



DESCOLONIZAR A PEACE DIRECT

Documento sobre aprendizajes

Enero de 2026

Introducción

A lo largo de cinco años, Peace Direct ha trabajado con el objetivo de descolonizar sus propias prácticas y promover la descolonización de los sectores de ayuda humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz en general. En este documento, se analizan desde una perspectiva crítica nuestras propias motivaciones y prácticas, y se describen los principales aprendizajes obtenidos a partir de nuestra experiencia. Deseamos que este documento resulte una guía valiosa para orientar a otras organizaciones y personas que estén en el mismo camino, ya sea que recién lo inicien o que ya hayan avanzado en el proceso.

En los últimos años, se intensificaron los llamados a descolonizar el sector de ayuda humanitaria, desarrollo y consolidación de la paz. Sin embargo, este concepto podría convertirse en tan solo un “término en boga”, que se interprete erróneamente y se equipare a otras áreas de trabajo importantes, como Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), o las acciones para redireccionar el poder a actores locales.¹

A su vez, este artículo se publica en un momento en que el sector sufre un revés político, sobre todo por parte del gobierno de los Estados Unidos, incluso contra conceptos como el antirracismo y DEI. Este revés, combinado con recortes drásticos a los presupuestos para la asistencia exterior, podría silenciar debates esenciales sobre las reformas y transformaciones del sector.

Para involucrarnos en cuestiones relacionadas con el racismo, la (des)colonización y la (de)colonialidad, debemos mantener nuestro compromiso de llevar a cabo una reflexión honesta y abierta, pese a las presiones externas.

Las reacciones negativas y/o violentas a esta labor no es algo nuevo y, como otros obstáculos que aparecen en este proceso, éstas debe resistirse. Esperamos que las reflexiones que se presentan en este documento ayuden a otras organizaciones a seguir avanzando en su descolonización y evitar los errores y traspiés que hemos tenido en nuestra experiencia.

Nota sobre terminología

En las áreas de desarrollo internacional, intervención humanitaria y consolidación de la paz, el término descolonización refiere a la deconstrucción y el desmantelamiento de ideologías coloniales y neocoloniales relativas a la superioridad de los enfoques y el pensamiento del Norte Global.²

Si bien el término tiene muchas interpretaciones, esta es la definición que eligió Peace Direct para ser usada en una variedad de consultas globales en línea en las que participaron más de 700 actores locales, en su mayoría del Sur Global, entre 2020 y 2024.

Sentar las bases (2004-2020)

Desde su fundación en 2004, Peace Direct ha intentado cuestionar las normas que sustentan los actuales sistemas de ayuda humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz. Siempre hemos tenido la convicción de que la población local debe estar en

la primera línea de las iniciativas orientadas a detener la violencia y generar la paz sostenible. Por ello, Peace Direct se ha opuesto en forma sistemática al establecimiento de oficinas de país y al envío de personal expatriado, y sostiene que estos enfoques menoscaban la capacidad de acción de actores locales.

En ese entonces, este modelo de reasignación de poder y recursos a líderes locales se percibía como algo radical. Implicaba un fuerte contraste con los modelos operativos de las ONGI dominantes, que implicaban la prestación directa de servicios, el establecimiento de oficinas en los países y la movilización de personal del Norte Global para designar a esas personas al frente del gerenciamiento de programas de país en el Sur Global.

Al apoyar y valorar el trabajo de constructores/as de la paz locales, desde un primer momento hemos cuestionado un sistema que se erige sobre normas y prácticas coloniales profundamente inequitativas, si bien no lo articulamos en esos términos hasta mucho tiempo después. Esta convicción central de la organización quedó demostrada en nuestro informe *Coming Home* (Volver a casa)³, de 2011, en el cual se destacó la importancia de tener en cuenta las concepciones culturales locales con fines de evaluación, y se recalcó que suelen ser más útiles o relevantes que las medidas que se imponen internacionalmente. Las publicaciones *Local First* (Primero lo local) y su secuela *Local First in Practice* (Primero lo local, en la práctica), que se publicaron en 2012 y 2014, también promovieron el concepto de desarrollo impulsado a nivel local, un término que ahora es común en el sector, pero que hace una década no lo era tanto.

