



**Retos, barreras y estrategias
de liderazgo de la mujer
Indígena, Afrodescendiente y de
comunidades locales**

1. INTRODUCCIÓN

La Iniciativa para los Derechos y Recursos (RRI), es una coalición global que promueve el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos colectivos de los Pueblos Indígenas (PI), Afrodescendientes (PAD), comunidades locales (CL) y de las mujeres y jóvenes dentro de esos grupos. RRI se esfuerza por alentar el reconocimiento de los derechos territoriales mediante una combinación de estrategias, incluyendo el apoyo a la articulación de organizaciones de base y el análisis del reconocimiento legal de sus derechos a los bosques, la tierra y los recursos naturales.

Tras décadas de lucha, algunas mujeres de PI, PAD y de CL de Latinoamérica han alcanzado condiciones de igualdad y equidad en sus derechos, y han logrado que las organizaciones a las que pertenecen superen la violencia y/o la discriminación de género. Sin embargo, para muchas otras mujeres, estas barreras aún persisten.

Dado el papel relevante de las mujeres para avanzar en el reconocimiento de los derechos territoriales de los PI, PAD y de CL, es crucial identificar algunas de estas estrategias desarrolladas por mujeres de la Coalición de RRI que buscan lograr una igualdad en derechos y un ambiente sin violencia y/o discriminación de género, elementos indispensables para que puedan ejercer su liderazgo. Esta identificación de estrategias también nos permitirá generar aprendizajes para socializar con las demás organizaciones aliadas de RRI.

Como parte de la estrategia regional de RRI del 2023, la coalición acordó realizar un análisis de los contextos habilitantes y retos para el fortalecimiento del liderazgo de mujeres Indígenas, Afrodescendientes y de comunidades locales a partir de tres historias de vida de mujeres en latinoamérica que han logrado alcanzar un liderazgo a nivel familiar, organizativo, comunitario, nacional e internacional.

El analizar las trayectorias de vida y liderazgo de las tres mujeres, permitieron identificar aspectos habilitantes y barreras que enfrentaron para posicionar su voz y opinión dentro de sus organizaciones. Esta reflexión también ayudó a evidenciar cómo los liderazgos de estas mujeres han abierto las puertas a otras mujeres de su pueblo o comunidad.

Los resultados aquí presentados, fueron compartidos en una de las reuniones regionales de la coalición con 18 organizaciones, manteniendo la privacidad de las líderes perfiladas en este documento. Durante esta reunión se discutieron las barreras estructurales, las formas de enfrentar estas barreras y vencerlas, así como las posibles estrategias para aprovechar las condiciones y oportunidades que otorga cada contexto y así abrir caminos hacia el reconocimiento pleno y amplio de los liderazgos de las mujeres, y pasar de liderazgos excepcionales a liderazgos generalizados con enfoque intergeneracional.

Las consultoras que participaron en este estudio son: **María Elvira Molano**, **María Victoria García Vettorazzi**, y **Eliza Plufcker Herrera**.

FOTO DE LA PORTADA

► Protesta de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP). Foto de Elvio Cairuna para AIDSESP.

2. RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio se realizó en 2023 y es parte de la Estrategia Regional de Género de RRI para Latinoamérica. Este documento, analiza los contextos habilitantes y retos para el desarrollo de los liderazgos de las mujeres de Pueblos Indígenas, Pueblos Afrodescendientes y de Comunidades Locales a partir de 3 historias de vida: Inicialmente se analiza la historia de una lideresa Afrodescendiente del Pacífico colombiano, seguido por la historia de vida de una lideresa Indígena de la Amazonía peruana, y finalmente la historia de la lideresa de las comunidades forestales de la Selva Maya de Guatemala.

Se realizó un análisis comparativo de las tres historias de vida frente a cuatro aspectos:

1. Barreras que identificaron las lideresas para ejercer su liderazgo;
2. Estrategias para enfrentar las barreras;
3. Lecciones aprendidas de cómo superar las barreras; y
4. Recomendaciones de cómo fortalecer el liderazgo de las mujeres de Pueblos Indígenas, Pueblos Afrodescendientes y de Comunidades Locales.

Las principales condiciones habilitantes para ejercer el liderazgo identificadas son:

- › Contar con una base organizativa comunitaria que formule proyectos inclusivos y que defienda el territorio de las disputas por el control territorial de grupos externos
- › Tener redes de apoyo nacionales e internacionales que promueven la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el fortalecimiento de capacidades para el liderazgo.

Las principales barreras identificadas para ejercer liderazgo son:

- › El rol de la mujer rural asociado al trabajo doméstico que limita su participación en espacios de formación y organización
- › La valoración limitada del aporte de las mujeres al interior de las mismas organizaciones comunitarias, alejándolas de cargos de representación, negociación y mandato.

Por siglos, las mujeres se han apoyado en las redes familiares para asegurar la crianza, el cuidado cotidiano de sus familias y, a su vez, poder ejercer los roles demandantes y funciones de una lideresa comunitaria. Muchas de ellas han potencializado las nuevas oportunidades que llegan a los territorios como parte de programas internacionales y nacionales que buscan fortalecer la participación de la mujer en la toma de decisiones comunitarias mediante el aprendizaje de herramientas para ejercer el liderazgo. Sin embargo, el acceso limitado a la educación aumenta la brecha en el acceso a roles y cargos de representación debido a las limitaciones tanto técnicas como su impacto negativo en la autoestima de las mujeres. En algunos casos las familias y organizaciones de segundo nivel han apoyado el proceso formativo de las mujeres. Adicionalmente las mujeres han iniciado un trabajo personal para fortalecer la confianza en sí mismas, elevar su autoestima y participar plenamente en los espacios de toma de decisiones y ejercer su liderazgo en sus territorios.

Como conclusión las barreras identificadas actúan de manera articulada e interseccional, visibilizando la herencia colonial y patriarcal de la región. Además, el acceso limitado a la educación las tecnologías, y a oportunidades de especialización, así como la inseguridad laboral y económica, son barreras que impactan el desarrollo y seguridad de las mujeres Indígenas, Afrodescendientes y de comunidades locales para ejercer liderazgo en sus territorios.



► Retiro de mujeres lideresas de América Latina “Tejiendo Juntas”. Abril, 2024. Foto de ALDEA para RRI.

A pesar de estas barreras, las lideresas han mantenido una constante disposición a aprender y desarrollar habilidades sociales y emocionales a partir de las situaciones vividas, las relaciones con las demás personas y los cambios de contexto. El diálogo es una habilidad y estrategia fundamental para el fortalecimiento de los liderazgos de estas mujeres y para sus procesos de incidencia. Esta estrategia debería ponerse en práctica para empoderar a las mujeres y motivarlas a participar en redes organizativas más amplias, para generar intercambios y fortalecimiento de conocimientos en diferentes ámbitos. El fortalecimiento de las mujeres de PI, PAD y CL debe ser apoyado de manera integral con enfoques diferenciales de acuerdo al contexto sociopolítico y cultural. Las organizaciones miembros de la coalición de RRI requieren fortalecer el liderazgo de las mujeres a través del apoyo en sus planes de trabajo, planes de acción, así como la articulación e intercambio de experiencias de las organizaciones pares.

