजिक पहचानों और रणनीतियों का और उनमें होने वाले बदलावों का स्वरूप तय करते हैं। इसलिए, महिला नेताओं की जीवन यात्रा और उनकी सामाजिक-राजनीतिक पहचानों को ऐसे नज़रिए से देखने की ज़रुरत है जिसके तहत उनके जीवन में मौजूद रिश्तों के ताने-बाने से जुड़ी जगहों और क्षेत्रीय पहलुओं को केंद्रीय स्थान दिया जाए।

इतिहास अक्सर उन प्रभुत्वशाली लोगों द्वारा सुनाया जाता है जो एक ख़ास ऐतिहासिक विमर्श तैयार करके उसे लोगों पर थोपते हैं। इस नज़रिए से, यह अध्ययन आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों की महिला नेताओं की उपस्थिति और स्वायतत्ता पर पर्दा डालने वाले इस प्रभुत्वशाली ऐतिहासिक विमर्श के किरादरों और इससे जुड़ी यादों में विविधता लाने की एक कोशिश है।

अध्ययन के शुरुआती नतीजों के उपलब्ध होने के बाद आरआरआई के लातिनी अमेरिकी गठबंधन के 18 संगठनों के साथ अध्ययन के बारे में जानकारी साझा की गई और उनके सुझाव मांगे गए। इन संगठनों में: महिला क्षेत्रीय नेताओं की समन्वय समिति (सीएमएलटी), पेरू की आदिवासी महिलाओं का राष्ट्रीय संगठन (ओएनएएमआईएपी), बोलीविया की आदिवासी महिलाओं की राष्ट्रीय समन्वय समिति (सीएनएएमआईबी), ब्राजीलियाई अमेज़न की आदिवासी महिलाओं का संघ (यूएमआईएबी), अश्वेत ग्रामीण क्विलोम्बोला समुदाय की राष्ट्रीय समन्वय समिति (सीओएनएक्यू), उत्तरी काका की अफ़्रीकी-मूल की महिलाओं का संघ (एएसओएम), इक्वाडोर के वैकल्पिक विकास के लिए लैटिन अमेरिकी संघ (एएलडीईए), इक्वाडोर की अफ़्रीकी-मूल की महिलाओं का संगठन (फंडाकियोन अज़ुकर), ग्वाटेमाला के पैटन के वन समुदायों का संघ (एसीओएफओपी), मेक्सिको के वन-किसान संगठनों का नेटवर्क (आरईडी एमओसीईएफ), आदिवासी महिलाओं का अंतर्राष्ट्रीय मंच (एफआईएमआई), पनामा के इपेटी एम्बेरा महिला कारीगरों का संघ (एएमएआईआरई), एंडियन आदिवासी संगठनों की समन्वय समिति (सीएओआई), कोलंबिया के अश्वेत समुदाय का समन्वय (पीसीएन), कोलंबियाई अमेज़न आदिवासी का संगठन (ओपीआईएसी), पेरू के राष्ट्रीय कृषि समन्वयक (सीएनए), अंतर्राष्ट्रीय पर्यावरण और विकास संस्थान (आईआईईडी), और सीआईएफओआर-आईसीआरएफ शामिल थे।

5 नतीजे

5.1 नेतृत्व हासिल करने में आने वाली रुकावटें

5.1.1 आपसी संबंध वाली रुकावटें

अध्ययन में जिन रुकावटों की पहचान की गई है उन्हें समझने के लिए उनके आपसी संबंधों को जानना और उन्हें उत्तर-उपनिवेशवादी समाज और उनके क्षेत्रीय आयामों के संदर्भ में रखना ज़रूरी है। इस इतिहास की शक्ल तय करने में पितृसत्तात्मक, नस्लवादी, और वर्ग-आधारित हिंसा की अहम भूमिका रही है जिसने संगठन और राजनीति के स्तर पर महिलाओं की भागीदारी को सीमित किया है। इन रुकावटों का एक पहलू है महिलाओं के लिए प्रतिनिधित्व के अवसरों की कमी, जो उन्हें नेतृत्व पदों और ज़रूरी जानकारी से दूर रखता है। जब उन्हें प्रतिनिधित्व कर पाने के अवसर मिलते हैं, तब भी इसी तरह की रुकावटें उनके द्वारा पूरी स्वतंत्रता और जानकारी के साथ निर्णय ले पाने के आड़े आती है और उन्हें अपने संसाधनों के इस्तेमाल के लिए ज़रूरी सुरक्षित वातावरण से वंचित करती हैं।

अध्ययन में भाग लेने वाले हर महिला नेता की कहानी अपने ख़ास संदर्भ से जुड़ी होने के बावजूद उन साझा परिस्थितियों की ओर इशारा करती है जिनका सामना आदिवासी, अफ़्रीकी-मूल और स्थानीय समुदायों से आने वाले सभी महिला नेता करती हैं। उदाहरण के तौर पर, वन-समुदाय से आने वाली महिला नेता के इलाके - ग्वाटेमाला के मायन राष्ट्रीय उद्यान - में कई ऐसे व्यक्तियों और संस्थाओं को देखा जाता है जो अपने-अपने हितों के लिए इस इलाके पर नियंत्रण स्थापित करना चाहते हैं। इनमें ऐसी किसान और आदिवासी आबादियां हैं जो हाल के समय में पलायन के बाद यहां बसे हैं, संरक्षण पर काम करने वाली अंतरराष्ट्रीय संस्थाएं हैं, विशाल पुरातत्व और पर्यटन परियोजनाएं हैं, तेल कंपनियां हैं और संघटित अपराध से जुड़े गिरोह हैं।

कोलम्बियाई पेसिफ़िक की अफ़्रीकी-मूल की महिला नेता ऐसे इलाके में रहती हैं जहाँ दबी सोने जैसी खनिज संपदा और जल संसाधनों के दोहन, नियंत्रण और कब्जे को लेकर टकरावों का कई दशकों लंबा इतिहास रहा है और हाल ही के दशकों में गैर-कानूनी फसलों को लेकर भी टकराव बढ़ा है। गैर-कानूनी हथियारबंद गिरोहों की वजह से पैदा होने वाली टकराव की स्थिति का काका क्षेत्र की अफ़्रीकी-कोलम्बियाई पर, और इस इलाके और यहाँ काम करने वाले संगठनों पर काफी गहरा और हिंसक प्रभाव पड़ा है। अंत में, पेरुवीयाई अमेज़न से आने वाली महिला नेता जिस इलाके में रहती हैं उन पर बीसवी सदी के मध्यकाल में शुरू हुई आदिवासी समुदायों की गुलामगिरी के इतिहास का गहरा असर देखा जा सकता है। इस इतिहास की विरासत में मिले सशस्त्र आंतरिक युद्ध ने अशानिका और अशेनिका समुदायों के अस्तित्व को खतरे में डाल दिया है। इन सभी मामलों में, सरकार द्वारा ग्रामीण आबादी की बुनियादी ज़रूरतों की अनदेखी का एक लंबा और अटूट इतिहास देखा जा सकता है।