Pese a estas primeras señales de un compromiso moral con los cambios sistémicos, solo unas pocas de nuestras políticas, investigaciones o iniciativas de incidencia se referían de manera directa a la raza, la colonialidad o la descolonización. El instrumento que regula el funcionamiento interno de Peace Direct, del año 2007, destacó la necesidad de promover la igualdad racial en el sector; sin embargo, el conocimiento institucional sobre el tema seguía siendo limitado.

Pero esto empezó a cambiar en 2015. El director ejecutivo Dylan Mathews, designado poco tiempo antes, era una de las pocas personas no blancas que desempeñaban esa función en el sector y trajo a ese rol el compromiso personal de contrarrestar el racismo. Sin embargo, en esa etapa, Peace Direct contaba con fondos escasos y su situación económica era inestable. Por ende, en los años siguientes, se puso énfasis en volver a identificar prioridades y promover la misión de Peace Direct de redistribuir el poder y los recursos para asignarlos a constructores/as de la paz locales.

En 2016, empezamos a reformar nuestros procesos de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (MEL) tras la publicación de nuestro primer informe de investigación,

Putting the Local First (Poner primero lo local).⁴ Nuestras investigaciones han identificado que los procesos que había en el sector para las actividades de MEL eran demasiado rígidos y tenían un efecto limitante en los programas adaptativos. Esto representaba una dificultad muy significativa, considerando que las y los constructores/as de la paz locales trabajan en contextos imprevisibles. Por ende, **la forma en la cual se concebían y se realizaban las actividades de MEL ameritaba ser objeto de una reforma sistémica.** Para iniciar este proceso en el plano interno, mejoramos la calidad de nuestros vínculos de asociación en todos los niveles de la programación y nos aseguramos de que los aliados locales tuvieran mayor control y sentido de pertenencia respecto de los procesos de asociación, lo que incluía MEL. No obstante, esto no se reconoció internamente como una medida que desafiara activamente las prácticas neocoloniales hasta unos años más tarde.

En 2019, la Junta Directiva de Peace Direct aprobó su primera política acerca de DEI y estableció un grupo de trabajo interinstitucional sobre esos temas. Esto contribuyó sustancialmente a prepararnos para cambios posteriores dentro de la organización. Posibilitó que el personal y la Junta Directiva analizaran abiertamente, por primera vez, cuestiones vinculadas con la raza, entre otros temas. Esto ayudó a socializar la idea de que tales debates no solo eran aceptables, sino además convenientes.

Ese mismo año, las acciones de incidencia de Peace Direct empezaron a incorporar alusiones a la raza y la discriminación, incluso en PeaceCon, una conferencia muy importante sobre consolidación de la paz organizada por Alliance for Peacebuilding en Washington D.C. En ese foro, nuestro Director Ejecutivo habló sobre la necesidad de incluir a voces marginadas en los procesos de consolidación de la paz. Nuestro argumento fue recibido favorablemente por el público y permitió sensibilizar sobre la exclusión en los enfoques de nuestro sector.

Reconocer las cuestiones raciales en el sector y en Peace Direct (2020-2021)

El 25 de mayo de 2020, George Floyd fue asesinado en los Estados Unidos por el policía Derek Chauvin. Este acto flagrante de violencia racista concitó un reconocimiento del problema racial en Occidente, incluido dentro de los sectores de ayuda humanitaria, desarrollo y consolidación de la paz. Las ONGI empezaron a llevar a cabo, en distinta medida, diálogos sobre raza.

Para entonces, Peace Direct había reconocido la prevalencia del racismo en el sector mismo. No obstante, pese a esto, el Equipo de Alta Dirección admitió que no estaba preparado para lidiar con el desborde de frustración y enojo que expresaron el personal y el Grupo de Trabajo sobre DEI.

