



Desafios, barreiras e estratégias da mulher dos Povos Indígenas, Povos Afrodescendentes e Comunidades Locais para exercer a liderança\*

## INTRODUÇÃO

A Iniciativa para os Direitos e Recursos (RRI) é uma coalizão global que promove o reconhecimento e o fortalecimento dos direitos coletivos dos Povos Indígenas (PPII), Afrodescendentes (PAD), comunidades locais (CL), mulheres e jovens dentro destes grupos. A Iniciativa visa incentivar o reconhecimento dos direitos territoriais através de uma combinação de estratégias, incluindo o fortalecimento da articulação das organizações de base e a análise do reconhecimento jurídico dos seus direitos às florestas, à terra e aos recursos naturais.

Após décadas de luta, algumas mulheres de organizações indígenas, afrodescendentes e de comunidades locais da América Latina alcançaram condições de igualdade e equidade dos seus direitos e conseguiram fazer com que as organizações às quais pertencem superem a violência e/ou a discriminação baseada no gênero. No entanto, para muitas outras mulheres, existem ainda muitos obstáculos para alcançar condições semelhantes.

Devido ao papel relevante das mulheres no avanço do exercício dos direitos territoriais dos PPII, PAD e CL, é necessário identificar as estratégias desenvolvidas por algumas mulheres da Coalizão da RRI para alcançar a igualdade de direitos e um ambiente livre de violência e/ou discriminação de gênero para que possam exercer sua liderança. Desta forma, poderão gerar aprendizados para serem compartilhados com outras organizações parceiras da RRI.

Como parte da estratégia da RRI a nível regional para 2023, a Coalizão concordou em realizar uma análise dos contextos e desafios que permitem o desenvolvimento da liderança das mulheres indígenas, afrodescendentes e das comunidades locais, com base em três histórias de vida de mulheres que alcançaram a liderança familiar, organizacional, comunitária, nacional e internacional. A análise das trajetórias de vida e de liderança das três mulheres líderes permitiu identificar os aspectos facilitadores e as barreiras que as mulheres tiveram que ultrapassar para posicionar sua voz, pensamento e liderança nos diferentes tipos de organizações e a forma como a liderança abriu portas para outras mulheres do seu povo, aldeia ou comunidade. Os resultados compilados de uma forma geral, mas mantendo a privacidade de cada indivíduo, foram apresentados em uma reunião regional com 18 organizações da Coalizão RRI, onde foram debatidos os temas das barreiras estruturais, as formas de geri-las e vencê-las e como as condições e oportunidades contextuais podem ser aproveitadas para continuar abrindo caminho para o reconhecimento total e abrangente da liderança das mulheres e passar de uma liderança excepcional para uma liderança generalizada com uma abordagem que ultrapassa gerações.

As consultoras que participaram neste estudo foram: **María Elvira Molano**, **María Victoria García Vettorazzi** e **Eliza Plufcker Herreram**

\* Isenção de responsabilidade: Este documento não foi copiado e serve apenas como um guia de referência para os leitores. O conteúdo é fornecido no estado em que se encontra e pode estar sujeito a revisões ou atualizações. Embora todos os esforços tenham sido feitos para garantir a precisão, os autores e editores não assumem nenhuma responsabilidade por quaisquer erros, omissões ou interpretações derivadas deste material.

## FOTO DA CAPA

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

## RESUMO EXECUTIVO

O estudo foi realizado em 2023 e faz parte da Estratégia Regional de Gênero da RRI para a América Latina. Analisa os contextos favoráveis e os desafios para o desenvolvimento da liderança das mulheres de Povos Indígenas, Povos Afrodescendentes e de Comunidades Locais com base em três histórias de vida: Líder afrodescendente do Pacífico colombiano, líder indígena da Amazônia peruana e a líder das comunidades florestais da Floresta Maia da Guatemala.

Foi realizada uma análise comparativa das três histórias de vida em relação a quatro aspectos:

1. Barreiras identificadas pelas mulheres líderes no exercício da sua liderança,
2. Estratégias para enfrentar os obstáculos,
3. Lições aprendidas sobre como superar os desafios e
4. Recomendações sobre como fortalecer a liderança das mulheres de Povos Indígenas, Povos Afrodescendentes e de Comunidades Locais.

As principais condições favoráveis identificadas para exercer a liderança foram:

- › A existência de uma base organizacional comunitária que formule projetos inclusivos e que defenda o território das disputas pelo controle territorial por grupos externos e
- › Contar com redes de apoio nacionais e internacionais que promovam a participação das mulheres na tomada de decisões e o fortalecimento das capacidades de liderança.

As principais barreiras estão relacionadas com

- › O papel das mulheres rurais associado ao trabalho doméstico, que limita sua participação em espaços de formação e organização, e
- › A limitada valorização do apoio das mulheres no seio das próprias organizações comunitárias, afastando-as de posições de representação, negociação e mandato.

As mulheres têm-se apoiado nas redes familiares para garantir a infância, o cuidado e a reprodução diária das suas famílias e para poderem exercer os exigentes papéis e funções de uma mulher na liderança comunitária; têm também impulsionado as novas oportunidades que chegam aos territórios no âmbito de programas internacionais e nacionais que visam reforçar a participação das mulheres na tomada de decisões comunitárias, por meio de aprendizagem com ferramentas para exercer a liderança. Por outro lado, o acesso limitado à educação aumenta a lacuna no acesso à cargos de representatividade devido às limitações tanto técnicas quanto seu impacto negativo na autoestima das mulheres. Em alguns casos, as famílias e as organizações de segundo nível têm apoiado o processo de formação das mulheres. Além disso, as mulheres iniciaram um trabalho pessoal para fortalecer sua autoconfiança, aumentar a autoestima e participar plenamente nos espaços de tomada de decisão e exercer a liderança nos seus territórios.