5.1.2 व्यवस्था से पैदा होने वाली और व्यवस्था को पैदा करने वाली रुकावटें

› ज़मीन और संसाधनों तक पहुंच

इन इलाकों में मौजूद संसाधनों के नियंत्रण को लेकर कानूनी और गैरकानूनी समूहों के बीच में लगातार तनाव बना रहता है, जिसके चलते विभिन्न इकाइयों के बीच के सत्ता-संबंध और महिलाओं से जुड़ी रूढ़ियां, क्षेत्रीय संसाधनों तक महिलाओं की पहुंच को और नियंत्रण को सीमित करती हैं, जो संगठन और राजनीति में उनकी भागीदारी में रुकावटें पैदा करता है।

› इलाके में टकराव की स्थिति

इन सभी इलाकों में जारी तनाव की स्थिति का महिलाओं के जीवन और उनकी भविष्य की योजनाओं पर ख़ास प्रभाव पड़ता है। इन टकरावों की वजह से उन्हें विस्थापन, बेदखली, असुरक्षा, दमन और पुनर्वास जैसे अनुभवों का सामना करना पड़ता है जिनके दौरान उनके बुनियादी अधिकारों का उल्लंघन किया जाता है।

› शिक्षा तक पहुंच

इस अध्ययन में शामिल किए गए इलाकों में ग्रामीण महिलाओं के लिए औपचारिक शिक्षा हासिल कर पाने के अवसरों का अभाव देखा जा सकता है। इस रुकावट की वजह से प्रतिनिधित्व वाली भूमिकाओं और पदों में महिलाओं की भागीदारी में गिरावट आती है, जिसका कारण तकनीकी पहलुओं की समझ का अभाव और शिक्षा न होने की वजह से महिलाओं में पैदा होने वाली आत्मसम्मान की कमी है।

› प्रौद्योगिकी और तकनीकी जानकारी तक पहुंच का अभाव

इस प्रकार की रुकावटों के संबंध में देखा जाता है कि प्रौद्योगिकी और तकनीकी जानकारी तक पुरुषों की पहुंच कहीं ज़्यादा होती है, और महिलाओं की बहुत सीमित। इसकी वजह से स्थानीय मुद्दों से जुड़ी जानकारी महिलाओं तक नहीं पहुंच पाती है, जो इनके संबंध में निर्णय ले पाने या संगठन तथा राजनीतिक पैरोकारी से जुड़ी गतिविधियों में भाग ले पाने की उनकी क्षमता को प्रभावित करती है।

› आर्थिक असुरक्षा

महिलाओं की आर्थिक सुरक्षा पर होने वाले इन रुकावटों के प्रभावों की पड़ताल करना बहुत ज़रूरी हो जाता है। महिला नेताओं को अपने क्षेत्रों में रोज़गार के अवसरों की कमी और अनौपचारिकता का सामना करना पड़ा है, जो आर्थिक निर्भरता और अस्थिरता को और गहरा बनाती है।

5.1.3 लिंग-संबंधी भूमिकाएं और रुकावटें

› परिवार

घरेलू ज़िम्मेदारियां और परिवार की देखभाल, बिना वेतन के किए जाने वाले वो काम हैं जिनका पारिवारिक अर्थव्यवस्था में बड़ा योगदान होता है। लेकिन, क्योंकि इसका भार ज़्यादातर महिलाओं पर पड़ता है, इसलिए उन्हें मनोरंजन, प्रशिक्षण और संगठनत्मक गतिविधियों के लिए बहुत कम समय मिल पाता है। इसका ही दूसरा पहलू है, शिक्षा में और सार्वजनिक भूमिकाओं से जुड़े पदों के लिए पुरुषों को प्राथमिकता दिया जाना।

› संगठन

यही लिंग-संबंधी समीकरण, जिनकी शुरुआत आमतौर पर परिवार से होती है, फिर महिला-पुरुषों की मिश्रीत सदस्यता वाले संगठनों में भी दिखाई देते हैं जहाँ महिलाओं के योगदान को देखभाल व्यवस्था या महिलाओं और परिवार के मुद्दों तक ही सीमित रखा जाता है, जो आगे चल कर प्रतिनिधित्व, मोलभाव और अन्य प्रकार के नेतृत्व से जुड़े पदों तक महिलाओं की पहुंच को, उनकी पात्रता को, भरोसे को और समर्थन को सीमित करता है।

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

5.2 रुकावटों को दूर करने के लिए महिला नेताओं की रणनीतियां

5.2.1 नेतृत्व भूमिका निभा पाने के लिए ज्ञान हासिल करने के साधन

महिला नेताओं ने विश्वविद्यालय-स्तरीय शिक्षा और/या सामुदायिक और संगठनात्मक कार्य से जुड़े अनुभव की मदद से अपने ज्ञान के दायरे को बढ़ाया है। सभी जीवन यात्रा कहानियों में देखा गया कि विभिन्न परिस्थितियों, रिश्तों और बदलावों का सामना करने पर सामाजिक और भावनात्मक कौशल सीखने और विकसित करने के लिए महिला नेता हमेशा ही तैयार रही हैं। आदिवासी और अफ़्रीकी-मूल के समुदायों से आने वाली महिला नेताओं ने पुश्तैनी ज्ञान को पुनर्जीवित करके उसे अपने काम का हिस्सा बनाया है।

महिला नेताओं में से कुछ ने विश्वविद्यालय और तकनीकी शिक्षा पूरी करने पर ज़ोर दिया जबकि बाकी ने सिर्फ प्राथमिक शिक्षा पूरी करने के बावजूद लगातार सीखते रहने के लिए अपने अनुभव का इस्तेमाल किया है।

स्कूल की शिक्षा के अवसर उनके परिवार की सामाजिक-आर्थिक स्थिति और परिवार की ओर से मिलने वाले समर्थन पर निर्भर करते हैं।