Si bien gran parte de este enojo estaba relacionado con el sistema en general, el Grupo también criticó al Equipo de Alta Dirección. Las críticas se originaban en que se percibía que la organización a) no era suficientemente diversa y b) no había realizado acciones suficientes para apoyar al Grupo a fin de que lograra sus objetivos. Posteriormente se actuó para atender algunas de las inquietudes del Grupo, como mejorar nuestras prácticas de contratación para contribuir a que hubiera diversidad en la organización.

Sin embargo, entonces no teníamos las habilidades necesarias para mantener conversaciones difíciles. Debido a ello, los diálogos internos se tornaron conflictivos. Pese al objetivo común de lograr una organización verdaderamente decolonial, el personal y el Equipo de Alta Dirección participaron en estas conversaciones con ideas y perspectivas distintas sobre cómo avanzar, y no resultó sencillo resolver las tensiones que se generaron.

Para Peace Direct, fue un período doloroso de aprendizaje. En retrospectiva, el Equipo de Alta Dirección debió de haber dotado al emergente Grupo de Trabajo sobre DEI de más recursos humanos y económicos y asegurar también mayor claridad, capacitación y participación de las máximas autoridades. Esto podría haber dado apoyo al Grupo para que atravesara este momento difícil y podría haber ayudado a que la organización identificara qué curso seguir sin las tensiones que se dieron entre el Grupo y el Equipo de Alta Dirección.

Descolonización de la ayuda y consolidación de la paz

En la segunda mitad de 2020, Peace Direct realizó una consulta mundial en línea con actores del Sur Global y aliados del Norte Global con el propósito de analizar cómo las dinámicas coloniales afectaban al sector y cómo las y los profesionales respondían a estas cuestiones. El informe de investigación que se preparó como resultado de esto, *Descolonización de la ayuda y consolidación de la paz* (2021)⁵, concitó un gran interés internacional y tuvo más de 50.000 descargas desde más de 100 países en los primeros tres meses.

Sin embargo, poner en marcha el proceso de investigación no fue sencillo. Una buena parte del personal que integraba el equipo de investigación en el Reino Unido reconoció los límites de su posicionalidad. Dado que casi la totalidad del Equipo de Alta Dirección estaba compuesto por personas blancas, consideraban que no tenían la comprensión ni la experiencia vivida necesarias para estar al frente de una investigación sobre la raza y el racismo en el sector. El proyecto pudo avanzar cuando el Equipo de Alta Dirección invitó a una colega de los Estados Unidos a dirigir el trabajo del grupo, eludiendo las objeciones del personal en Reino Unido.

La experiencia dejó dos aprendizajes importantes:

1

Para escuchar las inquietudes es preciso tener empatía, tiempo y paciencia, y esto es necesario en una organización en la cual realmente se valoran las consultas.

2

Es importante reconocer las instancias en las que no habrá consenso en toda la organización y que, de todos modos, algunas decisiones que no son bien acogidas podrían ser correctas para la organización y la misión que esta tiene.

En última instancia, el lanzamiento de *Descolonización de la ayuda y consolidación de la paz* consiguió que se abrieran diálogos en nuestro sector sobre raza, colonialidad y descolonización. A nivel interno, la publicación también fue recibida muy favorablemente por el personal, y esto generó un cambio notable en la cultura y la confianza en la organización.

La recepción externa del informe contribuyó a generar impulso y renovó nuestra determinación con respecto a estos temas. A su vez, nos llevó a reflexionar de manera crítica sobre estas cuestiones, tanto a nivel interno como externo. Empezamos a analizar nuestros procesos, en primer lugar, empleando una perspectiva decolonial en nuestras comunicaciones externas y, después, examinando en profundidad nuestros procesos de contratación.

