



Raza, equidad y legados neocoloniales: cómo avanzar hacia una acción humanitaria basada en principios

marzo 14, 2022, Acción humanitaria

23 mins read



Saman Rejali



Tras el asesinato de George Floyd en Estados Unidos y las manifestaciones que, desde entonces, se han multiplicado en distintas partes del mundo, la cuestión racial, cuya consideración ha estado pendiente desde hace mucho tiempo, nos interpela cara a cara. Actualmente, estamos en la etapa en que las instituciones pasan de escuchar las experiencias de los empleados a decidir a qué se comprometerán públicamente para combatir la discriminación y las inequidades sistémicas. Pero ¿qué significa actuar de manera equitativa y antirracista? Y ¿cómo se aplican estos términos a la acción humanitaria?

En esta publicación, Saman Rejali, editora temática de la *International Review of the Red Cross* y responsable del Comité de Género, Diversidad e Inclusión del CICR^[1], sostiene que, al reconocer el papel que siguen desempeñando los legados neocoloniales en el sector humanitario e interpretar los principios humanitarios para fundamentar el trato equitativo, por encima del trato igualitario, este sector puede adaptar sus sistemas operacionales e institucionales para prestar un mejor servicio a las personas afectadas por conflictos armados y por otras situaciones de violencia.

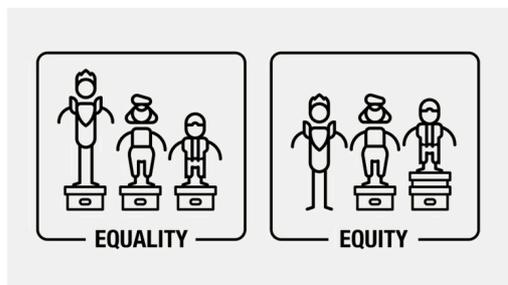
Desde hace largo tiempo, nos debemos considerar la cuestión racial en todos sus aspectos. Las manifestaciones contra el racismo, como *Black Lives Matter* (Las vidas negras importan) en Estados Unidos y en otros países, han llevado a renovar la mirada sobre las actitudes racistas históricas, sistémicas y profundamente arraigadas, así como la discriminación contra las personas negras y de color, particularmente en el sector humanitario y en nuestras propias organizaciones.

Una interpretación más amplia de los principios humanitarios de neutralidad, imparcialidad e independencia en la acción humanitaria puede servir de guía para el personal humanitario cuyo propósito es dar un trato digno a todas las personas: «las que atendemos y las que atienden con nosotros». Por ejemplo, el principio de imparcialidad, posiblemente la fuerza motriz hacia la inclusión y la diversidad genuinas en el sector humanitario, exige que los trabajadores humanitarios «no hagan ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político». También destaca que el personal humanitario se dedica únicamente a «socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades».

Una interpretación de la imparcialidad basada en principios implica fomentar una mayor equidad, por encima de la igualdad, cuando se presta protección y asistencia a las personas afectadas. Para que la acción humanitaria sea equitativa y antirracista, es necesario reconocer que los problemas neocoloniales relacionados con el racismo y con las inequidades cada vez más exacerbadas que afectan a comunidades de todo el mundo también se extienden al sector humanitario. Si no comprendemos esta cuestión con toda claridad, construiremos sobre arena; por ejemplo, intentamos ser antirracistas, mientras nos aferramos a estructuras que pueden interpretarse como racistas. En cambio, debemos forjar un nuevo camino hacia el «poder con» la acción humanitaria: debemos trabajar con las personas afectadas por conflictos armados y por otras situaciones de violencia, y mejorar nuestra labor, con énfasis en la diversidad, la inclusión y la transparencia.

¿Qué significan los términos «equidad» y «antirracismo» en el ámbito de la acción humanitaria?