Em conclusão, observou-se que i. As barreiras identificadas agem de forma articulada e intersectada, tornando visível a herança colonial e patriarcal; ii. O acesso limitado à educação, às tecnologias, à especialização, a insegurança no trabalho e a insegurança econômica são obstáculos que causam impacto no desenvolvimento e na segurança para exercer a liderança. As mulheres líderes têm mantido uma constante vontade de aprender e desenvolver competências sociais e emocionais a partir das situações vividas, das relações com outras pessoas, das mudanças; iii. As mulheres se empoderaram por meio da



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

participação em redes organizacionais mais abrangentes, gerando intercâmbio e fortalecimento de conhecimentos diversos. O diálogo é uma competência e uma estratégia fundamental para o auto-fortalecimento, assim como os processos de impacto e incidência; iv. É necessário apoiar o fortalecimento das mulheres de uma forma abrangente, com abordagens diferenciadas em função do contexto sociopolítico e cultural; v. É necessário fortalecer a liderança das organizações da coalizão, apoiando seus planos de trabalho, de ação, a articulação e o intercâmbio de experiências das organizações pares.

## RELATOS

“Minha luta é nas comunidades, no meu território, na minha casa, com os meus filhos que são o meu incentivo, com a minha família e com o meu povo que me fazem ver que o que fazemos juntos é algo real, verdadeiro e eficiente”. Líder afrodescendente.

“A violência não impediu que este processo fosse fortalecido e que hoje continuamos na linha de frente defendendo o território, os nossos direitos e a esperança de paz no nosso território”. Líder afrodescendente.

“Restabeleci essa ligação com o meu povo, com as mulheres, com a comunidade, e criamos o Comitê de Mulheres quando vimos que muitas mulheres se juntavam para ir ao rio, para lavar ou garimpar ouro, para limpar a horta, e nesse exercício muito típico da nossa cultura, a que chamamos “mano cambiada”, nós nos unimos para trabalhar”. Líder afrodescendente.

“Nós, mulheres, seguimos em frente, nos unindo com força e coragem em torno do lema: “Mulher e amiga, sua luta é a minha luta” e desta forma conseguimos enfrentar os grupos armados que sujeitaram o nosso povo a todo o tipo de abusos e violações, principalmente contra as mulheres. A violência não impediu que este processo fosse fortalecido e hoje continuamos na linha de frente defendendo o território, os nossos direitos e a esperança de paz no nosso território”. Líder afrodescendente.

“O diálogo entre nós sobre as consequências do conflito, falar sobre o que aconteceu com a gente, para nós mulheres, compartilhar estes acontecimentos é uma forma de desabafar e nos libera das cicatrizes deixadas no nosso corpo, na nossa memória e no território. Este diálogo sobre a verdade é fundamental para nossa reparação e a do país”. Líder afrodescendente.

“Se não estivéssemos organizadas, se cada quem seguisse seu caminho, talvez tudo estivesse destruído. Talvez haveria pessoas grandes, com poder ocupando as áreas destruídas”. Líder das comunidades florestais.

“Na organização é onde a gente aprende mais coisas, como desempenhar as nossas funções e onde se fala de questões importantes como o tema da incidência política”. Líder das comunidades florestais.

“Estamos acostumadas ao fato de o marido é o que sai para trabalhar e a mulher fica em casa”. Líder das comunidades florestais.

“No ano seguinte (...) foi realizada uma nova assembleia e foi quando me elegeram por primeira vez como presidente da associação (...) Eu estava muito assustada... porque já tinham mencionado os homens, mas nenhum deles quis participar, e foi então que me nomearam para participar, eu fiquei em silêncio por um momento, mas depois disse, já que me deram a oportunidade, eu vou tentar ser uma líder para ver o que posso fazer, para aprender, porque ao longo do caminho a gente aprende como fazer as coisas. Eu disse: –tudo bem eu vou tentar, vou tentar”. Líder das comunidades florestais.



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

“Quando alguém chegava para visitar, realizar algumas entrevistas ou por qualquer outra coisa, lá no escritório somente apareciam 3 mulheres, eu me sentia um pouco triste por isso, mas ao mesmo tempo isso me dava coragem, encorajávamos umas às outras; muita gente zombava de nós porque aparecíamos sempre as mesmas três mulheres. Eu sempre dizia para minhas companheiras que não importava, que seguissem zombando de nós porque sempre estaríamos lá, estamos nomeadas como Conselho de Administração, aconteça o que acontecer, somos as que vamos carregar todo o peso. A vantagem é que as outras senhoras eram as mesmas que se associaram na mesma época em que eu me associei. As duas companheiras eram da mesma época em que nós três nos associamos; a gente se sentava e começava falar sobre os temas” Líder das comunidades florestais.

“É o jeito delas de ser e não querem participar, porque são membros há muito tempo e nem sequer ocupam um cargo, não é porque as pessoas não queiram que elas ocupem um cargo, são elas que não querem. Por exemplo, dizem, bem, nós nomeamos tal e tal pessoa para ocupar o lugar de porta-voz: não, dizem, eu não quero participar, não tomam a decisão de dizer, bem, me nomearam, eu vou fazer, não. Não sei por que será, talvez porque elas têm medo, não sei o que acontece com elas. Algumas dizem: não sei ler, não sei escrever, o que é que vou fazer? Então nós dizemos que, mesmo que seja de porta-voz devem participar, porque o fato de não saber ler nem escrever eu acho que não impede muito. O que é necessário é a atitude da pessoa”. Líder das comunidades florestais.

“Para mim foi bastante difícil, é uma história muito forte, muito dolorosa. No meu caso, eu não estava acostumada a trabalhar porque quando o meu marido estava lá, era ele quem se encarregava de tudo, ele era o responsável pelas despesas, ele se encarregava de tudo, eu não estava acostumada a trabalhar, só ele. Quando ele morreu, foi difícil para mim, mas a necessidade obriga a agente a fazer as coisas”. Líder das comunidades florestais.

“Eu não conseguia falar em público, era submissa, passei por violência, eu era uma pessoa com uma autoestima muito baixa, então consegui superar todo esse obstáculo para poder chegar aonde estou hoje”. Líder indígena.



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

“Ele não gostava que eu tomasse decisões, eu tinha que perguntar pelas mínimas coisas, como se ele fosse meu dono”. Líder indígena.

“Meu pai nos dizia: Vocês têm responsabilidades. Você cuida da sua irmã, você cozinha, você vai buscar água, você lava a roupa, cada um tinha suas próprias responsabilidades, e foi assim que fomos formados. Líder indígena.

“Você tem que gostar do que você faz, você tem que gostar”. Líder indígena.

“Empoderar a si mesma, valorizando o que somos para poder transmitir para outras mulheres, para poder inspirar outras mulheres”. Líder indígena.

