

A descolonizar. ¡Ya!

Guía práctica de
inspiración para
una cooperación
internacional justa



Introducción

El Ministerio belga de Cooperación al Desarrollo se llamaba hasta 1961 simplemente el Ministerio de Colonias. Nada ilustra mejor la estrecha relación entre la cooperación al desarrollo y la historia colonial de nuestro país. Los misioneros y colonos iban a ‘civilizar’ el Congo, Ruanda y Burundi, mientras que nosotros les íbamos a ‘desarrollar’. Más de lo mismo, afirman cada vez más voces críticas que al mismo tiempo ponen en entredicho la legitimidad y pertinencia de nuestra labor y de todo el sector de la cooperación al desarrollo.

Ya es hora de que las organizaciones de solidaridad y justicia internacional¹ se miren al espejo, pues a los críticos y las críticas no les falta razón. Las viejas estructuras de poder y la idea de superioridad blanca que sentaron los cimientos de la colonización, siguen vivas, tanto en la sociedad donde impulsan el racismo estructural y diario como en el sector de la cooperación al desarrollo. En demasiadas ocasiones sigue reflejando las deficientes relaciones de poder de antaño en su relación con los socios y dentro de las mismas organizaciones.

La colonización fue un sistema injusto e ilegítimo basado en la explotación, el racismo, el paternalismo y la violencia. La imagen creada y el idioma que en aquel tiempo justificaban el sistema, siguen resonando también en la cooperación al desarrollo. Por consiguiente, para descolonizar debemos conocer y reconocer primero nuestras propias raíces coloniales. Poner en tela de juicio, sin tabúes ni complejos, nuestra percepción del mundo y nuestra posición (de poder): nos lo debemos a nosotros/as mismos/as y a nuestros socios en el mundo.

No para dar un sentimiento de culpabilidad a todas aquellas personas que se comprometen en cuerpo y alma. Sino para dar lugar a colaboraciones globales entre iguales a base de las lecciones aprendidas con el fin de construir un mundo más sostenible y justo. ¿Cómo nuestras organizaciones pueden distanciarse del pasado e ir construyendo el futuro? ¿Dónde se encuentran las relaciones de poder desiguales en nuestras organizaciones y cómo podemos remediarlas? Es decir: ¿cómo podemos descolonizar en la teoría y en la práctica?

Cada vez suena con más fuerza la reivindicación de la descolonización. Las ONG belgas de cooperación al desarrollo están definiendo en 2021 sus próximos programas plurianuales (2022-2026). Esto les brinda una oportunidad explícita para incorporar la descolonización como hilo conductor en sus nuevos programas. Es el momento ideal para todos los actores de la cooperación no gubernamental para iniciar hoy mismo este proceso.

1. Seguimos buscando una terminología correcta. En la presente guía utilizamos distintos términos que se están manejando como alternativa para la cooperación al desarrollo: solidaridad internacional, justicia internacional, cooperación internacional, asociación internacional. Véase también el capítulo sobre el impacto de las imágenes y las palabras.





Se puede aprender a descolonizar

La reflexión y el debate sobre el significado de la descolonización y por qué es importante son un primer paso esencial hacia una descolonización en la práctica. Mediante la presente publicación desafiamos a todo el mundo a analizar su propio funcionamiento con una mirada ‘descolonizadora’ e iniciar el debate. No se trata de presentar un enfoque único, una hoja de ruta o una lista de control sino de elementos para reflexionar, discutir y pasar a la acción.

Esta publicación fue creada originalmente en neerlandés (y posteriormente traducida) por la Trayectoria de futuro “Descolonizar” (“Toekomstwerf Dekoloniseren”), organizado por ngo-federatie en colaboración con 11.11.11. Desde febrero de 2020, los miembros de este proyecto se reúnen regularmente (en línea) para intercambiar y construir ‘expertise’ sobre cómo descolonizar en la práctica. La presente guía recoge las lecciones aprendidas en el proyecto, fuentes interesantes, entrevistas y formaciones que queremos compartir.

