



Descolonización de la ayuda y consolidación de la paz

Resumen Ejecutivo

Sobre este informe

En noviembre de 2020, Peace Direct, en colaboración con Adeso, la Alianza para la Consolidación de la Paz y Mujeres de Color para el Avance de la Paz y la Seguridad, convocó una consulta en línea de tres días para discutir el tema del racismo estructural y cómo “Descolonizar la Ayuda”. Más de 150 personas de los sectores de desarrollo, ayuda humanitaria y consolidación de la paz participaron en la consulta durante tres días, y estamos en deuda con todos aquellos que compartieron sus puntos de vista, historias y análisis.

Introducción

A medida que las discusiones sobre la dinámica de poder desigual en el sistema de ayuda internacional se han convertido en la corriente principal, los activistas locales se han vuelto cada vez más vocales sobre cómo el poder y los recursos en el sistema permanecen dominados por ciertas organizaciones y entre ellas y por las relaciones basadas principalmente en el Norte Global.

A pesar de los compromisos para abordar las desigualdades en el sistema, en particular aquellos anunciados en la Cumbre Humanitaria Mundial en Estambul en 2016, se ha avanzado poco en muchas áreas clave. Esto incluye el financiamiento para organizaciones locales y la forma en que las decisiones, el poder y el control todavía están en manos de un número relativamente pequeño de donantes y ONG internacionales.

Después de las protestas de Black Lives Matter que comenzaron en EE. UU. en 2013 y ganaron prominencia mundial en el verano de 2020, quienes trabajan en el sector de la ayuda se han visto obligados a enfrentar la realidad de que su propio trabajo está impregnado de racismo estructural, algo que apenas ha sido discutido o reconocido hasta hace muy poco.

La descolonización del desarrollo, la ayuda humanitaria y la consolidación de la paz —el movimiento para abordar y dismantelar las estructuras y normas racistas y discriminatorias que están ocultas a la vista en el sistema de ayuda— está emergiendo como una discusión urgente, vital y largamente esperada que agrega mayor peso a los llamamientos existentes para transformar el sistema. Si los formuladores de políticas, donantes, profesionales, académicos y activistas no comienzan a abordar el racismo estructural y lo que significa descolonizar la ayuda, es posible que el sistema nunca pueda transformarse de manera que realmente transfiera el poder y los recursos a los actores locales. Principales conclusiones



Principales conclusiones

- Muchas prácticas y actitudes actuales en el sistema de ayuda reflejan y se derivan de la era colonial, que la mayoría de las organizaciones y donantes en el Norte Global todavía se resisten a reconocer. Ciertas prácticas y normas modernas refuerzan las dinámicas y creencias coloniales, como la ideología del “salvador blanco” visible en las imágenes de recaudación de fondos y comunicaciones utilizadas por las ONG internacionales, las estructuras organizativas de las ONG internacionales en el Sur Global y las actitudes de algunos trabajadores humanitarios internacionales blancos que trabajan en el Sur Global.
- Los flujos de ayuda entre las antiguas potencias coloniales y las antiguas regiones colonizadas a menudo reflejan sus relaciones coloniales pasadas, con el poder de toma de decisiones concentrado en el Norte Global.
- El racismo estructural está tan profundamente arraigado en la cultura cotidiana y la práctica laboral de los miembros del sector que ha afectado la forma en que el personal local considera a sus propias comunidades y cómo se relaciona con las ONG internacionales.
- Parte del lenguaje utilizado en el sistema de ayuda refuerza las percepciones racistas y discriminatorias de las poblaciones no blancas. La frase “Creación de capacidad” se citó como un ejemplo que sugiere que las comunidades y organizaciones locales carecen de habilidades, mientras que otros términos, como “experto de campo” perpetúan imágenes del Sur Global como “incivilizado”.
- Muchos profesionales del sector de la ayuda del Norte Global se perciben a sí mismos, y al sector en general, como operando de manera neutral, lo cual no es solo una ficción, sino que también refuerza la mentalidad del “salvador blanco” y la “perspectiva blanca” (white gaze) que tiene sus raíces en el colonialismo.
- El racismo estructural beneficia a las organizaciones del Norte Global y también a las del Sur Global que saben cómo “jugar” con el sistema. El ejemplo más extendido mencionado en la consulta fue la financiación de oportunidades para programas e investigaciones que benefician a un número relativamente pequeño de “sospechosos de siempre”, es decir, ONG internacionales con relaciones preexistentes con donantes.
- Una de las manifestaciones más obvias de racismo estructural en el sector es el sistema paralelo para emplear personal en el Sur Global, no solo en términos de salarios y beneficios ofrecidos al personal del Sur Global en comparación con sus contrapartes del Norte Global, sino también en cómo las habilidades y la experiencia se devalúa en los profesionales del Sur Global.
- El diseño de programas e investigación tiene sus raíces en los valores y sistemas de conocimiento occidentales, lo que significa que muchos programas crean inadvertidamente un estándar basado en Occidente que las comunidades del Sur Global deben cumplir. El conocimiento local está, por defecto, devaluado.
- Los desafíos que enfrentan los practicantes de color se amplifican si pertenecen a otros grupos marginados, incluidas las mujeres, la comunidad LGBTQ*, la comunidad de discapacitados, la comunidad no anglófono, etc. Los intentos de cerrar la brecha global-local a menudo se enfocan en un grupo de identidad particular, por lo que no incorporan un enfoque interseccional.