“Na participação das mulheres sempre existe limitações. Para poder ocupar cargos, fecham um pouco as portas para você, e isso também existe no mundo indígena (...) Reconhecem que a mulher faz um bom trabalho, mas não querem dar espaço para ela”. Líder indígena.

“O que teria sido de mim se eu não soubesse manusear um computador? O que teria sido de mim se eu não soubesse pelo menos redigir, fazer relatórios. O que teria sido mim”? Líder indígena.

“Todos os dias, agradecer ao universo pela vida, meditar sempre. Cada manhã quando me levanto, eu me dou força, todos os dias. Como se costuma dizer, a autoestima é o que falta nesse tema. Primeiro devemos nos empoderar, estar bem consigo mesmo para poder transmitir essa mensagem, essas energias aos outros”. Líder indígena.

“Mas os homens dizem: “Até parece que uma mulher vai mandar em mim, nenhuma mulher manda em mim!”. Líder indígena.

“Já não somos as mesmas mulheres tímidas que costumavam ter vergonha de falar sobre o que queríamos”. Líder indígena.

## METODOLOGIA

Cada uma das três histórias de vida foi realizada por uma consultora diferente as quais estiveram presencialmente nos países de residência das líderes: O Peru para o caso da líder indígena, Guatemala para a líder das comunidades florestais e a Colômbia para a líder afrodescendentes. Embora as três consultoras tenham aplicado a metodologia de história de vida, cada uma delas teve uma abordagem particular para o desenvolvimento de cada história.

No caso da história de vida da líder indígena, a consultora propôs e iniciou o diálogo como ferramenta-chave e gerou diálogos presenciais e virtuais, além de conversas e coordenações frequentes entre as dialogantes da história. Buscou, inclusive, a reformulação e ressignificação dos papéis de pesquisadora e informante, através do papel de dialogantes, idealizando um espaço de maior visão entre ambas as

peças, como um mecanismo consciente no processo de registro da história. Adiantou um exercício de diálogo entre os contextos socioculturais e políticos onde a protagonista da história viveu, sendo a voz da protagonista a bússola para a própria estrutura de sua história, a partir das situações e contextos de desafios, barreiras e estratégias para exercer sua liderança. A consultora abordou os seguintes estágios para a elaboração da história de vida: i. Construção conjunta com a líder das perguntas base para o roteiro da entrevista; ii. Desenho do instrumento de coleta de informação; iii. Entrevistas com a líder; iv. Sistematização das entrevistas e redação do relatório de pesquisa.

Por outro lado, a consultora da história de vida da líder das comunidades florestais iniciou de um processo reflexivo e dialógico, no qual, a partir da interação entre a entrevistada e a pesquisadora, construiu uma narrativa sobre as experiências mais importantes da primeira. Esta narrativa abriu uma janela para observar, identificar e analisar as relações, ações, ideias, sentimentos e contextos que marcaram e foram marcados pela vida da entrevistada. Nesse processo, coube à pesquisadora relacionar analiticamente a história de vida aos contextos sociais, culturais, políticos e simbólicos onde ela cresceu e que, no entanto, contribuiu para a transformação. A consultora prestou atenção aos acontecimentos-chave e cruciais na trajetória de vida e de liderança da líder para identificar os momentos em que ocorreram mudanças ou giros relevantes e identificou as relações e os recursos (políticos, culturais, comunitários, religiosos, organizacionais, geracionais) que ela utilizou ou forjou para enfrentar os obstáculos e limitações na sua vida, lutas e processos de advocacia. Foram necessárias três etapas para a elaboração da história de vida: i) Preparação da história de vida, ii) Realização de entrevistas e conversas informais, e iii) Análise e redação dos resultados.

Finalmente, no caso da história de vida da líder afrodescendente, a consultora propôs a história de vida como uma forma de compreender realidades sociais que muitas vezes permanecem ocultas, o que requer uma atenção ativa, ouvindo atentamente a pessoa, respeitando a sua linguagem e as palavras que utiliza. Alfredo Molano reivindica o valor da palavra coletiva e da linguagem popular como sendo uma forma de contar as histórias das pessoas, a história não oficial de um país em guerra. A linguagem popular é a matéria-prima do método de Molano, o ponto de partida para a construção da memória de uma comunidade, de um povo. Desta forma ele explicou no curso de história oral:



O que é a linguagem popular? É uma matéria-prima, historicamente falando, do poético. Basta recordar os romances, os menestréis, todas essas canções populares que transmitiam de um lugar para outro situações ocorridas, acontecimentos ocorridos, eram uma linguagem oral e popular. Na Europa, foi dando origem ao romance, à poesia; ou seja, a linguagem popular está intimamente ligada à literatura e a uma literatura de grande importância qualitativa para a compreensão do mundo. Sem poesia, diria eu, não é possível entender e compreender uma realidade social. A poesia é originalmente oralidade, memória, memória histórica, história.

Na construção da história de vida, considerou fundamental o pertencimento a um território, que considerava ser a essência da vida cotidiana onde se desenvolve e se desdobra a própria identidade, onde se encontram as sementes das aspirações individuais e coletivas, as marcas de cada história inscritas nos corpos, a memória viva ou esquecida da luta para viver ou sobreviver, onde cresceram e sofreram geração após geração. Levou em consideração o papel que a líder desempenhou na sua família, comunidade

e associação para compreender as condições em que construiu a liderança, os pontos fortes da sua cultura e ambiente, bem como os desafios que enfrentou e a discriminação de gênero e exclusão que fazem parte da sua história de vida. Os passos metodológicos para avançar a história de vida incluíram: i. Análise de informação secundária sobre a dinâmica sociocultural e de gênero do território onde a líder cresceu e se formou; ii. Entrevista que visa conhecer a história desde a infância, sua família, a forma como ela foi se posicionando na sua comunidade para enfrentar e ultrapassar possíveis barreiras de exclusão de classe, etnia, gênero e violência para exercer a liderança na sua comunidade e/ou organização a nível nacional e, se aplicável, internacional; bem como conhecer as dificuldades e pontos fortes para as gerir e superá-los, sendo um exemplo para outras mulheres da comunidade; iii. Transcrição textual da entrevista com a líder selecionada. iv. Realização de uma segunda entrevista com a líder para aprofundar as questões que não foram bem desenvolvidas e que apresentavam lacunas. v. Escrever um relato baseado na história de vida da líder, destacando os critérios propostos pela RRI.