Por definición, esta guía ofrece una imagen instantánea. Descolonizar es más bien un proceso en vez de un destino. Queremos estimular a las organizaciones que todavía no hayan iniciado este ejercicio y mostrar rutas nuevas a aquellas organizaciones que ya hayan avanzado por este camino. No dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna pregunta o comentario (info@ngo-federatie.be & info@11.be).

Índice

La
descolonización:
¿qué es y
por qué es
necesaria?

p. 06



La investigación
académica
como punto
de partida

p. 10



Descolonizar y
colaborar en pie
de igualdad

p. 25



Adquirir
'expertise'

p. 29





La
descolonización
para
principiantes

p. 12



La blancura de
la cooperación
al desarrollo

p. 21



El impacto de
las palabras
y las
imágenes

p. 32



Edúcate a ti
mismo/a

p. 43



La descolonización: ¿qué es y por qué es necesaria?

“ A veces la verdad
es incómoda pero
es esencial.

- Dr. Olivia Rutazibwa,
Universidad de Portsmouth, en
Zwijgen is geen optie (Callarse
no es una opción)



Aprender del pasado

El pasado no está muerto. Ni siquiera ha terminado. La descolonización empieza por entender que el pasado deja huellas en el presente. Que las estructuras y relaciones de poder existentes a día de hoy son el resultado de lo que pasó antes y sigue presente en nuestra sociedad, por muy distinta que ésta parezca comparada con la sociedad de antaño. Quien analiza ese pasado sin prejuicios, de manera honesta, sin tabúes, descubrirá lo que debemos rectificar hoy, sin más tardar.

La herencia de un pasado oscuro

Nuestro mundo es el heredero de la colonización. Una historia de conquista y sometimiento ya iniciada antes de 1492. De exterminio de pueblos nativos, esclavitud y ocupación de países como colonias. A día de hoy, sigue visible en las relaciones de poder económicas y políticas a nivel internacional y en las ideas e imágenes de superioridad de la población europea blanca y su descendencia en el mundo entero frente a cualquier persona que no lo es, tanto aquí como en África, Asia, América y Oceanía.