3. APARTES DE LOS TESTIMONIOS

Lideresa Afrodescendiente

“Mi lucha es desde las comunidades; en mi territorio, en mi casa, con mis hijos, que son mi aliento, mi familia y con mi gente, que me hacen ver lo que hacemos juntos como algo real, verdadero y eficiente”.

“Las mujeres seguimos adelante, nos unimos con fuerza y valor en torno al lema: “Mujer y amiga, tu lucha es mi lucha”. Así pudimos enfrentar a los grupos armados que sometieron a nuestra gente a todo tipo de atropellos y vulneraciones, principalmente a las mujeres. La violencia no impidió que este proceso se siguiera fortaleciendo y que hoy continuemos en primera fila defendiendo el territorio, nuestros derechos y la esperanza de paz en nuestro territorio”.

“Retomé esa conexión con mi gente, con las mujeres, con la comunidad y creamos el Comité de Mujeres, como el resultado de varias conversaciones mientras nos juntábamos para ir al río, a lavar o a sacar oro, a limpiar la huerta. En ese ejercicio muy propio de nuestra cultura, que llamamos “mano cambiada”, nos unimos para trabajar”.

“El dialogo entre nosotras sobre las consecuencias del conflicto, sobre lo que nos ha sucedido, compartir esos hechos nos libera de las cicatrices dejadas en nuestro cuerpo, en nuestra memoria y en el territorio. Ese dialogo sobre la verdad es fundamental para nuestra reparación y la del país”.

Lideresa de comunidades forestales

“Si no estuviéramos organizados, si cada quien siguiera por su camino, tal vez todo ya estaría destruido. Tal vez habría personas con gran poder metidas en nuestros territorios destruidos”.

“En la organización es donde una aprende más. Aprende a cómo desempeñar los cargos y a hablar de temas importantes, como la incidencia política”.

“Estamos acostumbradas a que el esposo se va a trabajar y la esposa se queda en la casa”.

“En el año siguiente (...) se hizo una nueva asamblea y fue cuando me eligieron a mí, por primera vez, como presidenta de la asociación. (...) Me sentía muy asustada... porque ya habían mencionado a los varones y ninguno quiso animarse. Cuando llegó el momento de hablar, me nombraron a mí para participar, y yo estuve en silencio un momento, pero después, dije yo, ya que me dan la oportunidad lo voy a intentar para ser una líder, para ver qué puedo hacer, para ir aprendiendo, porque en el camino es que aprende una a hacer las cosas. Dije yo, está bien, voy a intentarlo, lo voy a intentar”.

“Cuando alguien llegaba a visitar para hacer algunas entrevistas, o por algo, allá en la oficina solo aparecíamos tres mujeres, yo me sentía un poco triste, pero a la misma como que me daba valor, nos animábamos entre nosotras mismas, y se burlaban de nosotras porque siempre aparecíamos las tres mujeres, y le decía yo a las compañeras: que se burlen de nosotras, pero ahí vamos a estar, estamos nombradas como Junta Directiva, venga lo que venga, somos las que vamos a llevar todo el porrazo. Lo bueno es que las señoras eran las mismas que se asociaron en el mismo tiempo que yo me asocié y nos poníamos a platicar sobre los mismos temas”.

“Ellas no participan porque esa es su forma de ser, porque ellas ya tienen tiempo de ser socias y no toman ni un cargo. No es de que la gente no las quiera poner en esos cargos, son ellas las que no quieren. Por decirle, dicen, bueno, nosotros nombramos a tal persona para que ocupe el puesto de vocal: ella dice no, yo no quiero participar, no toman la decisión de decir, bueno, me nombran, yo lo voy a hacer, no. Yo no sé por qué será, tal vez porque sienten temor, no sé qué es lo que a ellas les pasa. Algunas dicen: yo no puedo leer, yo no puedo escribir, qué voy a hacer. Entonces les decimos nosotros que, aunque sea de vocal que participe, porque el hecho de que no pueda leer y no pueda escribir, creo que no impide mucho. Lo que es necesario es la actitud de la persona”.

“Para mí fue bastante difícil, es una historia muy fuerte, muy dolorosa. En mi caso, yo no estaba acostumbrada a trabajar, porque cuando estaba mi esposo él era el que se hacía cargo de todo, él era el de los gastos, él de todo, yo no estaba acostumbrada a trabajar, solo él. Cuando él murió fue duro para mí, pero la necesidad lo obliga a una a hacer las cosas”.

Lideresa Indígena

“Yo no podía hablar en público, era sumisa por haber pasado por violencias. Yo era una persona que tenía una autoestima muy baja. He superado todos esos obstáculos para poder llegar a donde yo estoy”.



► Consejo comunitario La Alsacia. Norte del Cauca, Colombia. Agosto, 2024. Foto de ASOM para RRI.



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

“A él no le gustaba que yo tomara decisiones, tenía que preguntale por lo más mínimo que fuera, como si fuera mi dueño”.

“Mi papá nos decía: Ustedes tienen responsabilidad. Tú cuida a tu hermana, tú cocina, tú trae agua, tú lavarropas, así cada quien tenía sus propias responsabilidades, entonces, así nos hemos formado”.

“Hay que querer lo que tú haces, te tiene que gustar”.

“Empoderarse una misma, valorarnos de lo que somos para poder transmitir a las demás, para poder inspirar a las demás mujeres”.

“En la participación de las mujeres siempre existen limitaciones. Para poder ocupar cargos, te cierran un poco las puertas y eso existe en el mundo Indígena también. (...) Reconocen que la mujer hace buen trabajo, pero no le quieren dar espacio”.

“¿Qué hubiera sido de mí si no manejara computadora?, Qué hubiera sido de mí si yo no supiera al menos redactar, hacer informes. ¿Qué sería de mí?”.

“Cada día agradecer por la vida al universo, siempre meditar. Yo siempre me levanto en la mañana, me doy fuerza cada día. Como dicen, el autoestima es lo que falta en este tema. Primero está empoderarnos, es estar bien con una misma para que puedas transmitir a otros ese mensaje, estas energías”.

“Pero los varones dicen: ¡qué me va a mandar una mujer, a mí no me manda una mujer!”.

“Ya no somos las mismas mujeres tímidas con aquello de que antes nos daba pena hablar”.

4. METODOLOGÍA

Cada una de las tres historias de vida fue realizada por una consultora diferente quienes se encontraban presencialmente en los países de residencia de las lideresas: Perú, para el caso de la lideresa Indígena, Guatemala, para la lideresa de comunidades forestales, y Colombia, para la lideresa Afrodescendiente. Aunque las tres consultoras aplicaron la metodología de historia de vida, cada una tuvo una aproximación particular al desarrollo de cada historia.