Ambos procesos permitieron formular recomendaciones claras y concretas que tuvieron un impacto tangible en nuestras formas de trabajar. Por ejemplo, revisamos nuestras prácticas de contratación con el fin de eliminar los requisitos que privilegiaban la formación académica por sobre la experiencia vivida. También anunciamos de manera explícita que nos interesaba atraer a personas con antecedentes diversos y empezamos a hacer publicaciones en sitios que se dirigían a grupos diferentes. Esto no solo favoreció sustancialmente la diversificación de nuestro personal, sino que además promovió una cultura de aceptación y apertura, lo cual, a la vez, permitió normalizar progresivamente las conversaciones sobre raza y colonialidad. El personal también intensificó la interacción con aliados en las conversaciones sobre racismo estructural y sistémico, y no solo les consultó sobre la raza y el impacto que tenía en la consolidación de la paz, sino que además les pidió que transmitieran una evaluación de nuestros propios procesos y prácticas. Nuestros aliados recibieron con agrado la posibilidad de este diálogo. Significó una oportunidad de empezar a reconocer, identificar y reparar la presencia de colonialidad en las alianzas que tenía Peace Direct.

Reimaginando el futuro de Peace Direct

En 2022, el Director Ejecutivo redactó un documento de discusión en el que se invitó a la Junta Directiva a repensar la estrategia, la estructura y las operaciones de Peace Direct con una óptica decolonial. Esto resultó valioso para socializar el diálogo sobre raza y (antir)racismo dentro de la misma Junta, sin plantear una propuesta específica ni una recomendación sobre políticas.

En retrospectiva, uno de los aprendizajes extraídos en este período fue que, **si bien la Junta Directiva estuvo involucrada en las primeras conversaciones, el esfuerzo y el tiempo dedicados fueron insuficientes para que tuviera una intervención continua en el proceso de descolonización de Peace Direct.** La Junta brindó apoyo y supervisó que hubiera congruencia con nuestros objetivos benéficos, pero se desperdiciaron oportunidades de ahondar en el tema de la colonialidad a nivel de la gobernanza. Las leyes, las políticas y las estructuras establecidas en el sector y en Peace Direct se basaban en sistemas de poder coloniales, y esto todavía persiste. Es necesario profundizar el trabajo a nivel de gobernanza para destrabar la posibilidad de que haya cambios más generales dentro de Peace Direct y en otras organizaciones.

Pese a la oportunidad desaprovechada **Peace Direct estableció un Consejo Consultivo Global, conformado íntegramente por constructores/as de la paz locales, para que orientara la estrategia de la organización y actuara como referente de moralidad para nuestra labor.** También había un integrante de la Junta Directiva que, al mismo tiempo, ocupaba un lugar en el Consejo Consultivo Global, lo cual permite una interacción más eficaz entre ambos órganos. El Consejo Consultivo Global ha desempeñado una función valiosa al orientar el desarrollo de la estrategia de Peace Direct. Sin embargo, de aquí en más, es importante asegurar que se despliegue plenamente su potencial dotando al Consejo de más autoridad para la toma de decisiones y forjando una relación más profunda con la Junta. Además de contribuir a posicionar a los actores locales, en su mayoría del Sur Global, en espacios de gobernanza, esto les daría más posibilidades de ejercer influencia e, incluso, configurar la agenda sobre consolidación de la paz en sentido amplio.

Durante la segunda mitad de 2021, profundizamos nuestro trabajo en los procesos de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (MEL), en reconocimiento de que rendir cuentas sigue siendo una dimensión fundamental del poder y el control en el sector. Como parte de esto, se estableció un grupo de referencia sobre MEL con profesionales locales de todo el mundo, lo cual amplió nuestra base de conocimientos y nos ayudó a desarrollar un enfoque de aprendizaje que se centre en los aliados locales. Por ejemplo, los parámetros para la rendición de cuentas —es decir, qué se informa, de qué forma y

con qué fin— ahora los determinan nuestros aliados locales, y no Peace Direct. También empezamos a crear una guía de evaluación dirigida localmente y basada en prácticas que cuestionan la colonialidad en el sector e incluye los aprendizajes logrados gracias a nuestros nuevos enfoques con nuestros aliados, que se dará a conocer en breve.

Otro cambio importante que tuvo lugar en ese período fue la decisión, promovida por el Director Ejecutivo con el apoyo del Equipo de Alta Dirección de abandonar las metas de crecimiento. Como ocurre en la mayoría de las organizaciones sin fines de lucro, la estrategia vigente en ese momento tenía ambiciones de crecimiento. No obstante, a través de intercambios con la Junta, el Director Ejecutivo consideró que tales ambiciones no eran compatibles con el compromiso de redistribuir verdaderamente el poder y los recursos hacia las y los constructores/as de la paz locales.