Para definir el término «equidad», debemos diferenciarlo primero del término «igualdad». Como se indica en *Minimum Standards for Protection, Gender and Inclusion in Emergencies*, de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, la igualdad se basa en el supuesto de que «todas las personas se beneficiarán del mismo apoyo». Por lo tanto, prestar el mismo servicio (por igual) a las personas afectadas producirá los mismos resultados para todas ellas. La equidad, sin embargo, se refiere a cómo «las personas pueden necesitar diferentes tipos de apoyo y enfoques» en diversos grados para beneficiarse de resultados equivalentes. Una interpretación de la acción humanitaria basada en la equidad implica «adaptar la labor humanitaria a las necesidades y al contexto de cada individuo [para garantizar que] las personas afectadas estén siendo tratadas de manera equitativa». En este sentido, «la equidad conduce a la igualdad»; por ejemplo, cuando hablamos sobre «la igualdad de derechos entre hombres y mujeres» en un enfoque basado en los derechos humanos, debemos adoptar medidas equitativas para garantizar el ejercicio de derechos iguales.



Para promover una mayor equidad en el sector humanitario, se necesita comprender, antes que nada, que las manifestaciones de opresión, como el racismo, se originan en las jerarquías de poder que, por lo general, no funcionan solas. Estas jerarquías se relacionan con el género, la religión, la condición socioeconómica, la geografía, la orientación sexual y muchos otros marcadores sociales [2], y crean capas de opresión que se interrelacionan de manera inextricable. Por lo tanto, no basta con atender un aspecto de la inequidad. Para que la acción sea eficaz, se requiere que el enfoque de la acción humanitaria sea interseccional y operacional.

Con frecuencia, las personas afectadas que sufren una forma de inequidad lidian con más presiones derivadas de múltiples factores que se interrelacionan. Un ejemplo es la forma en que la pandemia de COVID-19 ha afectado directamente a las diferentes poblaciones. En este caso, las tasas de mortalidad relativamente más altas para los hombres y las personas mayores también se ven agravadas por la raza, la etnia y la condición socioeconómica, lo que ilustra la forma interseccional por la cual diversos factores sistémicos exacerbaban la inequidad y requieren medidas antirracistas específicas que atiendan las necesidades únicas de un subconjunto de personas afectadas.

Esto significa que prestar asistencia humanitaria «de forma igualitaria» suele ayudar más a las personas que sufren menos factores de opresión que a las personas que sufren múltiples factores. Para atender esta cuestión, se necesitan marcos de evaluación y seguimiento integrales, éticos y desagregados que identifiquen a estos subconjuntos «ocultos» de personas afectadas, que son los grupos más excluidos y, a la vez, con los que menos interactúa el sector humanitario.

El concepto de «actuar de forma equitativa» se aplica a la diferencia entre no ser racista y ser antirracista. «No ser racista» significa no tener comportamientos racistas; es una postura pasiva, por la cual no se reconocen diferencias y no se abordan activamente los sistemas de opresión. Es como presenciar un delito y no ayudar a cometerlo, pero tampoco detenerlo. Esta actitud no es suficiente. Las personas y las organizaciones deben combatir de manera activa el racismo y otras formas de inequidad que conducen a la opresión y a la subordinación sistémicas. «Ser antirracista» implica adoptar medidas de manera proactiva para abordar el racismo sistémico tanto a nivel individual como operacional y organizacional. La lucha contra el racismo cabe dentro de la acción por la equidad, ya que tiene en cuenta las necesidades específicas de las personas que se enfrentan a diversas formas de opresión relacionadas entre sí.

Cuando se institucionaliza un enfoque pasivo e inactivo de la equidad y, como parte esencial de esta, el racismo, se produce lo que Joan Acker denomina «regímenes de desigualdad»: prácticas, procesos, acciones y significados ligeramente interrelacionados que provocan y mantienen desigualdades de clase, género y raza dentro de organizaciones particulares. En el marco de la interseccionalidad estructural, se crean sistemas y estructuras en organizaciones que «mantienen los privilegios de algunos grupos o personas, mientras que limitan los derechos y privilegios de otros», lo que significa que las desventajas y/o discapacidades que se afrontan en una organización se ven agravadas por la forma en que se lleva a cabo su cometido y repercuten negativamente en esta. Por ejemplo, si una organización humanitaria está afrontando problemas de discriminación y racismo en sus propias filas, esos tratos desiguales que recibe el personal en función de marcadores sociales pueden trasladarse a la forma en que el personal de la institución luego trata a las personas afectadas, quienes también son de diferentes orígenes. Esta situación incide en la manera en que se aplican los principios de neutralidad, imparcialidad e independencia en la acción humanitaria.