En el caso de la historia de vida de la lideresa Indígena, la consultora propuso y entabló el diálogo como herramienta clave, de esa forma llevó a cabo encuentros presenciales y virtuales con la lideresa, así como conversaciones y coordinaciones frecuentes entre las dialogantes de la historia. La consultora buscó reformular y resignificar los roles de investigadora e informante, a través del rol de dialogantes, forjando un espacio de mayor horizontalidad entre ambas personas, como un mecanismo consciente del proceso de registro de la historia.

La consultora adelantó un ejercicio de diálogo entre los contextos socio-culturales y políticos en los cuáles ha vivido la protagonista de la historia, siendo su voz quien orientó la propia estructura de su historia, a partir de las situaciones y contextos de retos, barreras y estrategias para ejercer su liderazgo.

Se abordaron las siguientes fases para la elaboración de la historia de vida: i) Construcción conjunta, con la lideresa, de las preguntas base para la guía de entrevista; ii) Diseño del instrumento de recolección de información; iii) Entrevistas a la lideresa; iv) Sistematización de las entrevistas y redacción del informe de investigación.

Por su parte la consultora de la historia de vida de la lideresa de comunidades forestales partió de un proceso reflexivo y dialógico. A partir de la interacción entre entrevistada e investigadora se construyó una narración sobre las experiencias vitales de la primera. Esta narración constituyó una ventana para observar, identificar y analizar las relaciones, acciones, ideas, sentimientos y contextos que han marcado, y han sido marcados por la vida de la entrevistada. En este proceso fue labor de la investigadora relacionar analíticamente la historia de vida con los contextos sociales, culturales, políticos, y simbólicos en los que se ha forjado, y que a su vez han contribuido a transformar.

La consultora prestó atención a los hechos clave y cruciales de la trayectoria de vida y liderazgo de la lideresa para identificar los momentos en los que ocurrieron cambios o giros relevantes y se identificaron las relaciones y los recursos (políticos, culturales, comunitarios, religiosos, organizativos, generacionales) a los que ha recurrido, o ha forjado, para hacer frente a los obstáculos y limitantes para su vida, sus luchas y procesos reivindicativos. Se aplicaron tres pasos para la elaboración de la historia de vida: i) preparación de la historia de vida, ii) realización de entrevistas y conversaciones informales, y iii) análisis y escritura de los resultados.

Finalmente, en el caso de la historia de vida de la líder Afrodescendiente, la consultora propuso capturar la historia de vida como un camino para comprender realidades sociales que muchas veces permanecen ocultas. Para llevar esto a cabo, se requiere de una atención despierta, de oír con atención a la persona, respetando su lenguaje y las palabras que utiliza. Alfredo Molano, sociólogo y periodista colombiano, reivindica el valor de la palabra colectiva y del lenguaje popular, como una forma de contar las historias de la gente, la historia no oficial de un país en guerra. El lenguaje popular es la materia prima del método de Molano, el punto de partida para construir la memoria de una comunidad, de un pueblo. Molano (2022) explica:

¿Qué es el lenguaje popular? Es una materia prima, históricamente hablando de lo poético. Hay que recordar simplemente los romances, los juglares, todos esos cantos populares que transmitían de un sitio a otro situaciones que se daban, acontecimientos que sucedían, eran un lenguaje oral y popular. En Europa fue dando lugar al romance, a la poesía; es decir, el lenguaje popular está vinculado muy cercanamente a la literatura y a una literatura de gran importancia cualitativa para comprender el mundo. Sin la poesía, diría yo, no es posible entender y comprender una realidad social. La poesía es originalmente oralidad, memoria, memoria histórica, historia.

En la construcción de la historia de vida, Molano considera fundamental el sentido de pertenencia a un territorio, que considera es la esencia de la vida cotidiana donde se desarrolla y se despliega la identidad propia, donde están las semillas de las aspiraciones individuales y colectivas, las huellas de cada historia

inscritas en los cuerpos, la memoria viva u olvidada de las luchas dadas para vivir o sobrevivir, donde se ha sufrido y crecido generación tras generación.

Teniendo estas propuestas como base, la consultora tuvo en cuenta el rol que ha desempeñado la lideresa en su familia, comunidad y asociación para entender las condiciones en las que ha construido su liderazgo, las fortalezas propias de su cultura y entorno, así como los retos que ha asumido y la discriminación de género y de exclusión que hacen parte de su historia de vida.

Los pasos metodológicos para adelantar su historia de vida incluyeron: i) Revisión información secundaria sobre la dinámica socio cultural y de género del territorio en el cual se ha formado la lideresa; ii) Entrevista orientada a conocer su historia desde su niñez, su familia, la manera en que ella se fue posicionando en su comunidad para superar las posibles barreras de exclusión de clase, etnia, género, y de violencia para ejercer su liderazgo, en la comunidad y/o organización a nivel nacional y si es del caso internacional; así como conocer las dificultades y fortalezas para manejarlas y vencerlas, siendo un ejemplo para las demás mujeres de la comunidad; iii) Transcripción textual de la primera entrevista a la lideresa seleccionada. iv) Realización de una segunda entrevista a la lideresa para profundizar en los temas que no quedaron bien desarrollados y que tuvieron vacíos. v) Escribir un relato a partir de la historia de vida de la lideresa, enfatizando en los criterios propuestos por RRI.

En todos los casos se consideró importante situar las historias de vida tanto territorial como históricamente a fin de comprender cómo estos contextos pueden retar, influenciar y motivar a las lideresas. De esa manera, las fuentes de información primaria se complementaron con información secundaria de contexto territorial, cultural e histórico. Las experiencias de vida de las personas se construyen en lugares concretos que han sido habitados, conceptualizados y territorializados tanto por las comunidades locales, Pueblos Indígenas y Pueblos Afrodescendientes, como por actores e instituciones que disputan su control y recursos. Las configuraciones territoriales que emergen de estas contiendas forman contextos histórico-geográficos que son dinámicos, en los que las identidades y las acciones sociales se forjan y transforman. Por tanto, es necesario pensar la historia de vida, y la identidad sociopolítica de las mujeres que alcanzan una posición de liderazgo, desde una perspectiva que analíticamente considere el territorio y las territorialidades configuradas por las múltiples redes de relaciones en que los procesos de vida están inmersos.

La historia suele ser contada desde las voces hegemónicas que construyen e imponen una historicidad sobre los pueblos; en este sentido este estudio ha sido una oportunidad para diversificar las memorias y representaciones de la historicidad que ha invisibilizado la presencia y agencia de los liderazgos de las mujeres de Pueblos Indígenas, Pueblos Afrodescendientes y de comunidades locales.