ज्ञान हासिल करने में दूसरों की मदद करने के लिए उन्होंने युवाओं को सामुदायिक कार्य और प्रशिक्षण से जोड़ा है, दूसरी महिलाओं को समर्थन दिया है और सहभागिता वाले प्रशिक्षण तथा सशक्तिकरण के तरीके विकसित किए हैं।

5.2.2 ज़मीनी-स्तरीय सामुदायिक संगठन

महिलाओं के नेतृत्व वाले संगठन द्वारा लागू की जाने वाली रणनीतियों में कुछ समानताओं के साथ-साथ विविधता भी देखी जा सकती है। सभी महिला नेता ऐसे सामुदायिक संगठन से आती हैं जो आपसी रिश्तों, एकता और समुदाय की सबसे महत्वपूर्ण ज़रूरतों की बुनियाद पर टिके हैं। यह संगठन अपने समुदायों के सतत विकास के लिए कार्यक्रम और परियोजनाएं लागू करते हैं और इनके ज़रिए सभी के लिए भागीदारी के अवसर पैदा करते हैं।

सभी महिला नेता ऐसे सामुदायिक संगठन से आती हैं जो आपसी रिश्तों, एकता और समुदाय की सबसे महत्वपूर्ण ज़रूरतों की बुनियाद पर टिके हैं।

कुछ संगठनों (आदिवासी और अफीक्री-मूल के समुदायों के संगठन) की जड़ें सांस्कृतिक एकजुटता और परंपरा से जुड़ी प्रथाओं में हैं। स्थानीय समुदायों से जुड़े संगठनों ने अपनी पारंपरिक किसानी की पहचान (कम्पेसिना) और प्रथाओं को आज की ज़रुरत के अनुसार ढालते हुए, जंगलों और उसके संसाधनों को टिकाऊपन के चश्मे से देखने का नज़रिए विकसित किया है। कुछ संगठनों ने सरकारी परियोजनाओं का हिस्सा बनकर, व्यवस्था के अंदर रहते हुए, साथी संगठनों की मदद से बदलाव लाने की कोशिश की है, जबकि कुछ ने सरकार से दूरी बनाए रखते हुए, जायज़ सवाल उठाने की (जैसे भ्रष्टाचार को लेकर) भूमिका अपनाई है।

5.2.3 महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए ज़रूरी एजेंडा तैयार करना

महिला नेता साथ में मिलकर ऐसे एजेंडा तैयार करने की कोशिश करते हैं जो निर्णय-प्रक्रिया में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा दे। इनमें निम्नलिखित पहलू शामिल हैं:

- महिलाओं में उम्मीद और वफादारी का अहसास पैदा करना; महिलाओं को व्यक्तिगत और सामूहिक अधिकारों पर प्रशिक्षण देना; सीधे तौर पर संगठनों में हिस्सा लेने में महिलाओं को समर्थन देना; संगठन बनाने और विकसित करने के लिए महिलाओं को एकजुट करने, प्रशिक्षण देने और सशक्त बनाने के लिए सहभागिता-पूर्ण तरीके विकसित करना।
- महिला नेतृत्व की वैधता और विश्वसनीयता सुनिश्चित और रेखांकित करने के प्रति ज़िम्मेदारी और प्रतिबद्धता।
- संगठनों में ऐसे बदलावों को बढ़ावा देना जो महिलाओं के लिए भागीदारी के अधिक से अधिक अवसर पैदा करें और इसके लिए उचित वातावरण सुनिश्चित करें।
- संगठनों में महिलाओं को दिए जाने वाले विशेष पदों में विविधता लाना।

5.2.4 समर्थन नेटवर्क

- तीनों नेता महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के अंतरराष्ट्रीय अजेंडा से जुड़ी रही हैं।
- उन्होंने टकराव की स्थिति से निपटने की रणनीति के रूप में संवाद को प्राथमिकता दी है।
- उन्होंने विभिन्न राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय समर्थन संस्थाओं और उनसे जुड़ी सरकारी संस्थाओं से संपर्क और रिश्ते बनाकर रखे हैं।
- वो अपने बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल से जुड़ी रोज़मर्रा की ज़रूरतों के लिए अपने पारिवारिक नेटवर्क पर निर्भर कराती हैं और इसके साथ-साथ अपने नेतृत्व पद से जुड़ी भूमिकाओं और ज़िम्मेदारियों को भी पूरा करती हैं।

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

5.2.5 अपनी आंतरिक शक्ति को मजबूत बनाना

- इसमें आध्यात्मिक और भावनात्मक रूप से खुद की देखभाल करना, अपने आत्मविश्वास को जगाना, स्पष्ट लक्ष्य तय करना, ध्येय की ओर बढ़ते रहना और अपने पूर्वजों, अपनी जीवन ऊर्जा और प्रकृति से जुड़े रहना शामिल है।

5.3 नेतृत्व के बहुरंगी स्वरूप

अफ़्रीकी-मूल के व्यक्तियों के लिए सामुदायिक नेतृत्व की बुनियाद उनकी संस्कृति होती है। इस सांस्कृतिक पहचान और पूर्वजों से मिले खेती, खाना बनाने की कला, देखभाल, लोक-साहित्य और प्राकृतिक संसाधनों के उपयोग से जुड़े ज्ञान की मदद से अफ़्रीकी-मूल की अश्वेत महिला नेता को वो पुख्ता बुनियाद मिल पाई है जिसके आधार पर वो अपनी पुश्तैनी ताकत और जातीय पहचान के साथ अपनी आवाज़ बुलंद कर पाई हैं और अपने समुदाय और उसकी महिलाओं को प्रेरित कर सकीय हैं। इस मजबूत सांस्कृतिक विरासत की मदद से वो अपने समुदाय की गरीब और अश्वेत महिलाओं की ज़रूरतों, कमियों और उनके साथ होने वाले भेदभाव को भलीभांति समझती हैं, और जानती हैं कि मार्मिक शब्दों के ज़रिए किस तरह से उनके साथ गहरा रिश्ता बनाना है, और अपने क्षेत्रीय अधिकारों, संसाधनों के इस्तेमाल, लिंग-आधारित समानता और राजनीतिक भागीदारी के संरक्षण के लिए एक सामूहिक प्रक्रिया लागू करने के लिए किस तरह से एकता, सहयोग, संगठन और समर्थन से जुड़ी रणनीतियां तैयार करनी है।