La colonización tal y como es: violenta, paternalista, depredadora

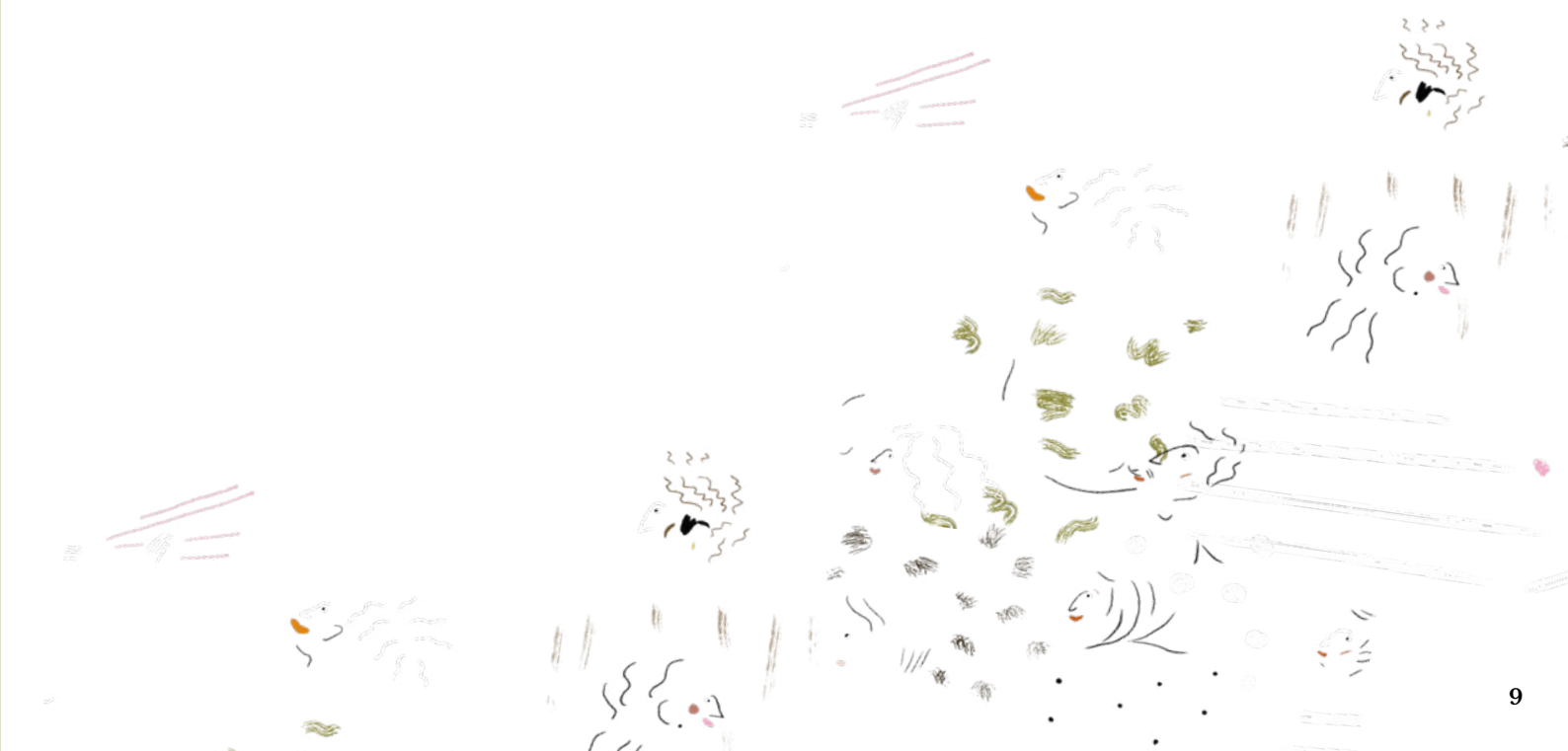
La colonización fue un sistema fundamentalmente injusto basado: en la explotación de las zonas colonizadas con el fin de impulsar el crecimiento y crear bienestar en el Occidente; en un racismo que debía justificar la explotación; en el paternalismo de los misioneros blancos y funcionarios coloniales que no trataban a la población como personas de pleno derecho; y en la violencia física y psicológica generalizada para imponer y hacer cumplir el sistema colonial.

¿Dónde está la herencia de la colonización?

No resulta difícil encontrar huellas del pasado colonial. Las calles están repletas de letreros y estatuas en honor a los 'héroes' de aquel período. Pero también hay huellas menos visibles en las estructuras de poder desiguales y la percepción de las personas negras, principalmente. Como sociedad cargamos con la herencia de la colonización, aunque no todo el mundo es consciente de ello. Precisamente esa falta de conciencia tiene un fuerte impacto en los herederos y las herederas de la colonización. Las microagresiones a las que se enfrentan a diario las personas de origen migrante son una herencia de la propaganda civilizadora que sigue estando muy arraigada en nuestra sociedad.

Descolonizar: reconocer, condenar, abordar

Descolonizar es empezar por condenar este sistema injusto y violento. Se trata de no alabar los hospitales y las carreteras construidos por el colonizador, puesto que estas inversiones no se realizaban por caridad sino por interés propio. Descolonizar es reconocer las consecuencias de aquel sistema y pensamiento colonial. Y finalmente abordarlo combatiendo el racismo y la desigualdad de relaciones de poder actuales aspirando a una ciudadanía plena, una colaboración entre iguales y una sociedad inclusiva.



Por qué también es nuestro problema?