Una vez se tuvieron los resultados preliminares, se llevó a cabo una reunión de socialización y retroalimentación con 18 organizaciones de la Coalición de RRI de América Latina: la Coordinadora de Mujeres Líderes Territoriales (CMLT), la Organización Nacional de Mujeres Indígenas de Perú (ONAMIAP), la Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB), União das Mulheres indígenas da Amazônia Brasileira (UMIAB), Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ), la Asociación de Mujeres Afrodescendientes del Norte del Cauca, Colombia (ASOM), Asociación Latinoamericana para el Desarrollo Alternativo (ALDEA) de Ecuador, La Fundación Azúcar de mujeres Afrodescendiente de Ecuador, la Asociación de Comunidades Forestales de Petén (ACOFOP) de Guatemala, la Red Mexicana de Organizaciones Campesinas Forestales (RED MOCAF), el Foro Internacional de Mujeres Indígenas (FIMI), La Asociación de Mujeres Artesanas de Ipeti Embera de Panamá (AMAIRE), la Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas CAOI, el Proceso de Comunidades Negras de Colombia (PCN), la Organización de Pueblos Indígenas de la Amazonia Colombiana (OPIAC), la Coordinadora Nacional Agraria (CNA) de Perú, el IIIED (International Institute for Environment and Development) y CIFOR-ICRAF.

5. RESULTADOS

5.1 Barreras para ejercer el liderazgo

5.1.1 Barreras interseccionales

Se debe entender las barreras identificadas desde sus características interseccionadas, así como situárlas en sus territorialidades y sociedades postcoloniales. Estas historias están atravesadas por violencias patriarcales, racistas y clasistas que limitan los derechos de las mujeres a la participación organizativa y política en sus oportunidades de representación, a las construcciones de sus propios liderazgos, al acceso a información empática, y los espacios en los que se encuentren representadas. Estas barreras interseccionales repercuten directamente en el ejercicio de la participación de la mujer Indígena, así como en la decisión libre e informada y bajo espacios seguros para la gestión de sus territorios.

Cada lideresa presenta un contexto particular con una serie de características que se comparten de manera general con otras lideresas de Pueblos Indígenas, Pueblos Afrodescendientes y de comunidades locales de América Latina.

En el caso de la lideresa de comunidades forestales de la Reserva de la Biosfera Maya de Guatemala, el territorio tiene presencia e interacción de y con actores de diversos intereses por el control territorial: población campesina e Indígena de migración reciente, organizaciones conservacionistas internacionales, grandes proyectos arqueológicos y turísticos, petroleras y crimen organizado.

La lideresa Afrodescendiente del Pacífico Colombiano, habita un territorio en tensión histórica por la ocupación, control y explotación de sus recursos hídricos y minerales como el oro, y en las últimas décadas por la siembra de cultivos de uso ilícito; la presencia y disputa del territorio por grupos armados ilegales ha impactado profunda y violentamente la vida de las mujeres Afrocolombianas del Cauca y con ellas la vida organizativa de las comunidades y el territorio.

Finalmente, la lideresa Indígena de la Amazonía peruana habita un territorio impactado ampliamente por la esclavización a mediados del siglo veinte de Pueblos Indígenas y el conflicto armado interno, que ha amenazado la supervivencia de los pueblos Ashánika y Ashénika. En todos los casos la desatención del Estado de las necesidades básicas de las poblaciones rurales ha sido una constante histórica.

5.1.2 Barreras estructurales y estructurantes

► Acceso a la tierra y los recursos

El control de los recursos existentes en los territorios abordados se encuentra en constante tensión por parte de diferentes grupos legales e ilegales. Las relaciones de poder entre los diferentes actores y los estereotipos de género limitan el acceso y control de los recursos territoriales de las mujeres. Esto actúa



► Sierra Nevada de Santa Marta, Colombia. Foto por Rafael Martínez para RRI.

como una barrera para la participación organizativa y política de mujeres Indígenas, Afrodescendiente y de comunidades locales.

› Conflictividad en el territorio

Los procesos de conflictividad en cada uno de los territorios impactan de manera específica en los proyectos de vida de las lideresas. Estos las exponen, en diferentes momentos, a situaciones de desplazamiento, desarraigo, inseguridad, intimidación, readaptación, entre otras experiencias que las expone a la vulnerabilidad de sus derechos fundamentales.

› Acceso a la educación

La falta de garantías en el acceso y culminación de procesos educativos formales para las mujeres rurales, están presentes en todas las territorialidades abordadas. Esta es una barrera que aumenta la brecha en el acceso a roles y cargos de representación debido a las limitaciones técnicas y al impacto en la autoestima de las mujeres.

› Acceso a las tecnologías y conocimiento técnico

En este engranaje de barreras, el acceso a y conocimiento de tecnologías, así como la generación de conocimientos técnicos tiende a privilegiar los hombres de los territorios, lo que limita el acceso a las mujeres a estas herramientas. La falta de acceso y conocimiento de estas herramientas restringe la generación de conocimientos específicos y la habilidad de tomar decisiones respecto a las problemáticas locales. Esto también afecta la gestión organizativa y la incidencia política de las mujeres Indígenas.

› Inseguridad económica

Tomando en cuenta estas barreras antes mencionadas, es importante vincular su impacto en la seguridad económica de las lideresas Indígenas, Afrodescendientes y de comunidades locales, quienes experimentan falta de oportunidades laborales, desigualdad salarial, así como la informalidad laboral en sus territorios, lo cual fortalece las dinámicas de dependencia económica y la precarización de sus economías.

5.1.3 Roles y brechas de género

› Familia

Las responsabilidades del trabajo doméstico o de cuidados del hogar son, a menudo, actividades no remuneradas que aportan a la economía familiar. Al recaer estas responsabilidades principalmente sobre las mujeres se limita la disposición de tiempo para su participación en espacios de formación, organizativos e incluso recreativos. Esto mantiene un co-relato con la priorización de la educación de los hombres, en pro de sus roles laborales en el espacio público.

› Organización

Estas dinámicas de género que suelen darse en los espacios domésticos, son frecuentemente reproducidas en los procesos organizativos mixtos, donde la valoración del aporte de las mujeres se puede reducir a los sistemas de cuidado u agendas específicas de mujer y familia, por ejemplo. Esta exclusión aleja a las mujeres del acceso, elegibilidad, confianza y respaldo para ejercer cargos de representación, negociación y mandato.

5.2 Estrategias seguidas por las lideresas para superar las barreras

5.2.1 Educación

Las lideresas han forjado sus conocimientos a través de la educación universitaria y/o de la experiencia de trabajo comunitario y organizativo. En todas las historias de vida observamos que las lideresas han mantenido una constante disposición a aprender y desarrollar sus habilidades sociales y emocionales a partir de las situaciones vividas, sus relaciones con las demás personas y los cambios enfrentados. Las lideresas de Pueblos indígenas y Pueblos Afrodescendientes, en particular, han incorporado y retomado también sus saberes ancestrales.