Para el sector humanitario, este efecto es doble: el personal de la organización no solo se ve afectado por una dinámica de poder desigual, sino que las personas afectadas a quienes el personal presta servicios también pueden verse perjudicadas. Las jerarquías y los sistemas de opresión que operan dentro de las organizaciones humanitarias afectan las percepciones externas, incluido el nivel de confianza conferido por las poblaciones afectadas y viceversa. Entonces, puede surgir la pregunta: ¿por qué debemos confiar en ustedes cuando ni siquiera pueden tratar a sus empleados locales de forma equitativa y otorgarles los mismos derechos y privilegios que al personal «importado» de Nueva York, Ginebra y Londres? ¿Por qué debemos confiar en ustedes cuando las personas negras, indígenas y de color en su organización, y otras personas que se encuentran en las intersecciones, no reciben un trato equitativo?

Legados neocoloniales: ¿a quiénes estamos escuchando?

No hay duda de que las organizaciones humanitarias han salvado millones de vidas con sus actividades en los lugares más peligrosos del mundo. Sin embargo, algunos aspectos de la acción humanitaria continúan arraigados en los legados neocoloniales, lo que cercena los esfuerzos para fomentar un progreso genuino. Para crear instituciones más equitativas y antirracistas, el sector humanitario debe primero reconocer la función que siguen desempeñando los legados neocoloniales en la asistencia humanitaria, en las actividades de protección y dentro de las organizaciones humanitarias, que son las que más necesitan cambios sistémicos impulsados por la equidad.

En este sentido, los legados neocoloniales se refieren a leyes, políticas y acciones instituidas en organizaciones humanitarias que refuerzan la dinámica del poder colonial de personas e instituciones ubicadas en países del hemisferio norte que oprimen sistemáticamente a los países del hemisferio sur y ejercen dominio sobre estos.

Un ejemplo claro de esta situación fue señalado el año pasado, en una declaración correctamente titulada «Debemos escuchar y actuar, no imponer», del presidente del CICR, Peter Maurer, quien afirmó que «debemos cambiar la forma en que el CICR, el sector humanitario y nosotros interactuamos con las personas afectadas por conflictos armados y por otras situaciones de violencia». Como señaló, «las encuestas hechas en Afganistán, Líbano y Haití demostraron que, en general, las personas afectadas sienten que no tienen voz en la asistencia que se les presta. En términos generales, mientras que las personas encuestadas manifestaron sentirse relativamente seguras y respetadas por los prestadores de asistencia, sistemáticamente dieron calificaciones bajas a la relevancia y a la equidad de la ayuda prestada». En Haití, por ejemplo, más del 70 % de las personas que respondieron la encuesta dijeron que no sabían cómo presentar sugerencias o quejas a los prestadores de asistencia, y el 90 % informó que no sentían que sus opiniones fuesen tenidas en cuenta.

La influencia que ejercen los legados neocoloniales en la asistencia humanitaria y en las actividades de protección son uno de los principales motivos estructurales por los que las personas afectadas sienten que los servicios que se les prestan no están programados con ellas, con sus aportes ni de acuerdo con sus necesidades. Este tipo de comentarios indica que hay un problema en cuanto a la forma en que las personas afectadas suelen ser tratadas y descritas en términos monolíticos y esencializados. Cada vez que una comunidad o persona afectada es descrita como «vulnerable», «impotente», «indefensa», «desempoderada» o «víctima», se le atribuye cierto nivel de dependencia y de falta de acción.

Esta gramatología –el estudio de la relación entre la lengua escrita y oral en una sociedad– junto con el análisis de los modos de comportamiento concomitantes que van de la mano con el uso de la lengua, refuerzan lo que Veneklasen y Miller denominan el «poder sobre» la dinámica, en lugar de fomentar el «poder con» la dinámica de funcionamiento. Como señala Hugo Slim: «En la gramática humanitaria, la preposición ‘con’ debe ser nuestra guía moral. Siempre debemos preferir las prácticas que hagan cosas ‘con las personas’ y evitar las que hacen cosas ‘para las personas’, decidan «por las personas» o actúen «en nombre de las personas». Evidentemente, el gran eslogan del movimiento mundial a favor de los derechos de las personas con discapacidad (a través del constitucionalismo polaco del siglo XVI) es correcto: «Nada sobre nosotros sin nosotros». Siempre que sea posible, las personas deben ser los sujetos de la acción humanitaria y no solo los objetos de su asistencia.