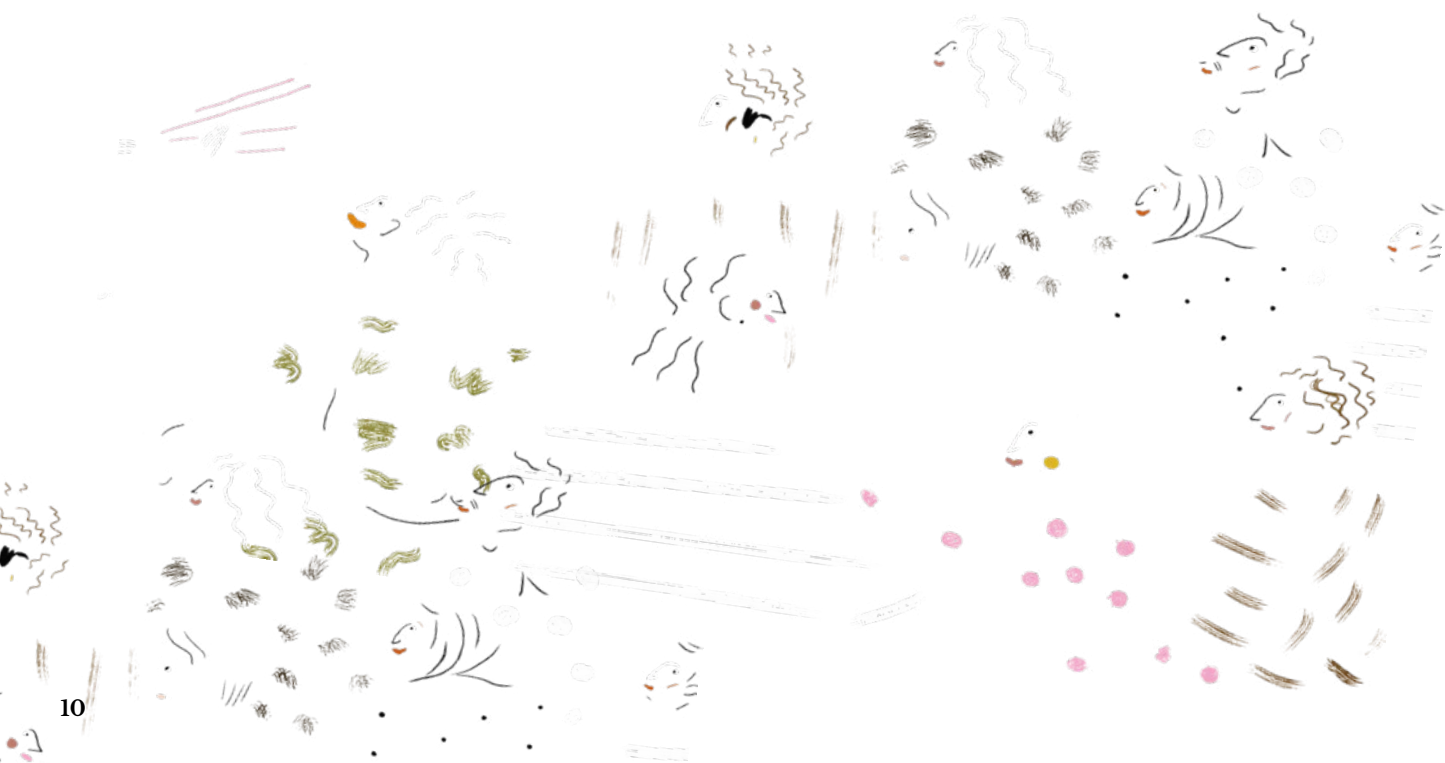
Queramos admitirlo o no, la cooperación al desarrollo está vinculada con nuestra historia colonial. El sector tiene sus raíces en la misión de civilización que acompañó la colonización y, por consiguiente, también en la lógica racista de superioridad occidental y de inferioridad de las otras personas y pueblos. Llevamos esas huellas en los términos que seguimos usando para describir nuestra labor, tales como 'cooperación al desarrollo' y 'norte-sur'. Las ONG ya llevan bastante tiempo centrandó su labor política en las consecuencias de la (neo)colonización, tales como la explotación de materias primas o las relaciones de poder desiguales a nivel global. A pesar de ello, las ONG siguen manejando en demasiadas ocasiones un enfoque eurocéntrico. Para impulsar aún más la lucha por un mundo más justo y sostenible, deben atreverse a hacer un examen de conciencia.