► Retiro de mujeres lideresas de América Latina “Tejiendo Juntas”. Abril, 2024. Foto de ALDEA para RRI.

Entre las lideresas de este estudio se encontraron diferentes escenarios. Si bien hay lideresas que se enfocaron en completar estudios universitarios y técnicos, también se encontraron casos de lideresas que no contaron con educación superior y que decidieron tomar la experiencia como una fuente de aprendizaje constante.

La oportunidad de escolarización de las lideresas comúnmente se encontró condicionada por las posibilidades socioeconómicas de cada familia, y/o los apoyos familiares.

Así mismo, las lideresas facilitaron los procesos de aprendizajes de otras y otros de su comunidad, incluyendo a los más jóvenes, a través de trabajos comunitario, capacitaciones y el desarrollo de metodologías participativas enfocadas especialmente en el empoderamiento de la mujer de sus territorios.

5.2.2 Base organizativa comunitaria

Las estrategias de las organizaciones en las que las lideresas participan, presentan caminos distintos, pero a la vez, tienen rasgos comunes. Todas las lideresas parten de una base comunitaria que se construye forjando relaciones, buscando la unión, considerando las necesidades más sentidas de la comunidad, y a partir de allí se formulan programas y proyectos para el desarrollo sostenible de sus comunidades. Esto abre las posibilidades que genera la organización y el poder de la red comunitaria para el beneficio de todas y todos.

► **Todas las lideresas parten de una base comunitaria que se construye forjando relaciones, buscando la unión, considerando las necesidades más sentidas de la comunidad**

Algunas de las organizaciones (Indígenas y Afrodescendientes) están ancladas en la tradición y prácticas culturales basadas en la solidaridad. Otras organizaciones de comunidades locales han reinventado las identidades y prácticas campesinas tradicionales para imaginar y relacionarse con los bosques y sus recursos desde una perspectiva más sostenible y sustentable. Algunas organizaciones se han incorporado y apropiado de los proyectos impulsados desde el Estado, incidiendo en ellos internamente y en

articulación con organizaciones pares. Otras organizaciones guardan una posición crítica ante el Estado y realizan denuncias de corrupción existentes en las entidades gubernamentales.

5.2.3 Agendas para fortalecer la participación de las mujeres Afrodescendientes, Indígenas y de comunidades locales

Las lideresas analizadas unen esfuerzos para construir agendas que fortalezcan su participación en la toma de decisiones. Estas agendas incluyen aspectos como:

- › Infundir esperanza y lealtad entre las mujeres. Esto incluye: la capacitación en temas de derechos individuales y colectivos a las mujeres; el apoyo a las mujeres para participar activamente en las organizaciones; el desarrollo de metodologías participativas que permitan organizar, capacitar y empoderar a las mujeres para conformar asociaciones y organizaciones;
- › Tener entrega, responsabilidad y compromiso para legitimar, generar credibilidad y visibilizar la capacidad de liderazgo de las mujeres.
- › Promover cambios en las organizaciones de las comunidades para que se abran más espacios e instancias específicas de participación de las mujeres.
- › Diversificar las áreas de trabajo que comunmente son encomendadas a las mujeres en las organizaciones.

5.2.4 Redes de apoyo

- › Las lideresas se han articulado a la agenda internacional de fortalecimiento de la participación de las mujeres.
- › Las lideresas han priorizado el dialogo como mecanismo para abordar la conflictividad y como estrategia de gobernanza.
- › Han cultivado y mantenido relaciones con distintas organizaciones de apoyo nacional, internacional, y con instituciones estatales afines.
- › Las lideresas forjan redes familiares y se apoyan con ellas y entre ellas, para asegurar la crianza, el cuidado, la reproducción cotidiana y, a la vez, poder ejercer los demandantes roles y funciones de una lideresa.

5.2.5 Crecimiento personal

- › El trabajo y cuidado sobre sí mismas a través de la práctica espiritual y la preparación emocional, fortalecer la confianza en sí mismas, tener metas claras, ser perseverante y reconectar con las ancestralidades, las energías de la vida y la naturaleza.

5.3 Liderazgo diferencial

5.3.1 El caso de la lideresa de Pueblos Afrodescendientes del Norte del Cauca, Colombia

Para los Pueblos Afrodescendientes, la cultura es fundamental en la consolidación de liderazgos comunitarios. Desde esa identidad cultural que incluye conocimientos ancestrales transmitidos por sus mayores y mayores sobre las prácticas agrícolas, culinarias, de cuidado, folclóricas, de aprovechamiento y cuidado de los recursos naturales, la lideresa Afrodescendiente que hizo parte de este estudio tuvo una base sólida para levantar su voz como mujer negra, con una fuerza ancestral e identidad étnica que le permitió influir en las mujeres y en su comunidad. Desde la fuerza de este acervo cultural, la lideresa supo entender las necesidades, carencias y formas de su exclusión que sufrían las mujeres pobres y negras de su comunidad, y hablarles con palabras que le llegaran al corazón para construir estrategias para unir, agrupar y organizar a las mujeres. La lideresa buscó dar impulso y apoyo para adelantar un proceso colectivo por la defensa de los derechos del territorio, del uso de sus recursos, de la equidad de género y la participación política.

Con el apoyo comunitario, la lideresa fue creando una asociación de mujeres Afrodescendientes que encontraron en la voz de esta mujer, la voz en unísono de muchas otras mujeres de su comunidad. De esta manera las mujeres de su comunidad fueron empoderándose. La lideresa, por su parte, fue perfilándose como un miembro representativo e influyente, con conexiones y alianzas en redes organizativas más amplias y en espacios importantes de incidencia nacional e internacional.

La lideresa Afrodescendiente también fue ganándose poco a poco el apoyo de los líderes hombres de su familia, quienes le fueron abriendo el camino a la lideresa en una organización mixta. Aun así la lideresa tuvo que luchar por posicionarse en esta organización y poder superar los retos dados por la cultura machista y patriarcal, y por vivir en un contexto de violencia. Fue con con el respeto y reconocimiento de cada una de sus luchas, que la lideresa consiguió el apoyo de hombres y mujeres de las comunidades, especialmente el de las mujeres Afrodescendientes, ya que la lideresa posicionó a la mujer Afrodescendiente como agentes de cambio en sus comunidades y en el país.



► Retiro de mujeres lideresas de América Latina “Tejiendo Juntas”. Abril, 2024. Foto de ALDEA para RRI.

La lideresa Afrodescendiente también fue ganándose poco a poco el apoyo de los líderes hombres de su familia, quienes le fueron abriendo el camino a la lideresa en una organización mixta. Aun así la lideresa tuvo que luchar por posicionarse en esta organización y poder superar los retos dados por la cultura machista y patriarcal, y por vivir en un contexto de violencia.