Em todos os casos, considerou importante localizar as histórias de vida tanto a nível territorial quanto histórico, com o intuito de compreender como estes contextos podem desafiar, influenciar e motivar as mulheres líderes, portanto, as fontes de informações primárias foram complementadas com informação secundária sobre o contexto territorial, cultural e histórico. As experiências de vida das pessoas são construídas em lugares concretos que foram habitados, conceitualizados e territorializados tanto pelas comunidades locais, povos indígenas, povos afrodescendentes, quanto por atores e instituições que disputam seu controle e recursos. As configurações territoriais que emergem destas disputas formam contextos histórico-geográficos dinâmicos, nos quais se forjam e transformam identidades e ações sociais. Portanto, é necessário pensar na história de vida e na identidade sociopolítica das mulheres que alcançam uma posição de liderança a partir de uma perspectiva que considere analiticamente o território e as territorialidades configuradas pelas múltiplas redes de relações nas quais os processos de vida estão mergulhados.

A história é normalmente contada a partir das vozes hegemônicas que constroem e impõem uma historicidade sobre os povos; neste sentido, este estudo tem sido uma oportunidade para diversificar as memórias e representações da historicidade que tem invisibilizado a presença e a agência das lideranças das mulheres dos povos indígenas, afrodescendentes e das comunidades locais.

Assim que os resultados preliminares foram obtidos, foi realizada uma reunião de socialização e retroalimentação com 18 organizações da Coalizão da RRI da América Latina: Coordenadora de Mulheres Líderes Territoriais (CMLT), Organização Nacional de Mulheres Indígenas do Peru (ONAMIAP), Coordenadora Nacional de Mulheres Indígenas da Bolívia (CNAMIB), União das Mulheres indígenas da Amazônia Brasileira (UMIAB), Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ), Associação de Mulheres Afrodescendentes do Norte do Cauca (ASOM), Associação Latino-americana para o Desenvolvimento Alternativo (ALDEA) do Ecuador, Fundação Azúcar de mulheres afrodescendentes do Ecuador, Associação de Comunidades Florestais de Petén (ACOFOP) da Guatemala, Rede Mexicana de Organizações Camponesas Florestais (RED MOCAF), Fórum Internacional de Mulheres Indígenas (FIMI), Associação de Mulheres Artesãs de Ipeti Embera do Panamá (AMAIRE), Coordenadora Andina de Organizações Indígenas (CAOI), Processo de Comunidades Negras da Colômbia (PCN), Organização de Povos Indígenas da Amazônia Colombiana (OPIAC), Coordenadora Nacional Agraria (CNA) do Peru, IIIED (Instituto Internacional de Meio Ambiente e Desenvolvimento) e CIFOR-ICRAF.

## 5. RESULTADOS

### 5.1 Barreiras para exercer a liderança

#### 5.1.1 Barreiras interseccionais

Localizar as barreiras identificadas a partir das suas características de intersecção, localizando-as nas suas territorialidades e sociedades pós-coloniais é fundamental para compreender que estamos falando de histórias atravessadas por violências patriarcais, racistas, classistas, etc. que limitam os direitos das mulheres à participação organizativa e política, nas suas oportunidades de representação, na construção da sua própria liderança, no acesso à informação empática e onde se fazem representar, afetando diretamente seu exercício de participação na tomada de decisões, livre, informada e em espaços seguros para a gestão dos seus territórios.

Cada líder apresenta um contexto particular com características que são geralmente partilhadas por mulheres líderes de povos indígenas, afrodescendentes e comunidades locais na América Latina.

No caso da líder das comunidades florestais da Reserva da Biosfera Maia na Guatemala, o território conta com a presença e interação de atores com interesses diversos pelo controle territorial: populações camponesas e indígenas recentemente migradas, organizações internacionais de conservação, grandes projetos arqueológicos e turísticos, empresas petrolíferas e crime organizado.

Por sua vez, a líder afrodescendente do Pacífico Colombiano vive em um território em tensão histórica devido à ocupação, controle e exploração dos seus recursos hídricos e minerais, como o ouro, e, nas últimas décadas, devido ao cultivo de culturas para uso ilícito; a presença e disputa do território por grupos armados ilegais impactou profunda e violentamente a vida das mulheres afro-colombianas do Cauca e, com elas, a vida organizacional das comunidades e do território. Por último, a líder indígena da Amazônia peruana vive em um território fortemente afetado pela escravização dos povos indígenas em meados do século XX e pelo profundo impacto do conflito armado interno para a sobrevivência dos povos Ashánika e Ashénika. Em todos os casos, a negligência do Estado em relação às necessidades básicas das populações rurais foi uma constante histórica.



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

#### 5.1.2 Barreiras estruturais e estruturantes

##### ► Acesso à terra e aos recursos

O controle dos recursos existentes nos territórios abordados está em constante tensão entre diferentes grupos legais e ilegais, onde as relações de poder entre os diferentes atores e os estereótipos de gênero

limitam o acesso e o controle das mulheres aos recursos territoriais, funcionando como uma barreira à sua participação organizacional e política.

› Conflitos no território

Os processos de conflito em cada um dos territórios têm um impacto específico nos projetos de vida das mulheres líderes. O que as expõem diante de diferentes momentos, diante de uma situação de deslocamento, desenraizamento, insegurança, intimidação e readaptação, entre outras experiências que as expõem à vulnerabilidade dos seus direitos fundamentais.

› Acesso à educação

A falta de garantias no acesso e na conclusão de processos educacionais formais para as mulheres rurais está presente nos territórios abordados. Trata-se de uma barreira que aumenta a lacuna no acesso às funções e cargos representativos devido às limitações técnicas e o impacto na autoestima das mulheres.

› Acesso às tecnologias e conhecimento técnico

Nesse emaranhado de barreiras, o acesso e o conhecimento das tecnologias e a geração de conhecimento técnico tendem a se concentrar nos homens das territorialidades, limitando o acesso das mulheres a elas. Mas, acima de tudo, limita a capacidade de gerar e decidir sobre conhecimentos específicos sobre problemas locais, bem como para a gestão organizacional ou a incidência política.