Si bien el crecimiento de las ONGI ha redundado a que se preste apoyo a más comunidades y personas, también ha tenido efectos nefastos en la posibilidad de que la sociedad civil local crezca, consiga fondos y dirija sus propios esfuerzos. Esto ha reforzado conceptos enquistados acerca de quiénes tienen conocimientos específicos en el sector, y quiénes no los tienen.

Para Peace Direct,

dejar atrás la idea de que crecimiento equivale a éxito fue un paso importante para distanciar a la organización del criterio expansionista y las formas de trabajar tradicionales de las ONGI.

Esto, por su parte, ayudó al personal a reflexionar de manera diferente sobre sus funciones y sus ambiciones para la organización, y reconocer como primordial entre nuestros objetivos colectivos la descolonización del sector.



Profundizar el trabajo (2021-2024)

Para el verano de 2021, se hizo evidente que nuestra organización estaba decidida a lograr cambios sistémicos y estructurales, pero seguía siendo incierto cuál sería la forma más eficiente de organizarnos para esto. Debido a ello, los avances fueron lentos en ambas áreas. Para abordar esto, en el año 2022 Peace Direct estableció un Grupo de Trabajo para Descolonizar Sistemas (DSWG), de carácter interno, que se ocupó de impulsar nuestra agenda de cambios internos y externos. El DSWG se creó paralelamente al Grupo de Trabajo sobre DEI y con un enfoque diferenciado, para que este último pudiera abocarse al espectro completo de su mandato mientras que el DSWG promoviera la agenda sobre descolonización.

El DSWG tuvo —y sigue teniendo— contacto periódico con el Director Ejecutivo; de esta forma se busca rectificar nuestro error anterior de no incluir las perspectivas de niveles jerárquicos y no apoyar al Grupo de Trabajo sobre DEI. **La intervención de quienes ocupan funciones de alta dirección permitió que la agenda sobre descolonización siguiera siendo un área de trabajo prioritaria para la organización. El grupo ha tenido el apoyo y los recursos que necesita,** incluso cuando numerosas partes del sector han expresado no sentirse cómodas con el término descolonización o, directamente, no le dieron ninguna importancia. La presencia de integrantes del Equipo de Alta Dirección podría haber tenido como resultado que el personal sintiera que no podía expresarse con total sinceridad al brindar sus comentarios de retroalimentación; sin embargo, la creación del Grupo coincidió con **el desarrollo vital de una cultura interna de apertura y críticas honestas.**

EL DSWG SE CREÓ PARA ENFOCARSE EN CUATRO PILARES CLAROS DE NUESTRO TRABAJO

Pilar 1

Instalar el diálogo con organizaciones e instituciones clave, y generar así una masa crítica de personas que reclamaban energicamente cambios.

Pilar 2

Hacer operativa la agenda de cambios dentro de las organizaciones que demostraban predisposición a cambiar, incluida la preparación de recomendaciones y guías prácticas para el sector.

Pilar 3

Volver a equilibrar las conversaciones sobre descolonización entre actores del Norte Global y del Sur Global, sobre la base de reconocer que existía el riesgo de que aquellos del Norte Global dominaran los diálogos.

Pilar 4

Profundizar el proceso de cambio interno de Peace Direct, tanto en lo relativo a operaciones como a gobernanza.

Al DSWG también se le encomendó **transmitir novedades a la totalidad de la organización en forma periódica; esto representa un proceso necesario para que haya visibilidad y aceptación en toda la organización.**

En 2023, para contribuir al Pilar 4, se dispuso la asignación de personal adscripto a nivel interno para revisar y mejorar las prácticas, las políticas y los comportamientos que había en ese momento, con una óptica decolonial. Este proceso empezó con la creación de un conjunto de indicadores para medir nuestro progreso en el logro de las

recomendaciones que habíamos formulado en *Descolonización de la ayuda y consolidación de la paz* y en informes de investigación posteriores, a saber, *Raza, poder y consolidación de la paz* (2022) y *Transformando las alianzas y el trabajo colaborativo norte-sur en la cooperación internacional* (2023). **Contar con personal dedicado a verificar que se implementaran esas recomendaciones ha sido fundamental para mantener el impulso.**

La adscripción de personal demostró **a importancia de incorporar una comprensión y un compromiso en lo relativo a todas las formas de antirracismo en las diferentes áreas de la organización.** This has been enabled by direct engagement with every single department to ensure that this important commitment does not become siloed.