5.3.2 El caso de la lideresa Indígena Asháninka de la Selva Amazónica del Perú

Los Pueblos Indígenas por su parte, han logrado sostenerse vivos hasta la actualidad con base a sus conocimientos organizativos, sociales y políticos, así como a través de la transmisión de valores culturales, costumbres, conocimientos de cuidado, de gestión territorial, de revitalización de los idiomas, entre otros.

Sobre este punto, es importante reconocer que la identidad étnica es fundamental para el proceso de participación y liderazgo de la lideresa Indígena Ashenika, del Perú. Ella es parte del Pueblo Indígena y el Pueblo se hace presente en su participación. Adicionalmente a su identidad y pertenencia al pueblo Asháninka, también es importante comprender que en los contextos actuales cada Pueblo Indígena, asume también la reivindicación de los Pueblos Indígenas como colectividad. Es así que la historia, los aprendizajes, las acciones y motivaciones de la lideresa Asháninka empiezan y se sostienen a partir su etnicidad y se extiende más allá en el compromiso por asumir y construir agendas que garanticen el acceso y ejercicio de derechos plenos de las personas y los Pueblos Indígenas a nivel nacional.

El proceso de liderazgo y reivindicación de la líderesa Indígena Asháninka se ha construido desde diferentes articulaciones, en las que confluyen las experiencias personales y comunitaria, especialmente los aportes y conocimientos familiares. Los saberes de sus abuelas han sido fundamentales, así como el posicionamiento de lideresa heredado de los roles de liderazgo de su padre y su madre. Los conocimientos sobre las necesidades de su comunidad, y sobre los procesos de las organizaciones comunitarias locales, nacionales e internacionales, también han fortalecido el camino de la lideresa. El tener la oportunidad de compartir reflexiones comunes con las diferentes organizaciones y el encontrar barreras internas y externas en su andar ha sido también una gran vía de aprendizaje.

 El proceso de liderazgo y reivindicación de la líderesa Indígena Asháninka se ha construido desde diferentes articulaciones, en las que confluyen las experiencias personales y comunitaria, especialmente los aportes y conocimientos familiares.

Así como la etnicidad y los procesos organizativos son parte de esta historia, es de suma importancia recordar que las experiencias que se analizan de esta lideresa en particular, son los de una mujer Indígena amazónica en procesos organizativos mixtos; que incluyen organizaciones Indígenas locales, nacional e internacionales. Lo que la ha hecho enfrentar procesos de encuentros y desencuentros interculturales y de género, tanto en los espacios organizativos de su comunidad como en procesos organizativos externos.

Este análisis nos invita a reconocer cómo las barreras, estrategias y lecciones aprendidas en este documento se basan en la experiencia particular de una mujer Indígena Asháninka: una madre joven y soltera, con estudios superiores, traductora e intérprete oficial. Su proceso organizativo comenzó a partir de sus vínculos familiares y sus propias vivencias e inquietudes. Desde entonces, ha puesto sus conocimientos técnicos y profesionales al servicio de la población para garantizar el acceso a la salud de los Pueblos Indígenas, al tiempo que fortalece y aplica su experiencia dentro de la organización local.

Factores como la disposición de tiempo, la autonomía económica, el conocimiento técnico y de uso de tecnologías, la traducción, especialización en temas de salud, los conocimientos tradicionales y las habilidades socio-emocionales, son claves en los procesos de participación organizativa mixta, en los diferentes niveles de participación y dirigencia que la lideresa Asháninka ha tenido, de acuerdo a su testimonio. Su

recorrido como dirigente ha sido rápido, pasando de la organización local a instancias internacionales como lo es el COICA. La lideresa fortaleció sus capacidades y habilidades en el conocimiento amplio de las agendas Indígenas en los diferentes niveles. Este conocimiento fomentó una diversificación de cargos a ocupar por las mujeres en los procesos organizativos.

Estos factores que le dan legitimidad a la lideresa, son al mismo tiempo logros personales que la distancian, en cierto grado, de las situaciones comunes a las que se enfrentan las mujeres Indígenas amazónicas. Aunque, a pesar de sus logros y roles desempeñados, la lideresa no se ha visto librada de enfrentar situaciones de acoso y violencia de género.

Finalmente, el proceso colectivo comunitario de defensa de los derechos al territorio y al uso de sus recursos, en el que se constituyó la organización forestal de comunidades locales del que hace parte la lideresa Asháninka, presenta las siguientes características específicas:

- ▶ Se desarrolla en un área poblada recientemente (hace menos de 50 años) con familias campesinas provenientes de diferentes partes del país y, familias Indígenas pertenecientes a diferentes grupos étnicos. Poblaciones portadoras de tradiciones y rasgos culturales distintos sin un anclaje territorial arraigado en prácticas sociales y culturales de larga data. Quizás el principal rasgo compartido por las familias que poblaron el territorio es el de la movilidad en búsqueda de tierra agrícola, pues la mayoría descende de otros migrantes internos.
- ▶ Se desarrolla en un territorio concebido por el Estado como espacio de conservación, ligado a la creación del sistema nacional de áreas protegidas en 1989. El acceso y participación comunitaria en la gestión y manejo colectivo del territorio y sus recursos ha sido el resultado de la organización social y la negociación de espacios con el Estado, pero debe ajustarse a las condiciones y prioridades del modelo de conservación. La premura por cumplir con estos condicionantes marca las posibilidades de los liderazgos locales. En todo caso, la concesión forestal y el tipo de relación con el Estado que implica, es un rasgo muy específico de este proceso.
- ▶ Las concesiones forestales son procesos amenazados –interna y externamente–. Internamente porque no todos los pobladores están de acuerdo con el modelo concesionario. Externamente, porque la comunidad es parte de un territorio producido por actores y grupos muy desiguales que se encuentran en intensa conflictividad, lucha de intereses y arreglos diversos. La principal amenaza, en el caso de esta organización forestal, provino de la deforestación producto de las ventas ilegales de tierra y territorios, muchos de ellos destinados al aprovechamiento forestal, para el establecimiento de fincas de ganado.
- ▶ El liderazgo local se construye para garantizar la continuidad de la organización y de la concesión forestal otorgada por el Estado. La cual es necesaria para tener acceso al territorio. Son el conjunto de líderes, hombres y mujeres, que han estado a cargo de las juntas directivas, quienes se han esforzado por garantizar la continuidad de la organización, tal como la lideresa insiste. El liderazgo de ella, como lo menciona en su conversación con la investigadora, se lo debe a la asociación que representa y a la asamblea que la nombró. Estas son, a su vez, su respaldo frente a los actores sociales amenazantes.

5.3.3 El caso de la lideresa de las comunidades forestales de la Selva Maya de Guatemala

La organización forestal mixta y comunitaria situada en una comunidad rural de origen campesino cuenta con una jerarquía convencional de la estructura de género. La asociación es un medio de vida para las

familias de la comunidad local, y por ello una de sus prioridades es la reproducción de la vida de las familias de la comunidad local. En los hogares de una comunidad rural de origen campesino, los roles de género y la división sexual del trabajo siguen un patrón convencional, como afirma la lideresa: *“Estamos acostumbrados que el esposo se va a trabajar y la esposa se queda en la casa”*.