Cómo se manifiesta el racismo estructural en el sector





Recomendaciones

Recomendaciones para donantes, ONG internacionales y legisladores

➤ Reconocer que existe racismo estructural

Reconocer que existe racismo estructural no elimina el bien que hace el sector, ni significa un rechazo total a la asistencia/cooperación internacional. Además, el reconocimiento no implica culpa personal. Sin embargo, existe la responsabilidad colectiva de abordar el problema. Los donantes y las ONG internacionales pueden ayudar al auditar sus supuestos y prácticas, evaluando en el proceso cómo el racismo estructural puede estar apareciendo en su trabajo (ver diagrama X). Esto podría implicar examinar cómo las suposiciones racistas, discriminatorias o sesgadas arraigadas han afectado la relación del donante o la ONG internacional con las organizaciones y personas locales, especialmente si los actores locales tienen múltiples identidades marginadas que se cruzan. Un primer paso importante sería publicar una declaración pública en el sitio web de la organización y en sus materiales de comunicación reconociendo su poder y posición dentro del sistema de ayuda, los sesgos que pueden haber informado las acciones pasadas de la organización y la dinámica de poder sistémica que privilegia a ciertas personas sobre otros.

➤ Fomentar conversaciones sobre el poder con los beneficiarios y las comunidades

Los donantes, los legisladores y las ONG internacionales deben dedicar cierto tiempo a escuchar las preocupaciones de los grupos y comunidades locales sobre los desequilibrios de poder en el sistema, así como a escuchar sus necesidades materiales, económicas y de habilidades. Los grupos locales no suelen plantear conversaciones sobre el poder, quién lo posee y cómo se ejerce. Por lo tanto, los donantes y las ONG internacionales deben brindar oportunidades para una crítica de su poder y sus prácticas. Esto podría comenzar pidiendo a los beneficiarios que completen una encuesta anónima que solicite sus percepciones de la organización, su personal y sus interacciones pasadas con ellos. Esto luego se puede desarrollar mediante la recopilación de comentarios más detallados de los beneficiarios. Tal proceso podría formar la base de una conversación y crear las condiciones que lo permitirían.

➤ Crear un espacio para el cambio

Los cambios necesarios en el sistema serán impulsados por actores de todo el espectro, por lo que es importante que los donantes y las ONG internacionales creen espacios y oportunidades para que los grupos, organizaciones y beneficiarios locales compartan experiencias y elaboren estrategias juntos. Es especialmente importante crear espacios centrados en aquellos con identidades más marginadas, como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Si bien tal estrategia puede llevar a que los grupos desafíen el poder de una organización o de un individuo, deben estar preparados para aceptar esto, por incómodo que sea. De hecho, si una conversación sobre el poder no es incómoda, es poco probable que se compartan opiniones abiertas u honestas, o que se haya creado el entorno propicio necesario. Los donantes y las ONG internacionales también deben ser conscientes de que algunos grupos reclamarán un espacio para el cambio, en lugar de esperar a ser invitados a un espacio recién creado, y deben estar abiertos a ceder el control de estos procesos.

➤ **Cuidado con el lenguaje que se usa**

Reevaluar el lenguaje existente, así como adoptar nuevos lenguajes y terminologías, puede ayudar a pasar de marcos arraigados en historias coloniales a enfoques nuevos, inclusivos y creativos. Los donantes y las ONG internacionales deben eliminar gradualmente los términos que ya no son apropiados, como “beneficiarios”, “creación de capacidad” e incluso “ayuda” (un término que se utiliza en este informe). Se debe permitir que las comunidades locales lideren el cambio en la terminología, y que las organizaciones se sometan a ellas cuando sea posible y reevalúen cuando no.