Nuestra determinación de apoyar el antirracismo redundó en que se tomaran decisiones significativas a nivel de la organización, que fueron congruentes con nuestros compromisos sobre el tema. En julio, el gobierno del Reino Unido aprobó la Ley sobre Migración Ilegal (Illegal Migration Bill), que otorgó al Secretario del Interior la facultad de prohibir que se permita a las personas que viajen al Reino Unido solicitar el estatus de refugiadas o intentar obtener en algún momento la ciudadanía del Reino Unido. Básicamente, esto redujo de manera drástica las protecciones legales y de derechos humanos para solicitantes de asilo. Como reacción directa a esta ley, Peace Direct tomó la decisión crucial de dejar de solicitar o aceptar fondos provenientes del gobierno del Reino Unido.⁶ Con esta acción, Peace Direct cuestionó en forma activa las políticas gubernamentales racistas y se aseguró de actuar en solidaridad activa con todas aquellas personas que han sido desplazadas por conflictos violentos.

Sin embargo, aunque se lograron avances en relación con el antirracismo, durante 2023 el Grupo de Trabajo sobre DEI empezó a perder impulso y esto, más tarde ese año, hizo que quedara pausado por tiempo indefinido. Los cambios en el personal posibilitaron que la estructura de miembros fuera más “fluida” e incluyera la asistencia rotativa o ad hoc de personas de cada equipo, en vez de un conjunto central de miembros comprometidos. Sin embargo, también había falta de claridad sobre el objetivo y el ámbito de incumbencia del grupo, los requisitos para participantes y quiénes rendían cuentas ante cuáles personas, a lo que se sumó confusión con respecto al solapamiento con el Grupo de Trabajo para Descolonizar Sistemas.

Se encuentran en curso esfuerzos para reconfigurar y reactivar el Grupo de Trabajo sobre DEI, con el propósito de abordar cuestiones fundamentales que, anteriormente, se habían desestimado.

Transformar nuestras alianzas

Durante la investigación de la guía *Transformando las alianzas*, colaboramos con aliados locales de Peace Direct para evaluar nuestros procesos de asociación y redistribuir el poder. Como parte de esto, se realizó una encuesta de alianzas, que permitió que los aliados transmitieran sus comentarios de retroalimentación de manera anónima. A través de un intercambio de aprendizajes grupal, los aliados también expresaron sus inquietudes en conjunto. **Al final del proceso, aprendimos sobre la necesidad de valorar la humildad como componente fundamental de todas nuestras alianzas y de priorizar la sostenibilidad económica a largo plazo de nuestros aliados.**

También aprendimos que **hay muchas prácticas problemáticas que pasan desapercibidas debido a su presencia generalizada en el sector.** Por ejemplo, parte del personal que se incorporó a Peace Direct tras haber trabajado en grandes ONG humanitarias y de desarrollo, había internalizado la idea de que la rendición de cuentas implicaba que los aliados locales rindieran cuentas ante los financiadores y los intermediarios. En nuestro sector, esta forma de trabajar a menudo está impregnada de desconfianza hacia aliados locales y no hay un criterio de rendición de cuentas a las comunidades locales con las que trabajan nuestros aliados. Por ende, decidimos fortalecer nuestros procesos internos y guías así como los mecanismos de rendición de cuentas que ya se habían establecido en nuestras alianzas, y asegurarnos de tener con nuestros aliados el mismo grado de rendición de cuentas que tienen ellos con nosotros. Por sobre todo, trasladamos el énfasis de nuestra rendición de cuentas para pasar a centrarnos, más que nada, en nuestra capacidad de rendir cuentas a las comunidades de nuestros aliados locales.