La división sexual del trabajo del espacio doméstico se replica en la distribución de las labores y roles de la asociación, que se encarga del aprovechamiento forestal del territorio. Los hombres se ocupan de las principales labores ligadas a la extracción y comercialización, así como de la vigilancia y control. Igualmente, son los hombres quienes ocupan en mayor porcentaje de los cargos directivos. Mientras que las mujeres, participan en algunas fases de los procesos extractivos, y ejecutan proyectos que se inscriben en los roles convencionales de las mujeres de la economía doméstica (panadería, comedor, etc.).

Es probable que la diferenciación de los roles según el género en las labores de aprovechamiento forestal influya en la desigualdad en la adquisición de conocimientos técnicos forestales y administrativos, en el acceso a información y en la experiencia de trabajo en espacios organizativos y de incidencia.

Siendo así, los dos eventos que produjeron un giro en la trayectoria hacia el liderazgo de la mujer de la comunidad forestal fueron por una parte, su transformación en jefa de hogar y responsable del sustento familiar luego del fallecimiento de su esposo. Por otra parte, su nombramiento como presidenta y

representante de la Asociación ante el repliegue de los líderes comunitarios varones de los cargos directivos de la asociación, cuando estar al frente constituía un riesgo debido a las tensiones y amenazas derivadas de la disputa por el territorio y de la intervención estatal en este. En ambos momentos, un evento “externo” trastocó la distribución convencional y predominante de los roles de género en el espacio doméstico y el comunitario. Estos eventos abrieron espacios en los que la tenacidad, compromiso y disposición para aprender le permitieron a la lideresa a forjar su liderazgo y resguardar el proceso concesionario de la organización.



► Retiro de mujeres lideresas de América Latina “Tejiendo Juntas”. Abril, 2024. Foto de ALDEA para RRI.

La Asociación, constituida de la mano de la Asociación de Comunidades Forestales de Petén (ACOFOP) de Guatemala y la cooperación internacional, se constituyó como una experiencia nueva para los pobladores locales. Desde el inicio ACOFOP planteó la importancia de la participación de las mujeres, facilitó formaciones sobre equidad de género y conformó una red organizativa específica entre las mujeres. El participar en esta red ha sido para la lideresa una experiencia generadora de aprendizajes y empoderamiento de las mujeres.

Es fundamental trabajar con mujeres y hombres en las concesiones para cuestionar las limitaciones impuestas por la distribución convencional de los roles de género en el ámbito doméstico y comunitario

rural. Asimismo, es clave promover la reivindicación de una vida digna para las mujeres como un proceso que no implica “traicionar” ni “dividir” los objetivos colectivos de la concesión forestal, sino fortalecerlos.

La experiencia de la lideresa de comunidades forestales es una fuente de aprendizaje, que debe ser mostrada a otras mujeres y así evidenciar las oportunidades de aprendizaje y trabajo que pueden surgir a través de la participación. Las subjetividades de género de las mujeres organizadas, como la lideresa, se construyen en la interacción entre la estructura de género doméstica y comunitaria, basada en un modelo convencional, y las nuevas perspectivas y experiencias que emergen al integrarse en redes organizativas de mujeres y en procesos de formación a distintas escalas.

6. LECCIONES APRENDIDAS

Lecciones aprendidas y puntos comunes de las tres lideresas resultado de las sus estrategias de liderazgo para abrir el camino a otras mujeres de su colectividad:

- › Capacitar a las mujeres en liderazgo y luchar por sus derechos y los de sus comunidades para que reconozcan las oportunidades, habilidades y capacidades de las mujeres para asumir cargos directivos.
- › Promover más y nuevos liderazgos, para incentivar el recambio e interaprendizajes que incluya a las y los jóvenes a través del trabajo comunitario como primer camino de preparación para ser líderes y lideresas.
- › Identificar y sostener redes de apoyo de iniciativas lideradas por mujeres, procesos comunitarios para conformar asociaciones y ONGs internacionales y nacionales.
- › Formar de manera técnica a las mujeres de PAD, PI y CL para superar las brechas de la educación y especializar los conocimientos técnicos. Esto incluye el propender por el acceso a la educación básica, media y superior.
- › Promover el autocuidado y autodefensa de las mujeres de PAD, PI y CL para transitar las violencias y exigencias a las que son sometidas.
- › Propender por un entorno familiar seguro que promueva la autoestima, y conocer los derechos individuales y colectivos de las mujeres de PAD, PI y CL.
- › Ganar el apoyo comunitario, pues una lideresa de PAD, PI y CL no se hace sola. Para que una lideresa surja y pueda ser la voz de muchas es necesario el apoyo de un colectivo, de una comunidad. Las mujeres se empoderan a través de la participación en redes organizativas más amplias, y de su participación en espacios de incidencia.
- › Forjar la capacidad de la “palabra”, poder hablar y ser escuchada y que el dialogo sea una estrategia de gestión e incidencia.
- › Desarrollar acciones colectivas que toquen las necesidades básicas de las mujeres y de la comunidad, con metodologías participativas con lenguaje asertivo y acción sin daño.

7. RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES

Apoyar el fortalecimiento de las mujeres de manera integral con enfoques diferenciales de acuerdo al contexto sociopolítico y cultural.

› Visibilización

- Crear y visibilizar referentes de mujeres amazónicas y andinas a nivel, local, nacional e internacional.
- Visibilizar el éxito y los logros de organizaciones comunitarias para no enclaustrar más a las mujeres en el espacio doméstico, sino como puntos de partida para abrir espacios de revalorización, empoderamiento y reflexión.

› Formación

- Acompañamiento para la formación de nuevos liderazgos, creación de semilleros de mujeres y hombres jóvenes para la formación de liderazgos.
- Fortalecer espacios de reflexión e intercambio de experiencias interculturales entre mujeres.
- Diseñar más espacios de “aprendizaje a través de la experiencia”, especialmente en las organizaciones de segundo nivel y/o de alcance regional y nacional, semejante a un modelo de pasantías.
- Fomentar instancias, espacios, eventos de autoeducación, compartir de sentires y emociones entre mujeres.
- Formar en autocuidado y autodefensa de las mujeres.
- Promover el acceso a habilidades técnicas como interpretación estadística, vocerías políticas, convenios internacionales y marcos normativos nacionales para las mujeres de PI, PAD y CL.
- Acceder a formaciones de uso de tecnologías de la comunicación.
- Incentivar la creación de procesos formativos e intercambio de experiencias para el registro y el resguardo de conocimientos ancestrales desde las mujeres Indígenas.
- Aplicar las perspectivas del feminismo comunitario desarrolladas por mujeres mayas e Indígenas. Este enfoque permite replantear el análisis de la desigualdad de género y las condiciones de las mujeres dentro de las estructuras comunitarias y abre la posibilidad de rediseñar de manera contextualizada las formaciones sobre género, adaptándolas a las realidades y necesidades locales.