समुदाय के समर्थन के साथ, अफ़्रीकी-मूल की महिलाओं का एक संगठन शुरू किया गया जिसमें इन महिला नेता की आवाज़ ने समुदाय की अनगिनत महिलाओं की सामूहिक आवाज़ का प्रतिनिधित्व किया। इस समुदाय-स्तरीय प्रक्रिया ने महिलाओं को सशक्त बनाया और यह महिला नेता एक प्रतिनिधि और प्रभावी रहनुमा के रूप में उभर कर आई, और उन्होंने संगठनों के व्यापक नेटवर्क में और राष्ट्रीय व अंतरराष्ट्रीय स्तर की पैरोकारी की महत्वपूर्ण प्रक्रियाओं में हिस्सा लिया।

अफ़्रीकी-मूल की इन महिला नेता ने धीरे-धीरे अपने परिवार के पुरुष नेताओं का समर्थन भी हासिल किया, जिसकी मदद से वे महिला-पुरुषों की मिश्रित सदस्यता वाले संगठन में भी अपनी जगह बना पाई। इस संगठन में उन्हें मर्दाना, पितृसत्तात्मक संस्कृति और रोज़मर्रा की हिंसा से पैदा होने वाले चुनौतियों से जूझना पड़ा। उनके संघर्षों को समझने और उनका सम्मान करने के ज़रिए, वे समुदाय के पुरुषों और महिलाओं दोनों का, विशेष रूप से अफ़्रीकी-मूल की महिलाओं का समर्थन हासिल कर पाई। इस समर्थन के साथ, उन्होंने समुदाय की प्रगति के लिए काम करने वाली अन्य महिलाओं की, अपने समुदाय में और देश में बदलाव का दूत बनने में मदद की।

> अफ़्रीकी-मूल की इन महिला नेता ने धीरे-धीरे अपने परिवार के पुरुष नेताओं का समर्थन भी हासिल किया, जिसकी मदद से वे महिला-पुरुषों की मिश्रित सदस्यता वाले संगठन में भी अपनी जगह बना पाई।

मौटे तौर पर, आदिवासी समुदाय अपने संगठनात्मक, सामाजिक और राजनीतिक ज्ञान के दम पर और अपने सांस्कृतिक मूल्यों, परंपराओं, देखभाल से जुड़ी समझ, संसाधनों के प्रबंधन और अपनी भाषाओं को पुनर्जीवित रख कर ही अब तक अपना अस्तित्व बचा पाए हैं।

इस नज़रिए से, अशेनिका महिला नेता के नेतृत्व हासिल करने के सफर में उनकी जातीय पहचान की बुनियादी भूमिका को समझाना बहुत ज़रूरी है। वो अपने लोगों का ही एक हिस्सा हैं और उनकी भागीदारी में उनके लोग भी उनके साथ शामिल हैं। अशेनिका समुदाय से आने की उनकी पहचान के अलावा, यह समझना भी ज़रूरी है कि आज के संदर्भ में हर आदिवासी की आवाज़ पूरे आदिवासी समुदाय के दावों का प्रतिनिधित्व करती है। इसलिए, अशेनिका नेता की जीवन की कहानी, उससे सीखे जाने वाले सबक, रणनीतियाँ और ली जाने वाली प्रेरणा, उनकी जातीय पहचान और आदिवासियों के सभी अधिकार हासिल करने के राष्ट्रीय-स्तरीय प्रयासों से जुड़ी है।

नेतृत्व हासिल करने की उनकी यात्रा, उनके निजी अनुभवों, पारिवारिक योगदान और ज्ञान के समन्वय पर आधारित रही है; इसमें उनकी दादी के ज्ञान और समझ की और उनके माता-पिता द्वारा निभाई गई नेतृत्व भूमिकाओं का महत्वपूर्ण स्थान रहा है। इसके साथ-साथ, सामुदायिक, स्थानीय, राष्ट्रीय और

अंतरराष्ट्रीय संगठनों, आवश्यकताओं और ज्ञान की भी इस प्रक्रिया में महत्वपूर्ण भूमिका रही है; चाहे वो अपने अनुभवों को दूसरों के साथ साझा करना हो या इस दौरान आंतरिक और बाहरी रुकावटों का सामना करना हो।

जिस तरह से जातीयता और संगठनात्मक प्रक्रिया उनकी कहानी का हिस्सा रही है, उसी तरह यहाँ यह भी ध्यान में रखना ज़रूरी है कि हम जिन महिला नेता के अनुभवों का विश्लेषण कर रहे हैं वो अमेज़न इलाके की आदिवासी नेता हैं जिन्होंने महिला-पुरुषों की मिश्रित सदस्यता वाले संगठनों में (स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय आदिवासी संगठनों में) काम किया है और इसके साथ-साथ वे संगठन के अंदर और बाहर भी विभिन्न संस्कृतियों और लिंग पहचान वाले व्यक्तियों से जुड़ी प्रक्रियाओं का हिस्सा भी रही हैं।

यह पहलू हमें यह समझने में मदद करता है कि इस दस्तावेज़ के लिए जिन रुकावटों, रणनीतियों और सीखे गए सबक की पहचान की गई है वो एक अशेनिका आदिवासी महिला के अनुभवों पर आधारित हैं: एक युवा महिला, एक अकेली माँ जिसने अपनी मेहनत से उच्च शिक्षा हासिल की; एक कुशल अनुवादक और एक ऐसी महिला जिन्होने अपने पारिवारिक रिश्तों के साथ-साथ अपने अनुभव और नज़रिए की मदद से संगठन की शुरुआत की। उन्होंने अपने पेशेवर और तकनीकी ज्ञान का अपने आदिवासी समुदाय की स्वास्थ्य ज़रूरतों को पूरा करने के लिए इस्तेमाल किया और इसके अलावा अपने कीमती तकीनीकी ज्ञान के ज़रिए स्थानीय संगठन में भी योगदान दिया।