Estos cambios formaron parte de una reformulación general de nuestro enfoque en materia de alianzas, impulsada por uno de los roles gerenciales de nuestros programas internacionales, que reconoce en forma expresa y procura reequilibrar las dinámicas de poder desiguales y asignar un papel prioritario a la capacidad de acción local.

Los esfuerzos orientados a instalar un enfoque decolonial en los procesos y prácticas de nuestra organización dejaron varios aprendizajes importantes:

- Fue fundamental cuestionar y evaluar todas las áreas de trabajo, en particular las presunciones sobre “cómo deben hacerse las cosas”, aplicando una perspectiva decolonial con apertura y humildad.

- **Nuestras evaluaciones internas tenían que involucrar en todos los casos a aliados locales, entablando diálogos verdaderamente abiertos y honestos, y además generando oportunidades para que se brindaran comentarios de retroalimentación anónimos.**
- **Cambiar la forma en que valoramos los conocimientos y corremos del centro los sistemas de conocimiento occidentales nos sirvió no solo para definir un camino más claro hacia la descolonización internamente y en el sector en general, sino además para ser más eficaces en la redistribución de poder y recursos a constructores/as de la paz locales.**

Conclusión

La agenda de descolonización se ha transformado, en poco tiempo, en un tema de debate clave para los sectores de ayuda humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz. Sin embargo, todavía no hemos logrado que haya una masa crítica de personas que promuevan enérgicamente cambios dentro del sistema. En la mayoría de las organizaciones, esto todavía es territorio inexplorado y el camino concreto sigue siendo poco claro.

Lo que aprendimos de nuestra propia experiencia es que, **si no se lleva a cabo una reflexión sincera y continua a nivel interno, lo único que lograremos es seguir generando la misma colonialidad a la que nos oponemos en forma enérgica externamente.** Esperamos que este documento sobre aprendizajes ayude a las organizaciones de nuestro sector a renovar su compromiso con esta agenda importante e identificar esa vía práctica para lograr cambios, y al mismo tiempo evitar los errores que ha cometido Peace Direct.

Principales aprendizajes y recomendaciones

Actuar con transparencia

Uno de los mayores desafíos ha sido gestionar las expectativas del personal sobre cambios en la organización y también en el sector en general. No resultó posible, ni tampoco deseable, avanzar al ritmo de las altas expectativas que tenían las personas. Es importante que esto se comunique en una instancia temprana y también regularmente, en especial considerando las tensiones que se generan cuando hay logros mayores en algunas áreas pero avances más lentos en otras.

Prepararse para decisiones difíciles

Descolonizar al sector implica realizar elecciones difíciles sobre la estrategia, estructura e identidad de su organización. Si su organización no está dispuesta a considerar tales cambios, deben preguntarse si están preparados para iniciar un camino con estas características.

Establecer bases sólidas

Los criterios de DEI no sustituyen la descolonización, pero sí son vitales cuando se busca sentar bases antirracistas y sin prejuicios para los cambios estructurales. Es importante que haya un compromiso con DEI en todos los niveles de la organización, desde el ámbito de la Junta Directiva/Gobernanza hasta el Equipo de Alta Dirección y el personal, sobre todo cuando los valores de DEI están amenazados.

Conjugar el malestar con la empatía

Generar espacios para hablar sobre racismo puede resultar incómodo y es muy probable que se cometan errores. Debemos prepararnos para esto e ingresar a estos espacios con empatía. Es crucial generar una cultura de aceptación y apertura para normalizar las conversaciones sobre raza y (de)colonialidad.

Transformar alianzas

La adopción de un enfoque decolonial implica que una organización cambie la forma en que interactúa con sus aliados. La confianza, la comunicación abierta, la financiación flexible y la priorización del sentido de pertenencia local deberían ser el factor de base para todas las alianzas. Ver [Transformando las alianzas y el trabajo colaborativo norte-sur en la cooperación internacional](#).