➤ **Fomentar una cultura de apertura a la crítica**

Es necesario crear una cultura que se oponga activamente al lenguaje y las prácticas racistas, discriminatorias y prejuiciosas. Esto requiere que todos se pronuncien cuando sean testigos de incidentes de racismo o discriminación, en lugar de responsabilizar a actores no blancos ni occidentales. Esto requiere que todas las organizaciones establezcan espacios seguros para la crítica interna, particularmente para las personas de color dentro de las organizaciones dominadas por los blancos. Estos espacios seguros deben tener en cuenta el género, la edad y cualquier otro factor que pueda afectar la voluntad de criticar de alguien. Además, los líderes de la organización deben reconocer sus propias fallas para fomentar una cultura de autorreflexión y honestidad.

➤ **Financiar con valentía**

“Financiar con valentía” es una invitación a los donantes a crear vías de financiación más accesibles e inclusivas, así como a aceptar mayores niveles de incertidumbre y posibles fallas. Cuando los financiadores aceptan la posibilidad de que el programa fracase, se abre la puerta a enfoques de financiación innovadores y flexibles, como que los financiadores asuman la peor parte del trabajo burocrático o adopten medidas de éxito específicas del contexto. Los esfuerzos y ejemplos en este ámbito incluyen organizaciones que reúnen fondos para mitigar riesgos, financiamiento directo, financiamiento PEER, la iniciativa Trust-Based Philanthropy Project, el establecimiento de objetivos para la provisión de financiamiento sin restricciones para organizaciones locales, la adaptación de los requisitos de diligencia debida para las organizaciones locales y la modificación de los criterios de selección que dan un trato preferencial a las ONG internacionales de Occidente.

➤ **Reclutar de manera diferente**

Las organizaciones deben poner fin a la práctica de buscar primero personal expatriado para cualquier puesto en el extranjero. En su lugar, se debe suponer que todos los puestos pueden ser cubiertos por personal local. Para aquellas organizaciones con sede en el “Norte Global”, las ONG internacionales deben asegurarse de tener políticas y estrategias para contratar un grupo de personal más diverso. Los recursos como la declaración de solidaridad de 12 puntos de Orgs in Solidarity de WCAPS deben usarse como base para dicho trabajo.

➤ **Invertir en conocimiento indígena**

Parte de la descolonización del sistema de ayuda consiste en examinar qué se consideran datos legítimos y quién se considera lo suficientemente capacitado para recopilarlos. Los financiadores y las organizaciones deberían invertir en investigadores locales en lugar de financiar los viajes de investigadores occidentales, con investigación basada en valores indígenas locales y con la incorporación de métodos indígenas. Al diseñar un programa, las ONG internacionales deben trabajar con los líderes locales para examinar los modelos existentes, los marcos lógicos y las teorías de cambio, y adoptar nuevos, basados en enfoques locales. Los programas deben ser evaluados a través de marcos culturalmente específicos, establecidos por profesionales locales. La experiencia debe reformularse para requerir la inclusión de asesoramiento de, entre otros, expertos en jóvenes, expertos en feminismo, expertos en temas de mujeres y expertos en fe/religión, permitiendo así soluciones contextuales, experiencia técnica y una toma de decisiones activa dirigida de manera local. Para garantizar que la relación entre los donantes, las ONG internacionales y las comunidades locales no sea de extracción, los resultados del programa o la investigación deben compartirse con la comunidad local y deben satisfacer sus necesidades por encima de las de la organización.

Recomendaciones específicamente para ONG internacionales

➤ **No más recaudación de fondos desde la perspectiva blanca (white gaze)**

Las ONG internacionales deben poner fin a la práctica de utilizar imágenes y lenguaje que menoscaban la capacidad de actuación y la dignidad de las comunidades en sus materiales de recaudación de fondos/marketing. Además, deben realizar una auditoría de sus comunicaciones externas e internas para proporcionar un punto de referencia para futuras mejoras y considerar enfoques alternativos y colaborativos para documentar los esfuerzos en el Sur Global.

➤ **Adoptar una mentalidad de transición para las estrategias organizacionales**

Las ONG internacionales deben considerar adoptar una mentalidad de transición, al establecer hitos claros para la transferencia de poder y recursos a las organizaciones locales. Se debe prestar especial atención para asegurar que las organizaciones locales más cercanas al Norte Global y más familiarizadas con el sistema de ayuda internacional no sean privilegiadas. Dicha mentalidad de transición debe estar consagrada en estrategias organizacionales claras que midan el éxito según el grado en que una ONG internacional reduce, en lugar de aumentar, su huella organizacional tradicional (por ejemplo, la cantidad de personal que emplea, el nivel de ingresos que atrae y el número de personas y comunidades a las que sirve directamente). La implementación directa debe eliminarse gradualmente en favor de un cambio de recursos a las organizaciones locales y reservarse solo para situaciones excepcionales a solicitud de las organizaciones locales. Las oficinas en los países deben tener objetivos claros para apoyar a las organizaciones de la sociedad civil indígena, incluida la canalización de al menos el 25 % del financiamiento a las organizaciones locales, con metas mucho más ambiciosas establecidas para los próximos 5 a 10 años.