› Fortalecimiento organizativo

- Apoyar la lucha de las mujeres de PI, PAD y CL, como agentes de cambio y tomadoras de decisiones.
- Fortalecer y revitalizar las agendas específicas y compartidas de las mujeres de PI, PAD y CL.
- Fomentar instancias para recuperar las memorias, historias, hitos importantes del movimiento Indígena, revitalizando agendas según los contextos actuales.
- Incorporar a las mujeres Indígenas, Afrodescendientes y de comunidades locales en procesos de negociación y construcción de propuestas o proyectos.

- Construir espacios de diálogo, reflexión y formación sobre la participación de las mujeres de PI, PAD y CL como un mecanismo de fortalecimiento desde las masculinidades.
 - Desarrollar estrategias para abordar, acompañar y des estigmatizar la maternidad como una limitante para la participación de las mujeres de PI, PAD y CL.
 - Resguardar y exigir las cuotas de participación de las mujeres de PI, PAD y CL en organizaciones e instancias de participación.
 - Identificar necesidades colectivas y especificidades para fomentar la participación de mujeres de PI, PAD y CL.
- › Incidencia para el apoyo de otros actores
- Fortalecer el liderazgo de las organizaciones de la coalición, apoyando sus planes de trabajo, de acción, la articulación e intercambio de experiencias de las organizaciones pares.
 - Buscar el apoyo internacional para el fortalecimiento y protección de las organizaciones de mujeres de PI, PAD y CL.
 - Hacer cabildeo en los diferentes escenarios de toma de decisiones.
 - Fortalecer los procesos de incidencia y negociación con el Estado en sus distintos niveles.
 - Pensar y facilitar mecanismos y espacios de diálogo para discutir con el Estado y ONG ambientalistas las consecuencias para la gobernanza local y la vulnerabilidad de la población control territorial.
 - Abordar los impactos de la violencia basada en género, el racismo y el capacitismo¹ en la participación de las mujeres de PI, PAD y CL.
 - Construcción participativa de protocolos de denuncia y atención ante casos de violencia basada en género.
- › Enfoque de liderazgo
- Encontrar el valor humano en cada quién y en los demás.
 - Partir de las necesidades de las comunidades para fortalecer sus luchas.
 - Volver a empezar con fuerza cuando todo parece perdido.
 - Nunca olvidar la comunidad que le permitió surgir como líder.

NOTA

1. Capacitismo: Entendido como la instauración hegemónica que valida las personas en función del desarrollo y logros de sus capacidades intelectuales y también físicas, sobrevalorando los alcances y conocimientos académicos frente a los conocimientos situados y basados en la experiencia de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP). 2023. Conversatorio: Historia de Vida de Mujeres Indígenas de la Amazonía del Perú, Lima, 13 de marzo. Disponible en: https://youtu.be/0Wg_cvs4VNM?si=IEhilozgMsjUdQjN.
- Akotirene, Carla. 2019. Interseccionalidade. Feminismos Plurais Carla Akotirene. Pólen Livros. São Paulo. Disponible en: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_28%Feminismos_Plurais29%_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359.
- Viezzler, Moema. 1977. 'Si me permiten hablar...'. Testimonio de Domitila: una mujer de las minas de Bolivia. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores S.A. Disponible en: http://www.cmpa.es/datos/6816/VIEZZE-Memorias_de_Domitila60.pdf.
- Comisión de la Verdad y Reconciliación (2003) Conclusiones generales del informe final de la CVR. Comisión de la Verdad y Reconciliación. January, 2025. Disponible en: <https://www.cverdad.org.pe/ifinal/conclusiones.php>.
- Cumes, Aura y Gil Yásnaya Helena. 2021. "Entrevista con Aura Cumes: la dualidad complementaria y el Popol Vuj. Patriarcado, capitalismo y despojo. Revista de la Universidad". Cultura UNAM, Universidad de México. Abril. Enero, 2025. Disponible en: <https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/8c6a441d-7b8a-4db5-a62f-98c71d32ae92/entrevista-con-aura-cumes-la-dualidad-complementaria-y-el-popol-vuj>.
- Cho, Sumi, Crenshaw, Kimberlé y McCall, Leslie. 2013. Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications and Praxis. The University of Chicago Press Journals: Signs Journal of Women in Culture and Society, Volumen 38 No.4, páginas 785-810. Disponible en: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/669608>.
- Gargallo, Francesca. 2014. Feminismos desde Abya Yala: Ideas y proposiciones de las mujeres de 607 pueblos en nuestra América. Ciudad de México: Editorial Corte y Confección. Disponible en: <https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2014/11/Feminismos-desde-Abya-Yala-IDEAS-Y-PROPOSICIONES-DE-LAS-MUJERES-DE-607-PUEBLOS-EN-NUESTRA-AM%c3%89RICA.pdf>.
- Ribeiro, Djamila. 2023. Lugar de enunciación. 1era edición en español. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana. Ediciones Ambulantes. Disponible en: <https://casadelibrosabiertos.uam.mx/gpd-lugar-de-enunciacion.html>.
- Hospina, Alison; Rubio, Hed. y Jaramillo Maria. 2022. Amazonía indígena, derechos y recursos: Guía práctica para la aplicación del enfoque interseccional en proyectos con pueblos indígenas de la Amazonía. World Wildlife Fond, Perú, Ministerio de Cultura del Perú. Disponible en: https://wwfint.awsassets.panda.org/downloads/guia_practica_enfoque_interseccional__espanol__1.pdf.
- Kandiyoti, Deniz. 1988. Bargaining with Patriarchy. Gender and Society, volumen 2 No.3, páginas 274-290. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/190357>.
- Mallimaci, Fortunato y Giménez, Verónica (2007). Estrategias de investigación cualitativa: Historia de vida y métodos biográficos. Barcelona: Gedisa, página 175-212. Disponible en: https://www.conicet.gov.ar/new_scp/detalle.php?keywords=&id=02670&inst=yes&capitulos=yes&detalles=yes&capit_id=191655.

Molano, Alfredo. 2022. La Mochila de Molano: Herramientas para andar, escuchar y narrar Cátedra Alfredo Molano Bravo. Una anticátedra. Bogotá: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Domicilios de la Sociedad Bonn y Eschborn, Alemania. Disponible en: <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-unificada-nacional-de-educacion-superior/formacion-ciudadana/la-mochila-de-molano/102662416>.

Ribeiro, Djamila. 2022. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Mandacaru Editorial.

Vasilachis de Gialdino, Irene y otros. 2006. Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Editorial Gedisa. Páginas 175-212. Disponible en: <http://www.famg.org.ar/documentos/herramientas-investigacion/03-investigacion-cualitativa-Vasilachis-2017.pdf>.