Al igual que las personas afectadas sienten que el sector humanitario no las escucha o no trabaja «con» ellas, las feministas del tercer mundo han escrito sobre cómo las mujeres subalternas han sido «silenciadas» por sus contrapartes coloniales o neocoloniales. Este proceso de silenciamiento tiene un efecto colateral negativo para una de las partes, con un menor número de intersecciones de inequidad y «habla en nombre» del sujeto «oprimido», de modo que el sujeto sufre una «re-presentación». Esto significa que el sujeto no es presentado tal como es, sino a través de la mirada colonial o neocolonial de otro sujeto. Como tal, la realidad del sujeto y sus puntos de vista no se reflejan adecuadamente en la forma en que son presentados por su contraparte.

Por ejemplo, en los informes humanitarios, leemos documentos o artículos enteros sobre iniciativas o acciones humanitarias específicas, pero la única voz que puede oírse es la del «autor» u organización humanitaria, quizás con una o dos citas introductorias breves y descontextualizadas de las propias personas afectadas que suelen enfatizar su victimización y/o la gratitud por el apoyo prestado. De por sí, el informe humanitario no refleja lo que dijo una persona afectada, sino lo que los trabajadores humanitarios se llevaron de su interacción con ella. La voz inicial es silenciada, y los trabajadores humanitarios hablan en nombre de la persona afectada.

A la vez, tales narrativas y puntos de vista que silencian las voces de las personas afectadas pueden reforzar los legados neocoloniales de los «salvadores blancos» que llegan a los lugares para prestar asistencia sin interactuar demasiado con las personas a quienes se dirige dicha asistencia, hablan en su nombre y hacen ciertas suposiciones sobre sus necesidades y prioridades.

Las desigualdades sistémicas, que se manifiestan en formas interseccionales de «diferencia» de la norma occidental, a menudo conducen a una jerarquía de conocimiento y experiencia que se exporta de los países del hemisferio norte al «terreno» y se recompensa más y de forma más sostenida que el conocimiento y la experiencia locales. En el sector humanitario, esto suele verse agravado por otras desigualdades sistémicas, como los niveles diferenciales de acceso a los informes internos entre el personal local residente y el personal internacional no residente, las oportunidades de ascenso, el acceso a capacitaciones y una infinidad de barreras institucionales que se interrelacionan y privilegian a los colegas no residentes, a menudo provenientes de países del hemisferio norte, por sobre los colegas residentes de países del hemisferio sur.

Como destaca Peter Maurer, presidente del CICR: «Debemos cambiar la forma en que interactuamos con las personas afectadas». Por ejemplo, podemos aprovechar aún más el conocimiento de las culturas locales y reducir los esfuerzos verticales en materia de asistencia y protección. Esto implica abordar los sesgos que acompañan lo que consideramos «conocimiento» e «información». Como señala Gayatri Spivak, cuando reinan las prácticas patriarcales o coloniales, termina habiendo «un conjunto de conocimientos que son descalificados como inadecuados para la tarea o insuficientemente elaborados: conocimientos ingenuos, localizados en la parte baja de la jerarquía, por debajo del nivel requerido de cognición o cientificidad».

Entonces, sin aceptar el conocimiento local ni respetar la experiencia de los colegas residentes, el relato de los trabajadores humanitarios provenientes del hemisferio norte se convierte en el relato, continuando el proceso de cómo «una explicación y una narrativa de la realidad [fueron] establecidas como la norma». Esto es particularmente problemático cuando consideramos que, mientras que la mayor parte de los fondos para actividades humanitarias se destina al mundo musulmán, la composición del sector humanitario –sobre todo las posiciones de liderazgo– continúa dominada por personas provenientes de los países de la OCDE. Para remediar esta cuestión, podemos seguir de cerca y evaluar si las propuestas para incluir a las poblaciones afectadas realmente fomentan la participación de las comunidades en cada etapa de la acción humanitaria.