Demostrar solidaridad

Un acto o una postura de solidaridad, como podrían ser una declaración o un boicot económico, pueden lograr que los profesionales del sector se sientan seguros para cuestionar las prácticas coloniales vigentes. En nuestro caso, esto incluyó un rechazo explícito de fuentes de fondos que refuerzan el racismo.

Asignar un lugar central a los conocimientos locales

Desplazar de una posición central a los sistemas de conocimiento occidentales es crucial para reasignar el poder y los recursos y dirigirlos a actores locales. Por ejemplo, el diseño de programas o los procesos de MEL deberían estar liderados por aliados locales, más que incorporados en marcos que se imponen externamente.

¿Cuáles son los próximos pasos para Peace Direct?

Nuestro sistema interno de adscripción de personal y el Grupo de Trabajo para Descolonizar Sistemas seguirán encabezando las iniciativas internas para descolonizar a Peace Direct, con el apoyo del Equipo de Alta Dirección y un grado de aceptación amplia entre el personal.

Los próximos pasos incluirán ampliar y normalizar las conversaciones sobre raza y, a la vez, identificar prácticas innovadoras que cuestionen la colonialidad a través de sesiones de aprendizaje, talleres, blogs y espacios informales. A partir de esto, nos proponemos generar orientaciones internas y/o una serie de herramientas que ayudarán al personal a reflexionar sobre las prácticas vigentes desde una óptica decolonial. Procuramos establecer a “promotores de la descolonización” en cada departamento, que ayuden con este trabajo. Estos promotores trabajarán en conjunto y aprenderán unos de otros, transmitirán las novedades sobre el progreso de cada equipo y brindarán comentarios y observaciones a sus equipos.

Tras haber establecido hace poco un Grupo de Trabajo sobre Género, actualmente también estamos redefiniendo el alcance de nuestro Grupo de Trabajo sobre DEI para cerciorarnos de que cuente con el poder y los recursos para responder con eficacia a cuestiones relativas al espectro completo de DEI, y no tan solo la raza. El rol de adscripción funcionará a modo de enlace entre los Grupos de Trabajo sobre DEI, Género y para Descolonizar Sistemas, a efectos de asegurar que los aprendizajes se compartan y se incorporen a los tres, y de evitar que haya duplicación.

Por último seguiremos investigando las mejores prácticas sobre descolonización en el sector y también nos aseguraremos de que los aprendizajes que se adquieran puedan volcarse a otras áreas de nuestro trabajo, como MEL, el diseño de programas, las comunicaciones y los aspectos financieros.

Notas finales

- 1 Adama Coulibaly, '*Decoding Development Buzzwords: Understanding the Meaning of Localization and Decolonization*' (EPICAfrica),
disponible en: <https://epic-africa.org/decoding-development-buzzwords-understanding-the-meaning-of-localization-and-decolonization/>.
- 2 Peace Direct, *Transformando las alianzas y el trabajo colaborativo norte-sur en la cooperación internacional* (2023).
disponible en: www.peacedirect.org/transforming-partnerships/.
- 3 Peace Direct, *Coming Home: A case study of community led disarmament, demobilisation and reintegration in D.R.Congo* (2011).
disponible en: <https://www.peacedirect.org/wp-content/uploads/2023/09/Coming-Home.pdf>.
- 4 Peace Direct, *Putting Local First: Learning to adapt when measuring change* (2016).
disponible en: <https://www.peacedirect.org/putting-the-local-first/>.
- 5 Peace Direct, *Time to Decolonise Aid* (2021).
disponible en: <https://www.peacedirect.org/time-to-decolonise-aid/>.
- 6 Peace Direct, '*We are no longer seeking UK government funding*' (2023).
disponible en: <https://www.peacedirect.org/we-are-no-longer-seeking-uk-government-funding>.



**PEACE
DIRECT**

info@peacedirect.org

+44 (0)20 3422 5549 *(UK)*

+1 (202) 734 8053 *(USA)*

Peace Direct UK

1st floor, Dynamis House
6-8 Sycamore Street
London EC1Y 0SW
UK

Peace Direct US

1203 K Street, NW
Washington, DC
20005
USA

PEACEDIRECT.ORG