› Insegurança econômica

Levando em consideração as barreiras acima mencionadas, é importante relacionar o impacto na segurança econômica das líderes, que experimentam a falta de oportunidades de emprego, a desigualdade salarial, bem como o emprego informal nos seus territórios, o que reforça a dinâmica da dependência econômica e a precariedade das suas economias.

### **5.1.3 Papéis e disparidades entre os gêneros**

› Família

O trabalho doméstico ou de assistência é um trabalho não remunerado, que contribui para a economia familiar, mas que, ao recair principalmente sobre as mulheres, limita o tempo disponível para sua participação em atividades de formação, de organização e inclusive de lazer. Este fato mantém uma correlação com a priorização da educação dos homens em favor dos seus papéis de trabalho no espaço público.

› Organização

Estas dinâmicas, que tendem a ocorrer em espaços domésticos, são depois reproduzidas em processos organizacionais mistos, onde o valor da contribuição das mulheres pode ser reduzido a sistemas de cuidados ou a agendas específicas de mulher e família, por exemplo, afastando-as do acesso, elegibilidade, confiança e apoio para exercerem posições de representação, negociação e mandato.

## 5.2 Estratégias adotadas pelas mulheres líderes para enfrentar as barreiras

### 5.2.1 Aprendizagem através de ferramentas para exercer a liderança

As líderes desenvolveram seus conhecimentos através da formação universitária e/ou da experiência de trabalho comunitário e organizacional. Em todas as histórias de vida, observamos que as líderes mantiveram uma vontade constante de aprender e desenvolver competências sociais e emocionais a partir das situações que viveram, das suas relações com as outras pessoas e das mudanças. Quando as líderes fazem parte de comunidades indígenas e afrodescendentes, elas também incorporaram e assumiram conhecimentos ancestrais.

Entre as líderes, há aquelas que se concentraram na conclusão de estudos universitários e técnicos e aquelas que apenas concluíram o ensino fundamental, mas decidiram encarar a experiência como uma fonte de aprendizagem constante.

A oportunidade de escolarização foi condicionada pelas possibilidades socioeconômicas de cada família e/ou pelo apoio familiar.

Facilitaram também as aprendizagens de outras pessoas, envolvendo os mais jovens no trabalho comunitário, formando e apoiando especificamente as mulheres e desenvolvendo metodologias participativas de capacitação e empoderamento.

### 5.2.2 Ter uma base de organização comunitária

As estratégias das organizações em que as mulheres líderes participam apresentam caminhos diferentes, mas, ao mesmo tempo, têm características comuns. Todas as líderes partem de uma base comunitária que se constrói estabelecendo relações, em busca do engajamento, considerando as necessidades mais sentidas para formular programas e projetos para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, abrindo a todos e todas as possibilidades geradas pela organização.



**Todas as líderes partem de uma base comunitária que se constrói estabelecendo relações, em busca do engajamento, considerando as necessidades mais sentidas para formular programas e projetos para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades.**

Algumas das organizações (indígenas e afrodescendentes) estão ancoradas na tradição e em práticas culturais de solidariedade. Outras, provenientes de comunidades locais, reinventaram as identidades e práticas camponesas tradicionais para imaginar e relacionar-se com as florestas e os seus recursos a partir de uma perspectiva sustentável. Algumas organizações incorporaram e apropriaram-se em projetos



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

conduzidos pelo Estado, influenciando-os a partir do seu interior e em coordenação com organizações pares. Outros estão em oposição crítica ao Estado (denunciando a corrupção).

### **5.2.3 Construir e promover agendas para fortalecer a participação das mulheres**

As mulheres líderes unem esforços para construir agendas que fortaleçam sua participação na tomada de decisões, que incluem aspectos como:

- › Transmitir esperança e lealdade para as mulheres; formar as mulheres em questões de direitos individuais e coletivos; apoiar as mulheres para que participem ativamente nas organizações; desenvolver metodologias participativas para organizar, capacitar e empoderar as mulheres para formar associações e organizações;
- › Compromisso, responsabilidade, empenho em legitimar, gerar credibilidade e tornar visível a capacidade de liderança das mulheres.
- › Promover mudanças nas organizações que abram mais espaços e instâncias específicas para a participação das mulheres.
- › Diversificar as áreas de especialização das mulheres nas organizações.

### **5.2.4 Gerir redes de apoio**

- › Foram associados à agenda internacional de fortalecimento da participação das mulheres.
- › Foi dado prioridade ao diálogo como mecanismo de resolução de conflitos e como estratégia de governança.
- › Cultivaram e mantiveram relações com várias organizações de apoio nacionais e internacionais, bem como com instituições estaduais semelhantes.
- › Criam redes familiares apoiam-se entre si para garantir a educação, os cuidados, a reprodução quotidiana e, ao mesmo tempo, para poderem exercer os exigentes papéis e funções de uma líder.

### **5.2.5 Fortalecer seu trabalho interior**

- › O trabalho e o cuidado de si própria através da prática espiritual e da preparação emocional, fortalecendo a autoconfiança, ter objetivos claros, perseverança e reconexão com os ancestrais, as energias vitais e a natureza.

## **5.3 Liderança diferencial**

Para os povos afrodescendentes, a cultura é fundamental para a consolidação da liderança comunitária. A partir dessa identidade cultural, dos saberes ancestrais transmitidos pelas mais velhas e idosas sobre práticas agrícolas, culinárias, cuidado, folclóricas, de uso e cuidado dos recursos naturais, a líder usou uma base sólida para erguer sua voz como mulher negra, com uma força ancestral, uma identidade étnica que lhe permitia influenciar as mulheres e sua comunidade. A partir da força desta herança cultural, ela

foi capaz de compreender as necessidades, as carências e as formas de exclusão sofridas pelas mulheres pobres e negras da sua comunidade, e de falar com palavras que lhe tocavam o coração, a fim de construir estratégias em torno das quais se unissem, se agrupassem, se organizassem, tivessem força e apoio para avançar com um processo coletivo para a defesa dos direitos do território, da utilização dos seus recursos, da igualdade de gênero e da participação política.

Com o apoio da comunidade, foi criada uma associação de mulheres afrodescendentes que encontraram na voz desta mulher, a voz em uníssono de muitas outras mulheres da sua comunidade. Neste processo comunitário, as mulheres ganharam poder e a líder emergiu como uma líder representativa e influente, com participação em redes organizacionais mais amplas e em importantes espaços de incidência nacional e internacional.