Puesto que el sector humanitario, en especial los directivos de las organizaciones humanitarias internacionales, se compone en su mayoría de personal oriundo del hemisferio norte, también podemos adoptar medidas para analizar sistemáticamente los factores sociales que afectan la vulnerabilidad a fin de evitar los sesgos inherentes de los trabajadores humanitarios. Estos sesgos pueden ser incluso inconscientes y, aun así, presentarse de manera sistemática y rutinaria tanto por la falta de diversidad de perfiles del personal humanitario como por la falta de diversidad de los encargados de seleccionar y contratar personal, que pueden tener sesgos de afinidad y contratar a «más de los mismos» trabajadores humanitarios procedentes de países del hemisferio norte, con experiencias educativas y profesionales muy similares.

Todos estos factores destacan por qué es sumamente importante trabajar para lograr una mayor transparencia y reducir las jerarquías de poder que discriminan a quienes se encuentran en las intersecciones. Para ello, debemos incluir nuestra interpretación de la equidad en la forma en que interpretamos y ponemos en práctica los principios humanitarios fundamentales.

El camino al «poder con» la acción humanitaria

Cuando se esgrime el argumento de que debemos tener en cuenta la religión, el género, la raza y otros marcadores sociales de las personas afectadas para adaptar la acción humanitaria, la respuesta más común es que este enfoque puede interferir con los principios humanitarios. En lo que respecta a la imparcialidad, por ejemplo, este análisis ha revelado que no discriminar por motivos de raza, género y otros marcadores sociales no equivale y no debería equivaler a no «ver» la raza, el género y demás marcadores sociales. Una interpretación de los principios humanitarios basada en la equidad nos permite explicar cómo las diferencias entre las personas afectadas crean niveles de inequidad, lo que nos obliga a adaptar la forma en que prestamos asistencia y protección.

En cuanto al camino a seguir, la próxima medida crítica es complementar los comunicados de prensa organizacionales de solidaridad y alianza con acciones concretas y medibles sobre cómo la institución pretende funcionar de manera equitativa y antirracista respetando los principios humanitarios. En su mayoría, las respuestas y los recursos ya están preparados, pero requieren el apoyo sistémico de cada organización humanitaria.

En primer lugar, debemos mejorar y financiar la labor centrada en la diversidad, la inclusión y la rendición de cuentas a las personas afectadas. Si el sector humanitario es genuino o cuando dice ser equitativo y orientarse a las personas, debe asignar los recursos económicos y humanos necesarios para mejorar las partes de la casa que trabajan en diversidad e inclusión organizacionales, en diversidad e inclusión operacionales y en rendición de cuentas operacional a las personas afectadas. Es necesario reconocer que la diversidad y la inclusión son importantes; sin embargo, las medidas más importantes son asignar los recursos para su aplicación y para que los responsables de esas carteras no estén «sobrecargados» con demasiadas prioridades a la vez.

En las instituciones humanitarias, es necesario financiar la diversidad y la inclusión organizacionales para contrarrestar la falta de diversidad tanto de los responsables de selección y contratación de personal como del personal en posiciones de liderazgo, en el terreno y en la sede.

Paralelamente, debe mejorarse la labor de los equipos centrados en la diversidad y en la inclusión operacionales, y en la rendición de cuentas a las personas afectadas, y se le debe dar prioridad en todos los ámbitos de las diferentes organizaciones humanitarias, para poner en práctica las recomendaciones que formulen sobre cómo podemos realmente rendir cuentas a diversos grupos de personas en las comunidades afectadas. En el CICR, por ejemplo, la labor de rendición de cuentas es llevada a cabo por los equipos de Rendición de Cuentas a las Personas Afectadas e Interacción con las Comunidades, ambos pertenecientes a la organización. Junto con el equipo de Diversidad e Inclusión en las Actividades Operacionales, ponen en práctica los compromisos de la

organización con un enfoque centrado en las personas, incluidos en la *Estrategia Institucional del CICR para el periodo 2019-2022*. El CICR ha encargado una evaluación sobre diversidad e inclusión en sus actividades operacionales que finalizará a fines de 2020. Esta evaluación nos servirá de guía para profundizar nuestra comprensión del por qué y el cómo de un enfoque interseccional y para desarrollar una colaboración entre organizaciones que reconozca las sinergias entre ser una organización inclusiva y realmente elaborar programas inclusivos centrados en las personas. También ayudará a movilizar y a preparar a directivos y jefes para que atiendan la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las políticas y prácticas locales y mundiales.