खुद इन महिला नेता ने भी माना कि महिला-पुरुषों की मिश्रित सदस्यता वाले संगठनों में उनकी भागीदारी में और विभिन्न स्तरों पर उनके द्वारा निभाई गई नेतृत्व भूमिकाओं के लिए समय की उपलब्धता, आर्थिक स्वायत्तता, तकनीकी ज्ञान और प्रौद्योगिकी का इस्तेमाल, अनुवाद कौशल, स्वास्थ्य क्षेत्र का विशेषज्ञ ज्ञान, पारंपरिक ज्ञान और सामाजिक-भावनात्मक कौशल जैसे पहलू बहुत महत्वपूर्ण थे। वे संगठन में काफी तेज़ी से आगे बढ़ी, और बहुत ही कम समय में उन्होंने स्थानीय संगठन से शुरू करते हुए सीओआईसीए जैसी अंतरराष्ट्रीय संस्थाओं में अपनी जगह बनाई। उन्होंने बहुत तेज़ी से विभिन्न स्तरों पर अपनी क्षमताओं, कौशल और प्रयासों को मजबूत किया और इसके ज़रिए संगठन में महिलाओं द्वारा निभाई गई भूमिकाओं में विविधता लाने में सफल रहीं।

यहाँ इस बात को स्वीकार करना भी ज़रूरी है कि जो पहलू इन महिला नेता को वैधता प्रदान करते हैं वे सभी निजी उपलब्धियां, उन्हें -कुछ हद तक- उन परिस्थितियों से भी दूर ले जाते हैं जिनका सामना अमेज़न की ज़्यादातर आदिवासी महिलाएं आज भी कर रही हैं। दूसरी तरफ, यह भी स्वीकार करना ज़रूरी है कि इन सभी उपलब्धियों और सफलताओं के बाद भी इन महिला नेता को अपने जीवन में कई मौकों पर उत्पीड़न और लिंग-आधारित हिंसा का सामना करना पड़ा है। अंत में, क्षेत्रीय अधिकारों और संसाधनों के संरक्षण के लिए शुरू की गई सामुदायिक प्रक्रिया -जिसके ज़रिए स्थानीय समुदाय द्वारा वन संगठन की शुरुआत की गई और जिसके ज़रिए इन महिला नेता का उदय हुआ - के कुछ ख़ास पहलू इस प्रकार हैं:

- यह संगठन हाल ही में (50 सालों से कम) बसी आबादी वाले इलाके में स्थित है जहाँ कई किसान (कम्पेसिनो) परिवार देश के कई कोनों से आकर बसे हैं; इसके चलते, कई परंपराएं और संस्कृतियां और विभिन्न जातीय समूह एक साथ रहते हैं। दूसरे शब्दों में कहें तो इन समुदायों की सांस्कृतिक प्रथाओं का इस इलाके से रिश्ता बहुत ज़्यादा लंबा नहीं है। इस इलाके में बसने वाले सभी परिवार, आंतरिक प्रवासियों के वंशज होने के नाते, कृषि भूमि की तलाश में घूमते-घूमते इस इलाके में आकर बसे हैं।

- इस इलाके को सरकार संरक्षण क्षेत्र मानती है, जो वर्ष 1989 में खड़ी की है संरक्षित क्षेत्रों की राष्ट्रीय प्रणाली का हिस्सा है। अपने सामाजिक संगठन और सरकार के साथ बातचीत के ज़रिए निर्धारित की गई व्यवस्था की बदौलत ही यह समुदाय इस इलाके और उसके संसाधनों के सामूहिक प्रबंधन में हिस्सा ले पा रहे हैं, लेकिन सामूहिक प्रबंधन की यह प्रक्रिया सरकार के संरक्षण मॉडल की शर्तों और प्राथमिकताओं के अनुसार कभी भी बदली जा सकती है। इन शर्तों को पूरा करने की अनिवार्यता, स्थानीय नेतृत्व के उभार के मौके पैदा करती है। सरकार द्वारा वन कानूनों से फिलहाल दी गई छूट और इसकी वजह से सरकार के साथ पैदा होने वाले रिश्ते का यह ख़ास स्वरुप इस प्रक्रिया के प्रमुख पहलू हैं।

- वन कानूनों से दी गई इस छूट पर हमेशा तलवार लटकी रहती है - अंदर से भी और बाहर से भी। मौजूदा व्यवस्था को अंदर से इसलिए खतरा बना रहता है क्योंकि इलाके के सभी निवासी इस व्यवस्था से सहमत नहीं हैं और बाहर से खतरा रहता है क्योंकि वे जिस इलाके में बसे हैं वो कई बड़े और छोटे ताकतवर समूहों के बीच टकराव और उनके हितों के बीच चल रही जंग का मैदान है। इस वन-आधारित संगठन को सबसे बड़ा खतरा, मवेशी फार्म बनाने के लिए होने वाली ज़मीन की गैर-कानूनी बिक्री और जंगलों की कटाई से है, जिनके लिए उन जंगलों को भी नहीं बख्शा जाता जिनके इस्तेमाल की अनुमति वन-आश्रित समुदायों को दी गई है।

- संगठन को सक्रिय बनाए रखने और वन कानूनों से सरकार द्वारा दी गई इस छूट को बचाए रखने के लिए स्थानीय नेतृत्व को सशक्त बनाना ज़रूरी है। संगठन को सक्रिय बनाए रखने की कोशिश -जैसा कि महिला नेता ने बताया - बोर्ड के सदस्यों के रूप में नियुक्त किए गए महिला और पुरुष नेताओं के समूह द्वारा की जा रही है। वो ज़ोर दे कर कहती हैं कि उन्हें अपना नेतृत्व पद उनके संगठन और उन्हें नामांकित करने वाली आम सभा की वजह से हासिल हुआ है। उन्हें विरोधी हितों की ओर से किसी भी प्रकार का खतरा होने पर यह सामाजिक समूह उन्हें अपना समर्थन देते हैं।

ग्रामीण, किसान बाहुल्य वाले समुदाय में स्थित, महिला-पुरुषों की मिश्रित सदस्यता वाले वन-आधारित सामुदायिक संगठन होने के खास पहलुओं की वजह से संगठन में पारंपरिक लिंग-आधारित ऊंच-नीच के क्रम को देखा जा सकता है। यह संगठन स्थानीय परिवारों की आजीविका के लिए बहुत महत्व रखता है; इसलिए यह स्थानीय आबादी के अस्तित्व को बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। ग्रामीण, किसान परिवारों में, काम और भूमिकाओं का लिंग के आधार पर एक पारंपरिक बंटवारा होता है, जैसा कि, इन महिला नेता ने कहा: “हमें अब इसकी आदत हो चुकी है कि पति काम करने जाता है और पत्नी घर पर ही रहती है।”