A líder afrodescendente também conquistou gradualmente o apoio dos líderes masculinos da sua família, que lhe abriram caminho na organização mista, onde ela teve que lutar para se posicionar e superar os desafios impostos pela cultura machista e patriarcal e para viver em um quotidiano de violência no território. Com respeito e reconhecimento pelas suas lutas, contou com o apoio de homens e mulheres das comunidades e com o apoio das mulheres afro em particular, para posicionar a luta das mulheres como agentes de mudança nas suas comunidades e no país.

No entanto, os povos indígenas em geral conseguiram se manter vivos até os dias de hoje com base nos seus conhecimentos organizacionais, sociais e políticos, bem como através da transmissão de valores culturais, costumes, conhecimentos sobre cuidados, gestão territorial e revitalização de línguas, entre outros.

A partir deste ponto, é importante reconhecer como a identidade étnica é fundamental para o processo de participação e liderança da líder Ashenika; ela faz parte do povo e o povo está presente na sua participação. Para além da sua identidade e pertencimento ao povo Ashenika, é também importante compreender que, nos contextos atuais, cada povo indígena assume também a reivindicação dos povos indígenas enquanto coletividade. Assim, a história, os aprendizados, as ações e as motivações da líder Ashenika começam e se sustentam na sua etnia e no compromisso de assumir e construir agendas



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

**A líder afrodescendente também conquistou gradualmente o apoio dos líderes masculinos da sua família, que lhe abriram caminho na organização mista, onde ela teve que lutar para se posicionar e superar os desafios impostos pela cultura machista e patriarcal e para viver em um quotidiano de violência no território.**

que garantam o acesso e o exercício dos direitos plenos dos povos e populações indígenas em âmbito nacional.

Mas seu processo de liderança e reivindicação tem sido construído a partir de diferentes articulações, reunindo experiências pessoais, contribuições e saberes familiares, onde o conhecimento de seus avós tem sido fundamental, assim como os papéis de liderança de seu pai e de sua mãe. Mas os conhecimentos, necessidades, comunidade e as organizações locais, nacionais e internacionais também foram fundamentais para fortalecer sua trajetória, quer através da partilha de reflexões comuns, quer através da descoberta de barreiras internas e externas ao longo do percurso.

 **Mas seu processo de liderança e reivindicação tem sido construído a partir de diferentes articulações, reunindo experiências pessoais, contribuições e saberes familiares.**

Tal como a etnicidade e os processos organizacionais fazem parte desta história, é importante notar que as experiências aqui analisadas são as de uma mulher indígena da Amazônia em processos organizacionais mistos; tanto em organizações indígenas locais como nacionais e internacionais. Por tanto, em processos de encontros e mal-entendidos interculturais e de gênero, tanto em espaços organizacionais como externos.

Isto nos permite reconhecer como as barreiras, estratégias e lições aprendidas identificadas para este documento se baseiam na experiência de uma mulher indígena Ashenika, jovem, mãe solteira, com formação superior, tradutora e intérprete oficial, que iniciou o processo de organização com base nos seus laços familiares, mas também nas suas próprias experiências e preocupações, colocando os seus conhecimentos técnicos e profissionais a serviço da população para salvaguardar o acesso à saúde dos povos indígenas, mas também valorizando e colocando os seus conhecimentos técnicos à serviço da organização local.

Fatores como a disponibilidade de tempo, a autonomia econômica, o conhecimento técnico e a utilização de tecnologias, a tradução, a especialização em questões de saúde, o conhecimento tradicional e as competências socioemocionais serão fundamentais nos processos de participação organizacional mista, nos diferentes níveis de participação e liderança que teve, tal como reconhecido pela própria líder. Seu percurso como líder tem sido rápido, passando da organização local para organismos internacionais como a COICA, fortalecendo rapidamente suas capacidades, competências e agendas indígenas a diferentes níveis e, com elas, promovendo a diversificação das posições que as mulheres podem ocupar nos processos organizacionais.

É importante também reconhecer como esses fatores que dão legitimidade à líder são, ao mesmo tempo, conquistas pessoais que a distanciam, em certa medida, de situações comuns às mulheres indígenas da Amazônia. Por outro lado, será importante reconhecer que, apesar de todas estas conquistas, a líder não foi poupada de diferentes situações de assédio e violência de gênero ao longo da sua vida.

Por último, o processo coletivo comunitário de defesa dos direitos ao território e à utilização dos seus recursos, no qual se constituiu a organização florestal comunitária local e no qual se formou a líder, tem as seguintes características específicas:

- › Desenvolve-se em um setor recentemente povoado (há menos de 50 anos) por famílias de camponeses provenientes de diferentes partes do país e, por conseguinte, com tradições e traços culturais diferentes, bem como pertencentes a diferentes grupos étnicos. Em outras palavras, não existe uma ancoragem territorial enraizada em práticas sociais e culturais de longa data. Talvez a principal característica partilhada pelas famílias que povoaram o território seja a da mobilidade em busca de terras agrícolas, uma vez que a maioria é descendente de outros migrantes internos.
- › Desenvolve-se em um território concebido pelo Estado como área de conservação, ligado à criação de um sistema nacional de áreas protegidas em 1.989. O acesso e a participação da comunidade na gestão e manejo coletivo do território e dos seus recursos tem sido o resultado da organização social e da negociação de espaços com o Estado, mas deve ser ajustado às condições e prioridades do modelo de conservação. A pressão em cumprir estas condições marca as possibilidades das lideranças locais. Em todo o caso, a concessão florestal e o tipo de relação com o Estado que ela implica é uma característica muito específica deste processo.
- › As concessões florestais são processos ameaçados – interna e externamente –. Internamente, porque nem todos os habitantes concordam com o modelo de concessão. Externamente, porque fazem parte de um território formado por atores e grupos muito desiguais, em intenso conflito, luta de interesses e arranjos diversos. No caso desta organização florestal, a principal ameaça provinha do desmatamento associado à venda ilegal de terras para o estabelecimento de explorações pecuárias, incluindo áreas destinadas à exploração florestal.
- › A liderança local é construída para garantir a continuidade da organização e da concessão florestal concedida pelo Estado que dá acesso ao território. O esforço para garantir esta continuidade é, como insiste o dirigente, o trabalho de todos os dirigentes, homens e mulheres, que têm estado à frente dos conselhos de administração. Sua liderança, como ela reitera, deve-se à associação que representa, à assembleia que a nomeou. Estes são, por sua vez, seu apoio contra atores sociais ameaçadores.