Etiqueta de "caridad"

¿Una colaboración entre iguales es posible cuando un socio depende financieramente (en gran medida) del otro socio? Además, en nuestra sociedad extremadamente diversa, nuestro sector sigue siendo predominantemente blanco, lo cual es sintomático de una manera blanca de pensar y funcionar que de esta manera no hace más que reforzarse. Y después está la etiqueta de "caridad", tras la cual nos cobijamos las personas que colaboramos con las ONG, que vamos a "salvar" a la "población necesitada" en los países en "vías de desarrollo". Es verdad, en el sector se critica esta percepción. No obstante, parece difícil deshacernos completamente de ella.

Sin descolonización no hay pertinencia

Lo de descolonizar no es nada nuevo. Ya hubo investigación, ya hubo debates, ya hubo iniciativas. Pero con la muerte de George Floyd y la mayor visibilidad e impacto del movimiento Black Lives Matter, el tema ha cobrado más fuerza que nunca en la agenda. Las y los activistas de esta nueva ola hacen oír sus voces. Dan un golpe en la mesa y se les escucha. El espacio público se tambalea, estatuas coloniales son tumbadas, nombres de calles borrados. Crece la conciencia de que ha llegado el tiempo de cambiar. Las ONG del futuro optan por un cambio de sistema y luchan contra las relaciones de poder desiguales. También la relación neocolonial entre norte y sur de la que ellas mismas forman parte. Descolonizar es la única opción.





El proceso de descolonización se centra en la lucha contra esta desigualdad con el fin de fomentar la igualdad y redistribuir el poder. Por una parte, la sociedad belga debe aspirar a la igualdad de toda la ciudadanía independientemente de su color de piel negro y sus raíces congoleñas. Por otra parte, desde Bélgica y en el país debe aspirarse a colaboraciones entre iguales con el Congo, los congoleños y organizaciones congoleñas (incluyendo a la diáspora). La descolonización es un camino imprescindible en una sociedad multicultural con un pesado pasado colonial y numerosas herencias coloniales. Se trata de invertir en una sociedad inclusiva en la que cada uno se sienta como en su casa, reciba las mismas oportunidades y pueda participar. En resumen, descolonizar es aspirar a una convivencia pacífica.

Nadia Nsayi en "Dochter van de Dekolonisatie"

(Hija de la descolonización)

La investigación académica como punto de partida

Con el fin de llegar a una comprensión común de lo que significa la descolonización para nuestro sector, la Universidad de Gante realizó un estudio por encargo de ngo-federatie y 11.11.11: 'Implicaties van dekolonisering voor de Vlaamse sector van ontwikkelingssamenwerking' (Implicaciones de la descolonización para el sector flamenco de la cooperación al desarrollo). A base de entrevistas dentro y fuera del sector de la cooperación al desarrollo belga, el equipo investigador identificó áreas que las organizaciones podrían utilizar como punto de partida para iniciar la reflexión sobre la descolonización en su propia organización.



Antirracismo

La lucha contra el racismo es el punto de partida de la lucha por un orden mundial más justo. Todo empieza por reconocer que el racismo sistémico, herencia del pensamiento colonial, sigue formando parte de nuestra sociedad y de nuestras organizaciones. Alíate activamente con organizaciones de la sociedad civil que luchan de manera estructurada contra el racismo y que dirigen el debate social sobre la descolonización del espacio público y en la enseñanza. No basta con no ser racista, hay que ser antirracista y practicarlo, también en la propia organización. Imparte formaciones a personas colaboradoras y voluntarias sobre cómo actuar contra el racismo. Descolonizar es una cuestión de ceder el propio poder, pero también se trata de aprovechar el poder propio en la lucha por la justicia social.