En segundo lugar, debemos participar activamente en la gestión del cambio de sistemas. Si deseamos ser organizaciones humanitarias antirracistas, debemos trabajar en ello. Hay conocimiento y experiencia de sobra acerca de cómo podemos cambiar sistémicamente nuestras organizaciones. Aprovechémoslos y asignemos recursos humanos precisamente a esas tareas, y confiemos en que el cambio ocurrirá naturalmente si publicamos los comunicados de prensa adecuados.

En tercer lugar, debemos participar en actividades de seguimiento y evaluación desglosadas, éticas e impulsadas por la equidad que identifiquen activamente a los subconjuntos de personas afectadas que se encuentran en diversas intersecciones de inequidad. El enfoque centrado en las personas solo puede aplicarse a través de un análisis activo y cuantitativo de quiénes son y dónde se encuentran las personas afectadas más marginadas, y de una labor conjunta con ellas para formular y planificar nuestras actividades operacionales y de asistencia. Esto requiere la capacidad y el reflejo para recopilar, analizar y utilizar datos desglosados por sexo, edad y discapacidad.

En cuarto lugar, debemos dejar que las personas afectadas hablen por sí mismas y apartarnos de las prácticas neocoloniales de informar sobre ellas o hablar en su nombre. Podemos comenzar al menos presentando las voces directas de las poblaciones afectadas, en lugar de optar por citas breves, generadas específicamente para un texto y descontextualizadas. Además, usemos un lenguaje que sea inclusivo y apartémonos del lenguaje neocolonial que describe monolíticamente a las personas afectadas como «vulnerables», «impotentes», «indefensas», «desempoderadas» o «víctimas».

Por último, debemos ampliar nuestra interpretación de lo que consideramos conocimiento y de las experiencias que valoramos, lo que significa adoptar un enfoque basado en la equidad en las actividades humanitarias y en la labor de asistencia que incluya y valore el conocimiento local y las contribuciones del personal residente. También significa promover una visión de la diversidad que no solo se centre en contratar y otorgar ascensos a más personas negras, indígenas y de color, sino que aproveche la diversidad de opiniones que impulsen la innovación. Esto incluye diversidad de perfiles, antecedentes y bases de conocimiento tanto de los responsables de selección y contratación como del personal. Mientras avanza este proceso, podemos comenzar asegurándonos de que el personal actual, especialmente quienes dirigen equipos, sean conscientes de sus sesgos y realicen una formación «anti sesgos» obligatoria.

Como en todas las demás épocas de la historia del sector humanitario donde fue necesario realizar cambios, la medida más importante es hacer realidad lo que se escribe en el papel. Al hacerlo, podemos trazar un camino hacia adelante más responsable, para buscar activamente a las personas afectadas a las que no estamos llegando, amplificar sus voces, colaborar con ellas y con las comunidades a las que pertenecen, y escribir un nuevo capítulo de «poder con» la acción humanitaria.

[1] El Comité de Género, Diversidad e Inclusión del CICR es una red informal de trabajadores y asociados que trabajan por una mayor diversidad, inclusión y equidad de género.

[2] Algunos de estos *marcadores sociales* son, a modo de ejemplo: edad, clase, etnia, casta, raza, religión, nacionalidad, discapacidad, *orientación sexual*, *identidad y expresión de género*.

Véase también:

- Elizabeth McGuinness & Saman Rejali, *Beyond binaries: An intersectional approach to humanitarian action*, 8 de octubre de 2019
- Dr Ayesha Ahmad & Professor Lisa Eckenwiler, *Identities, intersectionalities and vulnerabilities in humanitarian operations: A response to Slim*, 1 de marzo de 2018
- Hugo Slim, *Impartiality and Intersectionality*, 16 de enero de 2018