A especificidade de uma organização florestal mista e de base comunitária localizada em uma comunidade rural de origem camponesa conduz a uma hierarquia convencional da estrutura de gênero. A associação é um meio de subsistência para as famílias locais e está, portanto, enraizada na reprodução da vida da população e das famílias locais. Nos lares de uma comunidade rural de origem camponesa, os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho seguem um padrão convencional, como afirmou a líder: “Estamos acostumadas ao fato de o marido é o que sai para trabalhar e a mulher fica em casa”.

A divisão sexual do trabalho no espaço doméstico se sobrepõe à distribuição de tarefas e papéis no trabalho de aproveitamento florestal realizado pela associação. Os homens são responsáveis pelas principais tarefas relacionadas com a extração e comercialização, bem como pela vigilância e controle. Ocupam também uma porcentagem mais elevada de cargos de direção. As mulheres participam em algumas etapas dos processos extrativos e realizam projetos que fazem parte dos papéis convencionais das mulheres na economia doméstica (padaria, refeitório etc.).

A diferenciação de papéis de acordo com o gênero no trabalho de aproveitamento florestal pode produzir desigualdade na aquisição de conhecimentos técnicos florestais e administrativos, no acesso à informação e na experiência de trabalho em espaços organizacionais e de incidência.

Os dois acontecimentos que produziram um giro na sua trajetória de liderança foram, em primeiro lugar, sua transformação em chefe de família e sustento, logo após a morte do seu marido. Em segundo lugar, sua nomeação como presidente e representante da Associação diante da retirada dos líderes comunitários masculinos dos cargos de direção da associação, quando estar à frente da associação constituía

um risco devido às tensões e ameaças decorrentes da disputa do território e da intervenção do Estado no mesmo. Em ambos os momentos, um acontecimento “externo” perturbou a distribuição convencional e predominante dos papéis de gênero no espaço doméstico e comunitário. Estes acontecimentos abriram espaços em que a perseverança, o empenho e a vontade de aprender lhe permitiram não só forjar a sua liderança, mas também salvaguardar o processo de concessão da organização.

A Associação, criada com a ajuda do ACOFOP e da cooperação internacional, foi uma experiência nova para a população local. Quase desde o início, a ACOFOP destacou a importância da participação das mulheres, promoveu ações de formação sobre a igualdade entre homens e mulheres e formou uma rede organizacional específica entre as mulheres. A participação nesta rede tem sido uma experiência de aprendizagem e de capacitação para as mulheres líderes.

É importante trabalhar com as mulheres e com os homens nas concessões para que o questionamento dos constrangimentos impostos às mulheres pela distribuição convencional e predominante dos papéis de gênero no espaço doméstico e rural comunitário e para que a exigência de uma vida boa para as mulheres seja visto como processos que podem ser impulsionados sem “trair” ou “dividir” os objetivos coletivos da concessão florestal.



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

A partir da experiência da líder das comunidades florestais, é importante mostrar para outras mulheres a possibilidade de aprendizado e trabalho que se abre através da participação. Pode argumentar-se que as subjetividades de gênero das mulheres organizadas, como a líder, são construídas sobre a interação entre uma estrutura de gênero doméstica e comunitária convencionalmente organizada e as novas experiências e perspectivas abertas pela participação em redes organizacionais de mulheres e processos de formação a outras escalas.

## 6. LIÇÕES APRENDIDAS

As lições aprendidas e os pontos comuns das três mulheres líderes resultaram das estratégias desenvolvidas para exercerem a liderança e abrirem caminho para outras mulheres na sua comunidade:

- Capacitar as mulheres para que se empoderem como líderes e lutem pelos seus direitos e pelos direitos das suas comunidades, para que se preparem para as oportunidades e reconheçam suas competências e capacidades para assumirem posições de liderança.
- Promover mais e novas lideranças, não só por uma questão de mudança, mas também de interaprendizados, ligando os jovens ao trabalho comunitário para prepará-los (as) como líderes.

- › Identificar e manter redes de apoio, incluindo o apoio às iniciativas das mulheres e aos processos comunitários de formação de associações, promovendo o apoio das ONG internacionais e nacionais.
- › Formação técnica para enfrentar as lacunas educacionais e especializar as competências técnicas. Promover o acesso ao ensino fundamental, médio e superior.
- › Autocuidado e autodefesa para lidar com a violência e as exigências a que estão sujeitas.
- › Defender um ambiente familiar seguro que promova a autoestima e o conhecimento dos direitos individuais e coletivos das mulheres.
- › A conquista do apoio da comunidade devido a que uma líder não pode ser formar sozinha. Para que uma líder surja e seja a voz de muitas, é necessário o apoio de um coletivo, de uma comunidade.
- › A força que provém do fato de fazer parte de uma organização: As mulheres se empoderam através da participação em redes organizacionais mais amplas e através do seu envolvimento em espaços de incidência: “É onde a gente aprende mais coisas, como desempenhar as nossas funções e onde se fala de questões importantes como o tema da incidência política”. Apoiar as iniciativas das mulheres e os processos comunitários de formação de associações.
- › Reforçar a capacidade da “palavra”, de ser capaz de falar e de ser escutada: “Já não somos as mesmas mulheres tímidas que costumavam ter vergonha de falar sobre o que queríamos” (o diálogo como estratégia, a gestão do que é necessário, a incidência).
- › Desenvolver ações coletivas que respondam às necessidades básicas das mulheres e da comunidade através de metodologias participativas com linguagem assertiva e ações sem danos.

## 7. RECOMENDAÇÕES PARA O FORTALECIMENTO DA LIDERANÇA DAS MULHERES

Apoiar o fortalecimento das mulheres de uma forma abrangente, com abordagens diferenciadas em função do contexto sociopolítico e cultural.