¿Quieres ser un/a aliado/a? Empieza en tu propia organización. Ponte a descolonizar. Sigue leyendo en la página 16.

Imagen creada y discurso

Una buena manera de entrar en el tema. La mayoría de las organizaciones ya cuestionan la imagen creada y el lenguaje con los cuales intentan convencer al público, un lenguaje (de imágenes) centrado en el desamparo y la victimización, y que refiere a la propaganda del proyecto colonial. Cambiar totalmente este lenguaje (de imágenes) es un primer paso realizable que puede tener un gran impacto a largo plazo en la manera como las personas de origen migrante son percibidas por el gran público.

¿Quieres modificar la imagen y el lenguaje para iniciar el debate? Sigue leyendo en la página 37.

Producción de conocimiento

La idea de que 'el Occidente' debe solucionar los problemas en otros países está muy arraigada en el sector de la cooperación al desarrollo. Aprende a identificar el eurocentrismo de los marcos de valores manejados en la cooperación al desarrollo. Reflexiona sobre quién consideras un experto, qué conocimientos valoras y quién participa en la elaboración de programas y proyectos. Ábrete a los enfoques del resto del mundo en materia de lucha por la justicia social local y global (por ejemplo en materia de temas

como expropiación de tierras, convenios comerciales injustos o gobernanza 'deficiente') e intégralos en tu labor de política.

¿Buscas perspectivas externas? Encuentra expertos/as e información en la página 32.

Representación

La descolonización no puede reducirse a un problema de representación de personas de origen migrante en el sector de la cooperación al desarrollo. No obstante, su contratación es más que simbólica. Lleva a cabo una ambiciosa política de representación en las propias organizaciones, también para cargos directivos y órganos de administración. El objetivo no debe ser utilizar la mayor diversidad como reclamo sino garantizar que también las ideas y los planteamientos 'no blancos' penetren a todos los niveles.

¿Quieres abordar la representación y la inclusión? Encontrarás consejos en la página 25.

Colaboraciones

La sensación de que algo no funciona en las relaciones de poder entre las organizaciones y los países socios existe desde hace mucho tiempo en el sector. Investiga cómo podemos colaborar en una relación basada en la confianza y el respeto mutuos. ¿Cómo podemos escuchar debidamente las voces de las organizaciones de la sociedad civil en los países socios de manera que puedan contribuir a la elaboración de la agenda de la colaboración? Invierte también en contactos y alianzas con la diáspora y resérvale un espacio para su implicación estructural en tus órganos de administración. Estos movimientos pueden cuestionar a tu organización, y tu organización puede escucharlos y aprender de ellos.

¿Buscas maneras para fomentar la igualdad en las colaboraciones? Sigue leyendo en la página 29.

La descolonización para principiantes

“ Si no te sientes
incómodo, no estás
escuchando

- *No White Saviors*





¿Cómo descolonizar tu organización y las mentes de las personas que trabajan ahí? ¿Cómo llegar a un sector inclusivo? El cambio nunca es fácil, sobre todo en este contexto. Debemos cuestionar aspectos que durante demasiado tiempo fueron evidentes para nosotros/as. Debemos reflexionar sobre nuestra propia historia y nuestra propia posición en la estructura de poder dominante. Debemos reconocer honestamente de qué privilegios gozamos antes de poder compartirlos con los demás. Esta discusión será incómoda, muy incómoda, pero es imprescindible. ¿Cómo llevarla a cabo de manera sensata y correcta?

Ponte a descolonizar

Busca las sensibilidades en tu organización.

La descolonización es distinta para cada organización. No existe un enfoque uniforme. Realiza un análisis en detalle y honesto de los aspectos de tu labor que necesitan una revisión. Reserva suficiente tiempo para la reflexión y discusión para realizar este análisis. Las áreas del estudio de la Universidad de Gante pueden servirte de base para la discusión.