➤ Evitar darle la vuelta a la localización

Las ONG internacionales deben evitar “voltear” (es decir, reinterpretar o reformular) su localización para defender una posición organizativa particular o para justificar el statu quo. Ejemplos de esta práctica incluyen definir una oficina de una ONG internacional como “local” en función del número de personal empleado localmente que tiene, el registro de la organización como organización “Nacional” y el porcentaje de fondos que recauda a nivel nacional, en lugar de su oficina matriz internacional. Si una ONG internacional tiene una oficina en el país, debe aceptar esta identidad como ONG internacional y explicar a través de comunicaciones externas que es consciente del poder que tiene y de la responsabilidad que tiene de ceder el poder.

➤ Reevaluar las alianzas con organizaciones locales

Las ONG internacionales deben poner fin a la práctica de buscar “socios implementadores” a corto plazo y, en cambio, establecer asociaciones estratégicas a largo plazo que no estén determinadas por los ciclos del proyecto. Los nueve principios de asociación efectivos de Peace Direct podrían ser un buen lugar para que las ONG internacionales comiencen. Estos son: (1) reconocer y desafiar los desequilibrios de poder; (2) enfrentar el racismo y los prejuicios; (3) apoyar e invertir en liderazgo local; (4) luchar por la responsabilidad y el aprendizaje mutuos; (5) establecer asociaciones a largo plazo; (5) proporcionar financiación sin restricciones; (6) ser adaptable y promover la adaptabilidad y la resiliencia con sus aliados; (7) considerar los recursos no financieros como parte de cualquier asociación; y (9) asegurar que las transiciones de las asociaciones sean un esfuerzo de colaboración.

Recomendaciones para particulares

➤ Reflexiona sobre tu identidad

Para dismantelar la omnipresente “perspectiva blanca” (white gaze) que todavía domina los sectores de la ayuda, el desarrollo y la construcción de la paz, todos los profesionales, tanto los que tienen una base local como los que trabajan a nivel internacional, deben reflexionar sobre su motivación para participar en esta industria. Las preguntas que debes hacerte incluyen: ¿Qué privilegios te otorgan tus identidades? ¿De qué manera has reforzado la “perspectiva blanca” de los sectores?

➤ Permanece humilde

La historia de la industria de la ayuda se basa en la idea de que Occidente tiene la respuesta. Desmontar la jerarquía establecida requiere que los profesionales internacionales aborden su trabajo con mayor humildad. Es vital que permanezcan abiertos a las críticas y comentarios de los actores del Sur Global, y que reflexionen sobre esos comentarios. Parte del desfavorecimiento de privilegios del conocimiento occidental consiste en permanecer abiertos a los enfoques locales del conocimiento y la comprensión del contexto específico del desarrollo, la ayuda humanitaria y la consolidación de la paz.

➤ **Cambia el acceso y el poder**

A lo largo de la consulta, los participantes compartieron numerosas experiencias de una persona blanca del Norte global que recibió acceso preferencial y oportunidades sobre una persona de color del Sur Global. Por lo tanto, los profesionales del Norte Global pueden ayudar a trasladar el poder hacia las comunidades excluidas redirigiendo las oportunidades hacia los profesionales marginados que de otro modo serían pasados por alto. Aquellos con poder institucional y posiciones de liderazgo podrían fomentar la apertura en torno a las conversaciones sobre racismo, discriminación y descolonización. El papel desempeñado por los profesionales del Norte Global en la descolonización de estos campos será a veces el de aprovechar su poder para impulsar la inclusión y, a veces, dar un paso atrás, dejando espacio para que los profesionales locales lo ocupen.

➤ **Organízate**

Los activistas y profesionales locales que deseen desafiar el racismo estructural y cambiar el poder en el sistema a menudo se verán excluidos de las discusiones con aquellos en el sistema que desean retener el poder, o que incluso los vilipendian. Para abordar esto, es importante que los activistas se organicen y se conecten con otros grupos tanto a nivel nacional como internacional. Existen redes y agrupaciones que apoyan esta agenda, como la red NEAR, CIVICUS y la red START, así como grupos más informales de activistas dispuestos a plantear este tema a nivel nacional e internacional.