घर के भीतर काम के इस लिंग-बंटवारे की परछाई संगठन के वन-संबंधित कार्य से जुड़ी भूमिकाओं के बंटवारे में भी देखी जा सकती है। वन संसाधन इकट्ठे करने और उनकी बिक्री जैसे प्रमुख प्रक्रियाओं की और इन प्रक्रियाओं पर नियंत्रण और निगरानी रखने की ज़िम्मेदारी परूषों को दी गई है। प्रबंधन पदों पर भी पुरुषों का अनुपात ज़्यादा है। संसाधन इकट्ठे करने की कुछ प्रक्रियाओं में महिलाएं हिस्सा ज़रूर लेती हैं लेकिन इसके अलावा उन्हें जो ज़िम्मेदारियां दी गई हैं (जैसे, खाना पकाने और बेकिंग का काम, इत्यादि) वो घरेलू अर्थव्यवस्था में उनकी लिंग-आधारित भूमिकाओं से जुड़ी हुई हैं।

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

संभव है कि वन संसाधन इकट्ठे करने के काम में मौजूद लिंग-आधारित बंटवारा, वन से जुड़े तकनीकी और प्रशासनिक कौशल के स्तर पर, जानकारी के स्तर पर और संगठन तथा पैरोकारी से जुड़ी गतिविधियों के स्तर पर महिलाओं और पुरुषों के बीच असमानता को और बढ़ाता हो।

नेतृत्व हासिल करने के उनके सफर में महत्वपूर्ण मोड़ साबित होने वाली दो प्रमुख घटनाएं इस प्रकार हैं: 1) अपने पति के देहांत के बाद अपने परिवार का मुखिया और मुख्य कमाऊ सदस्य बनना; और 2) पुरुष नेताओं द्वारा संगठन के नेतृत्व पदों से इस्तीफ़ा देने के बाद संगठन के अध्यक्ष और प्रतिनिधि के तौर पर उनकी नियुक्ति। आखरी घटना उस समय घटी जब, उस वक़्त क्षेत्रीय अधिकारों को लेकर चल रहे टकराव और उसमें सरकार की दखल की वजह से, संगठन के अध्यक्ष के पद को स्वीकार करना खतरों और जोखिमों को न्योता देना था। इन दोनों ही घटनाओं में, एक “बाहरी” हादसे ने परिवार और समुदाय के स्तर पर मौजूद लिंग-आधारित भूमिकाओं के पारंपरिक बंटवारे को तोड़ा। इन घटनाओं ने हमारी महिला नेता के लिए वो अवसर पैदा किए जिनके ज़रिए वे अपनी लगन, मेहनत और सीखने की उत्सुकता की मदद से नेतृत्व भूमका हासिल कर पाई और संगठन के अस्तित्व को और वन कानूनों से छूट की मौजूदा व्यवस्था को बचा पाई।

यह संगठन- जिसे एसीओएफओपी और अंतरराष्ट्रीय सहयोग से स्थापित किया गया था- स्थानीय लोगों के लिए एक नया अनुभव था। लगभग शुरुआत से ही, एसीओएफओपी ने महिलाओं की भागीदारी पर ज़ोर दिया, लिंग समानता पर प्रशिक्षण आयोजित किए, और खासतौर पर महिलाओं के लिए एक विशेष नेटवर्क शुरू किया। इस नेटवर्क में भाग लेना महिला नेताओं के लिए सीखने और सशक्तिकरण का एक बहुमूल्य अनुभव साबित हुआ।

उन महिलाओं -और पुरुषों- के साथ काम करना बहुत ज़रूरी है जो इस व्यवस्था का हिस्सा हैं ताकि परिवार और ग्रामीण समुदायों में देखे जाने वाले पारंपरिक लिंग-आधारित भूमिकाओं के बंटवारे की वजह से महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली रुकावटों को चुनौती दी जा सके और महिलाओं के लिए बेहतर जीवन की मांग की जा सके। इन्हें संगठन को “बांटने” या अपने उद्देश्यों से “भटकाने” वाली प्रक्रियाओं के रूप में देखे बिना बढ़ावा दिया जा सकता है।

वन-समुदाय की इन महिला नेता के अनुभव के आधार पर, हम कह सकते हैं कि संगठन में भाग लेने से उपलब्ध होने वाले सीखने और रोज़गार के अवसरों के बारे में अन्य महिलाओं को बताना बहुत ज़रूरी है। यह कहा जा सकता है कि संगठन से जुड़ी महिला, जैसे हमारी महिला नेता, जब परिवार और समुदाय में दी गई पारंपरिक लिंग-आधारित भूमिका से बाहर निकल कर, विभिन्न स्तरों पर महिलाओं के संगठनात्मक नेटवर्क का हिस्सा बनती है और प्रशिक्षण में भाग लेती है तो उन्हें जो नए अनुभव और नज़रिए मिलते हैं वो उनके सोचने के तरीके में गहरे बदलाव लाते हैं।

6 सीखे गए सबक

तीनों महिला नेताओं की कहानियों से सीखे गए सबक और अपने-अपने संदर्भ में नेतृत्व भूमिका निभाने और अन्य महिलाओं के लिए नेतृत्व के अवसर पैदा करने के लिए उनके द्वारा इस्तेमाल की है साझा रणनीतियां इस प्रकार हैं:

- खुद को नेता के रूप में सशक्त बनाने में और अपने अधिकारों के लिए संघर्ष कर पाने में महिलाओं को समर्थन देना ताकि वे आने वाले अवसरों के लिए खुद को तैयार कर सकें और अपनी नेतृत्व क्षमताओं और कौशल की पहचान कर सकें।
- नेतृत्व भूमिका निभाने के लिए बड़ी संख्या में और नए लोगों को बढ़ावा देना; सिर्फ पुराने लोगों की जगह लेने के लिए ही नहीं, बल्कि एक दूसरे से सीखने की प्रक्रिया को भी बढ़ावा देना और युवाओं को सामुदायिक कार्य से जोड़ना ताकि उन्हें भविष्य में नेतृत्व भूमिका निभाने के लिए तैयार किया जा सके।
- समर्थन नेटवर्क की पहचान करना और बढ़ावा देना जिसमें संगठन बनाने के लिए महिलाओं की पहल को और सामुदायिक प्रक्रिया को बढ़ावा देना और अंतरराष्ट्रीय और राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों का समर्थन उपलब्ध कराना भी शामिल है।
- शिक्षा और तकनीकी ज्ञान की कमी को पूरा करने के लिए तकनीकी प्रशिक्षण। प्राथमिक, माध्यमिक और उच्च शिक्षा को बढ़ावा देना।
- जिस हिंसा और उत्पीड़न का महिलाएं सामना करती हैं उनसे निपटने के लिए आत्मरक्षा और खुद की देखभाल का कौशल।