Personaliza

Toma en cuenta la cultura de tu organización, su tamaño, su estructura y su historia. Todos estos elementos influyen en cómo abordar el cambio estructural. Dependiendo de la cultura de la organización, manejarás un enfoque ascendente o descendente.

11.11.11. parte de las fortalezas y los puntos de atención específicos dentro de su organización para llegar a un plan de acción. Para llevar a cabo la discusión sobre las iniciativas necesarias para descolonizar como organización, trabajamos por servicio y con todo el personal. De esta manera, obtenemos una visión global de las necesidades y posibilidades específicas para ir realizando paso a paso el cambio. A la vez, el debate también se lleva a cabo a nivel estratégico y formará parte de la futura actividad general. Por lo tanto, el plan de acción no es un punto final, sino un instrumento de avance y seguimiento permanente.

-Wiske Jult, 11.11.11

Aporta información

No todo el mundo dispone de suficiente conocimiento sobre la descolonización y todos los temas correspondientes. Por consiguiente, organiza formaciones para el equipo. Dale el tiempo necesario para profundizar en los conceptos. Empieza con debates accesibles para evitar resistencias y no vayas demasiado rápido.

Cuando hablamos de descolonización, algunas personas se sienten rechazadas o atacadas. Es importante implicar a todo el mundo e ir más allá del color, tomando en cuenta la clase socioeconómica y demás factores que pueden llevar a la exclusión

- Rachel De Plaen, Broederlijk Delen

Implica a todo el mundo

No podemos deshacernos de esta tarea confiándola sin más al 'departamento de diversidad'. Todo el mundo debe participar en este proceso, desde la Dirección y el Consejo de Administración hasta el último de los miembros del equipo. Cada departamento debe comprometerse. La descolonización es un proceso de reflexión para toda la organización.

La ONG WSM optó deliberadamente por no empezar 'arriba' sino por priorizar el debate a través del equipo. Empezamos ahí donde hay 'energía' y ganas de impulsar la reflexión. Con un grupito de 'personas convencidas' es posible realizar grandes avances. Claro está que en este grupo impulsor debe haber espacio para hablar sobre frustraciones, estrategias y planteamientos. A través de charlas individuales con compañeros/as comprometidos/as se consigue que este tema también llegue a los demás. También lo comentamos durante el seminario de planificación estratégica en África occidental. Esto suscitó el interés de los socios en África y llevó a nuevas reflexiones. A la vez, es importante abrirse a las críticas y a la resistencia y prestarles atención

- Annelies De Gendt, WSM

Todo es cuestión de actitud

El sentimiento de superioridad occidental impone inconscientemente determinadas actitudes a las personas que trabajan en el sector, sugiriendo que lo que viene del Occidente es mejor, más inteligente y más rápido. Organiza formaciones en las que los y las participantes aprendan a mirarse críticamente, a reconocer su propio paternalismo y a desarrollar conocimientos, destrezas y actitudes destinados a actuar en pie de igualdad.

No olvides a tu base y a tu voluntariado

No realices la reflexión y el debate solamente con personas expertas, abre la conversación a tu público y atrevete a adoptar una postura vulnerable. Piensa en una oferta de formaciones, seminarios en línea, talleres, debates con expertos/as y crea suficiente espacio para tu base de modo que pueda familiarizarse con el tema y con los nuevos conceptos.

11.11.11 es una organización de personas, profesionales y voluntarios/as. Queremos implicar a todo el mundo en el discurso de la descolonización, ofreciendo espacio a una actitud de autocrítica y un papel de aliado activo, por lo cual desarrollamos una oferta de formación diferenciada. Con esta finalidad, colaboramos con organizaciones especializadas como 'Hand in Hand', 'Labo vzw' o 'ORBIT', y a la vez construimos 'expertise' a nivel interno. También queremos llegar a ser mucho más inclusivos para personas de origen migrante, prestando atención a la diversidad de este colectivo y a la interseccionalidad.