- › Visibilidade
  - Geração e visibilidade de referências de mulheres amazônicas e andinas a nível local, nacional e internacional.
  - Tornar visível o sucesso e conquistas das organizações comunitárias para que as mulheres deixem de estar confinadas à esfera doméstica, mas sim como ponto de partida para abrir espaços de revalorização, empoderamento e reflexão.
- › Formação
  - Acompanhamento para a formação de novas lideranças, criação de oficinas de jovens, mulheres e homens para a formação de líderes.
  - Fortalecer espaços de reflexão e de troca de experiências interculturais entre as mulheres.
  - Desenhar mais espaços de “aprendizagem através da experiência”, especialmente em organizações de segundo nível e/ou a nível regional e nacional. Talvez um modelo de estágio.

- Promover instâncias, espaços, eventos de autoeducação, compartilhar sentimentos e emoções entre as mulheres.
  - Formação em autocuidado e autodefesa para as mulheres.
  - Formação e competências técnicas, como a interpretação de estatísticas, porta-voz de políticas, convenções internacionais e arcabouços jurídicos nacionais para as mulheres.
  - Formação na utilização das tecnologias da comunicação.
  - Processo de formação e intercâmbio de experiências para o registo e salvaguarda dos conhecimentos ancestrais a partir da perspectiva das mulheres indígenas.
  - Abordar as perspectivas do feminismo comunitário desenvolvidas pelas mulheres maias e indígenas, a fim de reconstruir a perspectiva para refletir e abordar a desigualdade nas relações de gênero e as condições das mulheres nas estruturas comunitárias. Fazer isso, tendo em vista a possibilidade de reformular contextualmente as formações em matéria de gênero.
- Fortalecimento organizacional
- Apoiar a luta das mulheres como agentes de mudança e tomadoras de decisão.
  - Fortalecer e revitalizar as agendas específicas e partilhadas das mulheres.
  - Promover instâncias de recuperação das memórias, histórias, acontecimentos importantes do movimento indígena, revitalizando as agendas de acordo com os contextos atuais.
  - Incorporar as mulheres indígenas nos processos de negociação e construção de propostas ou projetos.
  - Construir espaços de diálogo, reflexão e formação sobre a participação das mulheres como mecanismo de fortalecimento a partir da masculinidade.
  - Desenvolver estratégias para abordar, acompanhar e desestigmatizar a maternidade como um obstáculo à participação das mulheres.
  - Salvaguardar e exigir quotas para a participação das mulheres nas organizações e órgãos de participação.
  - Identificar as necessidades coletivas e as especificidades para promover a participação das mulheres.
- Incidência para o apoio de outros atores
- Fortalecer a liderança das organizações da coalizão, apoiando os planos de trabalho, planos de ação, articulação e intercâmbio de experiências das organizações pares.
  - Buscar apoio internacional para o fortalecimento e a proteção das organizações sociais de mulheres.
  - Fazer pressão nos diferentes cenários de tomada de decisões.
  - Fortalecer os processos de incidência, repercussão e negociação com o Estado a diferentes níveis.<sup>1</sup>

- Pensar e facilitar mecanismos e espaços de diálogo para discutir com o Estado e com as ONG ambientais as consequências para a governança local e a vulnerabilidade da população e o controle territorial.
  - Abordar os impactos da violência baseada em gênero, racismo e capacitismo na participação das mulheres.
  - Construção participativa de protocolos de denúncia e atendimento de casos de violência de gênero.
- › Abordagem de liderança
- Encontrar o valor humano em cada um de nós e nos outros.
  - Partir das necessidades das comunidades para fortalecer suas lutas.
  - Começar de novo quando tudo parecer perdido.
  - Nunca esquecer da comunidade que lhe permitiu emergir como um (a) líder.

## NOTA

1. Capacitismo: Entendido como o estabelecimento hegemônico que valida as pessoas com base no desenvolvimento e conquistas das suas capacidades intelectuais e físicas, sobrevalorizando o conhecimento e as realizações acadêmicas diante dos conhecimentos situados e baseados na experiência das pessoas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIDSESEP (2023) Conversa: História de vida de mulheres indígenas da Amazônia peruana [https://youtu.be/0Wg\\_cvs4VNM?si=IEhilozgMsJUdQjN](https://youtu.be/0Wg_cvs4VNM?si=IEhilozgMsJUdQjN)
- Akotirene, Carla. (2021) Interseccionalidade - São Paulo. Feminismos Plurais Chungara, Domitila. (2005) "Si me permiten hablar..." um relato de Domitila, uma mulher das minas da Bolívia, Comissão da Verdade e Reconciliação (2003) Conclusões gerais do relatório final da CVR <https://www.cverdad.org.pe/ifinal/conclusiones.php>
- Cumes, Aura e Yásnaya A. Gil (2021). Entrevista com Aura Cumes: a dualidade complementar e o Popol Vuj. Patriarcado, capitalismo e desapropriação. Revista da Universidade, abril. Disponível em: <https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/8c6a441d-7b8a4db5-a62f-98c71d32ae92/entrevista-con-aura-cumes-la-dualidadcomplementaria-y-el-popol-vuj> 9
- Cho, Sumi; Crenshaw, Kimberlé e McCall, Leslie (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications and Praxis. Signs 38(4), 785-810
- Djamila. (2020) Local de enunciação. 1ª edição em espanhol - Ediciones Ambulantes

- Gargallo, Francesca (2014). *Feminismos por Abya Yala. Ideias e propostas das mulheres de 607 povos da nossa América*. México: Edição de Corte e Confecção. Disponível em: <http://francescagargallo.wordpress.com/>
- Hospina, Alison; Rubio, H. e Jaramillo M. (2022) Guia prática para a aplicação de enfoque interseccional em projetos com povos indígenas da Amazônia. WWF Ministério da Cultura do Peru Base de dados dos povos indígenas originários, Ashenika <https://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos/asheninka>
- Kandiyoti, Deniz (1988). Bargaining with Patriarchy. *Gender & Society*, 2(3), 274-290.
- Mallimaci, Fortunato e Giménez, Verónica (2007). História de vida e métodos biográficos. Em I.
- Molano, Alfredo. 2022. A mochila do Molano. Cátedra Alfredo Molano Bravo. Uma anticátedra. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Ribeiro, Djamila. (2019) *Pequeno manual antirracista* – São Paulo. Companhia das Letras. Ribeiro,
- Vasilachis de Gialdino (coord.). *Estratégias de pesquisa qualitativa*, 175-212. Barcelona: Gedisa.