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

- सुरक्षित पारिवारिक माहौल उपलब्ध कराना जिसमें महिलाओं के आत्मसम्मान और महिलाओं के व्यक्तिगत तथा सामूहिक अधिकारों को बढ़ावा मिले।
- समुदाय का समर्थन हासिल करना, क्योंकि कोई भी सिर्फ अपने प्रयासों से नेता नहीं बन सकता, एक नेता के उभरने और अपने समुदाय की आवाज़ बनने के लिए सामूहिक या सामुदायिक समर्थन अनिवार्य होता है।
- संगठन का हिस्सा बनने से मिलने वाली शक्ति को बढ़ावा देना। व्यापक संगठनात्मक नेटवर्क और पैरोकारी से जुड़ी गतिविधियों में हिस्सा लेने से महिलाओं का सशक्तिकरण होता है। “यह अवसर हमें और ज़्यादा सीखने में मदद करते हैं, जैसे अगर हम कोई फैसला लें तो उसके क्या परिणाम हो सकते हैं और महत्वपूर्ण मुद्दों पर चर्चा की जाती है, जैसे राजनीतिक पैरोकारी।” संगठन बनाने से जुड़ी महिलाओं की पहल और सामुदायिक प्रक्रियाओं को समर्थन देना।
- “बोलने” और “सुने जाने” की क्षमता का विकास करना। “अब हम वो शर्मीली औरतें नहीं हैं जिन्हें लोगों के सामने बात करने में झिझक महसूस होती थी” (रणनीति के रूप में संवाद, ज़रूरतों का प्रबंधन, पैरोकारी)।
- ऐसे सामूहिक प्रक्रिया विकसित करना जो महिलाओं और समुदायों की बुनियादी ज़रूरतों को पूरा करती हों और जो अधिकारों की भाषा और सहभागिता-पूर्ण तरीकों का इस्तेमाल करती हों।

› 7 महिलाओं के नेतृत्व को सशक्त बनाने के लिए कुछ सिफारिशें

सामाजिक-राजनीतिक और सांस्कृतिक संदर्भों के अनुसार, उचित तरीकों का इस्तेमाल करते हुए महिलाओं के सशक्तिकरण को विस्तृत समर्थन दिया जाए।

› प्रचार-प्रसार

- अमेज़न और एंडियन क्षेत्र से आने वाली सफल महिलाओं की पहचान करना और स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर उनके और उनके योगदान के बारे में जागरूकता बढ़ाना।
- समुदाय-आधारित संगठनों की सफलताओं और उपलब्धियों का प्रचार करने के ज़रिए इस बारे में जागरूकता बढ़ाना कि महिलाएं सिर्फ घर की चार-दीवारी तक ही सीमित नहीं हैं, और चर्चा के ज़रिए महिलाओं की भूमिका से जुड़े नज़रिए में बदलाव की प्रक्रिया की शुरुआत करना।

› प्रशिक्षण

- नया नेतृत्व तैयार करने की प्रक्रिया को समर्थन देना और ऐसे अवसर पैदा करना जिनके ज़रिए युवा महिलाएं और पुरुष नेतृत्व प्रशिक्षण हासिल कर सके।
- विभिन्न संस्कृतियों के संपर्क में आने से जुड़े अनुभवों और उन पर सोच-विचार कर पाने के अवसर देना।
- "करने के ज़रिए सीखने" के ज़्यादा से ज़्यादा अवसर उपलब्ध कराना, विशेष रूप से द्वितीय-स्तर के संगठनों में और/या क्षेत्रीय और राष्ट्रीय संगठनों में या इंटर्नशिप मॉडल के तहत।
- महिलाओं के लिए आत्म-शिक्षा के और अपने अनुभवों और भावनाओं को एक-दूसरे के साथ साझा कर पाने के अवसरों और कार्यक्रमों को बढ़ावा देना।
- आत्मरक्षा और खुद की देखभाल पर महिलाओं को प्रशिक्षण।
- महिलाओं के लिए प्रशिक्षण और तकनीकी कौशल उपलब्ध करना जैसे आंकड़ों को समझना, राजनीतिक प्रवक्ता की भूमिका निभाना, अंत-रराष्ट्रीय करारों और राष्ट्रीय कानूनों को समझाना, इत्यादि।
- संचार साधनों और तकनीकों के बारे में प्रशिक्षण।
- आदिवासी महिलाओं के पुश्तैनी ज्ञान को दर्ज करने और उसके संरक्षण के लिए प्रशिक्षण और एक-दूसरे के साथ अनुभव साझा करने के अवसर।
- मायन और आदिवासी महिलाओं द्वारा विकसित किए गए सामुदायिक नारीवाद के नज़रिए को बढ़ावा देना और इनके आधार पर सामुदायिक ढांचों से जुड़े लिंग-संबंधों और इनमें महिलाओं की स्थिति पर पुनर्विचार करना। इन नज़रियों के आधार पर लिंग-संबंधी मुद्दों से जुड़े प्रशिक्षण कार्यक्रमों की रूपरेखा तैयार की जानी चाहिए।

› संगठन को मजबूत बनाना

- बदलाव के दूत और निर्णयकर्ता की भूमिका निभा पाने के महिलाओं के संघर्षों को समर्थन देना।
- विशेष रूप से महिलाओं से जुड़े प्रयासों और एजेंडा को मजबूत बनाना और उन्हें समर्थन देना।
- आदिवासी आंदोलन की यादों, इतिहासों और महत्वपूर्ण उपलब्धियों को फिर ज़िंदा करने के लिए अवसर पैदा करना और इस एजेंडा को प्रमुखता देना।
- प्रस्ताव/परियोजना तैयार करने की प्रक्रिया और बातचीत में आदिवासी महिलाओं को शामिल करना।
- महिलाओं की भागीदारी पर चर्चा, सोच-विचार और प्रशिक्षण के अवसर पैदा करना और इसके ज़रिए पुरुष-प्रधान वातावरण में महिला सशक्तिकरण की शुरुआत करना।

- महिलाओं की भागीदारी में रुकावट के रूप में देखे जाने वाली गर्भावस्था को संबोधित करने, समर्थन देने और इससे जुड़े नज़रिए में बदलाव लाने के लिए रणनीतियां विकसित करना।
- संगठन और संस्थाओं में महिलाओं की भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए आरक्षण लागू करना।
- महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए सामूहिक और विशेष ज़रूरतों की पहचान करना।

› दूसरे समूहों के समर्थन के लिए पैरोकारी

- गठबंधन के संगठनात्मक नेतृत्व को मजबूत बनाना, उनके काम और योजनाओं को समर्थन देना और साथी संगठनों के साथ अनुभव साझा कर पाने के अवसर पैदा करना।
- महिलाओं के सामाजिक संगठनों को मजबूत बनाने और उनके संरक्षण के लिए अंतरराष्ट्रीय समर्थन की मांग करना।
- विभिन्न फैसलों से जुड़ी पैरोकारी करना।
- अलग-अलग स्तर पर सरकार के साथ की जाने वाले वार्ता और पैरोकारी को मजबूत बनाना।
- सरकारों और पर्यावरण पर काम करने वाले गैर-सरकारी संगठनों के साथ समुदाय के इलाके पर बाहरी समूहों के गैर-कानूनी नियंत्रण के प्रभावों के बारे में संवाद के तरीके और अवसर विकसित करना।
- लिंग-आधारित हिंसा, नस्लवाद और समर्थवाद[1] के महिलाओं पर होने वाले प्रभावों को संबोधित करना।
- सभी की भागीदारी के ज़रिए लिंग-आधारित हिंसा के मामलों की रिपोर्ट दर्ज करने और इन्हें संबोधित करने की प्रक्रिया पर नियमावली तैयार करना।

› नेतृत्व का नज़रिया

- खुद में और दूसरों में मौजूद मानव मूल्यों की पहचान करना।
- समुदायों की ज़रूरतों को समझते हुए उनके संघर्षों को मजबूत बनाना।
- जब लगे कि सब कुछ खत्म हो गया है तब नए सिरे से शुरुआत करना।
- उस समुदाय को कभी नहीं भूलना जिसने नेता को नेता के रूप में उभरने का मौका दिया।

टिप्पणी

1 समर्थवाद: एक ऐसी प्रभुत्वशाली व्यवस्था जो लोगों के मूल्य को उनकी वैचारिक और शारीरिक क्षमता के विकास और उपलब्धियों के आधार पर आंकती है, जिसके चलते अकादमिक ज्ञान को ज़्यादा कीमती और लोगों के अनुभव पर आधारित ज़मीनी ज्ञान को कमतर माना जाता है।

संदर्भ सूची

एआईडीएसीपी चर्चा (2023): लाइफ स्टोरीज़ ऑफ़ इंडिजीनियस वीमेन इन दी पेरुवियन अमेज़न: https://youtu.be/0Wg_cvs4VNM?si=lEhilozgMsJUdQjN

अकोतिरेने, कार्ला. (2021) इंटेरस्क्शिओनलिदादे – साओ पाओलो. फेमिनिस्मॉस प्लुराईस चुंगारा, डोमिटिलया। (2005) «अगर आप मुझे बात करने दें तो...» बोलीविया के डोमिटिलया की खदानों में काम करने वाली एक महिला का बयान। सत्य और सुलह आयोग (2003), आयोग की अंतिम रिपोर्ट में दिए गए कुछ सामान्य निष्कर्ष: https://www.cverdad.org.pe/ifinal/conclusiones.php

क्युमेस, औरा और यास्नाया ए. गिल (2021). एंट्रेविस्ता कॉन औरा क्युमेस: ला दुआलिदाद कम्प्लीमेंटरीया ये एल पोपोल वुज. पटरियरकाडो, कॅपिटलिस्मो ये डिस्पोजो। रेविस्टा डे ला यूनिवर्सिडाड, अप्रैल, यहाँ उपलब्ध है: **https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/8c6a441d-7b8a-4db5-a62f-98c71d32ae92/entrevista-con-aura-cumes-la-dualidad-complementaria-y-el-popol-vuj**

चो, सुमि; क्रेनशॉ, किम्बरले और मेक्काल, लेस्ली (2013). टुवर्ड अ फील्ड ऑफ़ इंटेरसेक्शनलिटी स्टडीज़: थ्योरी, ऍप्लिकेशन्स, एंड प्रैक्सिस, साइंस 38(4), 785-810

गरगालो, फ्रांसेस्का (2014). फेमिनिस्मॉस डैस्डे अब्या याला, आइडियाज ये प्रोपोसिसिओनेस डे लास मुजेरेस डे 607 पुएब्लोस एन नुएस्ट्रा अमेरिका, मेक्सिको: एडिसिओं कोर्टे ये कन्फेक्सीओं, मेक्सिको सिटी, पहला डिजिटल संस्करण, जनवरी 2014, यहाँ उपलब्ध है: **http://francescagargallo.wordpress.com/**

जमीला (2020). लुगर डी ऐनुंशसिओं, पहला स्पेनिश संस्करण - एडीसीओएस अम्बुलैंट्स

होस्पिना, एलिसन; रुबीओ, एच. और जारामिल्लो एम. (2022) प्रैक्टिकल गाइड फॉर अप्पलाईंग दी इंटेरसेक्शनल एप्रोच इन प्रोजेक्ट्स इन्वोल्विंग इंडिजीनियस पीपल्स इन दी अमेज़न, डब्ल्यूडब्ल्यूऍफ़ पेरू के संस्कृति मंत्रालय का आदिवासी/मूलनिवासी समुदाय डेटाबेस, अशेनिका: **https://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos/asheninka**

कंडियोटि, डेनीज़ (1998). बार्गेनिंग विथ पैट्रिआर्की, जेंडर & सोसाइटी, 2(3), 274-290

मालिमसि, फोर्तुनातो और गिमेनेज़, वेरोनिका (2007). हिस्टोरिया डे विडा ये मेटोडॉस बिओग्रफ़िकोज़, एन एल.

मोलनो, अल्फ्रेडो (2022). ला मोचीला डे मोलनो, काटेद्दा अल्फ्रेडो मोलनो ब्रावो, ऊना एंटीकडेरा, डॉयचे गेसेलस्काफ्त फुर इंटरनेशनेल जुसम्मेरणारबैत (जीआईजी) जीएमबीएच।

रिबेरियो, जमीला (2019) पिक्वेनो मैन्युअल एंटीरासिस्टा - साओ पाउलो, कंपनहिया दास लेट्रास, रिबेरियो।

वसीलाचिस डे गिएल्डिनो (संपादन), एस्ट्राटेजिअस डे इन्वेस्टिगेशीओन क़्वालितातिवा, 175-212, बार्सिलोना: गेडीसा।