- Serge Beel, 11.11.11

Una mirada externa... o no

Puedes contar con el apoyo de numerosas organizaciones y personas expertas que llevan mucho tiempo dedicándose a este tema. La descolonización puede llevar a reacciones defensivas debido a una falta de conocimiento sobre los conceptos o como consecuencia de la confrontación con prejuicios inconscientes y la propia posición de poder. Por un lado, un acompañamiento externo es capaz de quitarle hierro a semejantes reacciones. Por otro lado, una conversación de exploración sobre la descolonización sin participación externa puede crear un entorno más seguro en el que nadie se sienta 'evaluado'. En este último caso, la persona que acompaña debe dominar lo suficiente el tema y encontrar un buen equilibrio entre reflexión sincera

y debate constructivo. La elección entre las dos opciones depende del contexto y la idiosincrasia de la organización.

La iniciativa WeDecolonizeVUB se inició el año pasado en el campus de la Universidad Libre de Bruselas (VUB). Quiere ofrecer un espacio seguro a los/as estudiantes de color en una institución blanca y colonial como la universidad, y proporcionar a todo el alumnado herramientas para cuestionar sus marcos de pensamiento eurocéntricos. La iniciativa es impulsada por un grupo de trabajo de estudiantes racializados, estudiantes de origen migrante y representantes de asociaciones de estudiantes africanos, latinoamericanos y magrebíes. Esto nos proporciona una amplia visión de la descolonización y el racismo institucional.

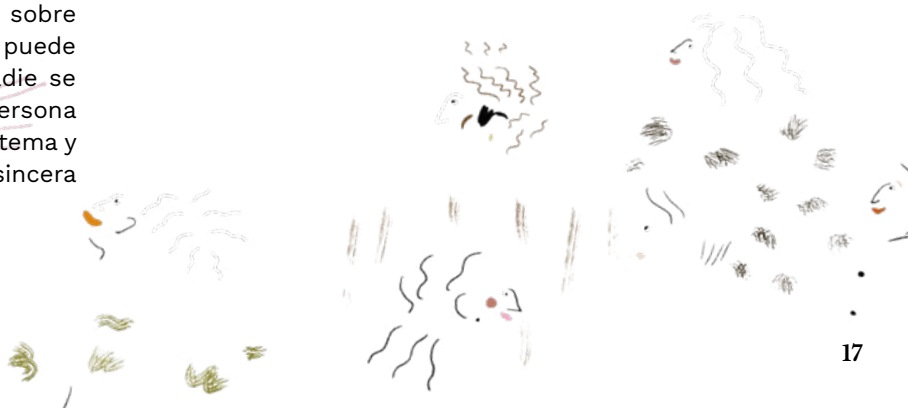
- Latifah Abdou, UCOS

Facilita la tarea de los/as colaboradores/as racializados/as

Crea seguridad de modo que las personas puedan dialogar sin sentirse amenazadas. Presta una atención especial a la seguridad de las personas de origen migrante durante este debate en organizaciones predominantemente blancas. Procura que puedan ser críticas con toda sinceridad y seguridad. Considera la posibilidad de facilitar un 'espacio seguro' en el que las personas del equipo de origen migrante puedan intercambiar ideas entre ellas y desde el cual puedan enviar eventualmente señales comunes a la organización.

Las organizaciones deben velar por que esta responsabilidad no recaiga solamente sobre las personas racializadas. Es importante que la política en materia de diversidad, inclusión y descolonización se integre y lleve a cabo en toda la organización y el sector.

- Fiona Ang, Plan International België



Valora la experiencia

Los/as expertos/as académicos/as tienen su papel, pero en esta discusión deben priorizarse las voces y el 'expertise' de las personas con experiencias prácticas en la materia, tales como las personas que fueron víctimas de racismo o personas de la diáspora. Otra voz esencial es la de las personas de las antiguas colonias mismas. Este 'expertise' deberá remunerarse debidamente. El expertise pericia de las personas con experiencias prácticas tiene su valor, no debe compartirse voluntariamente sin más.

“ **Sporen van kolonisatie' (Huellas de la colonización) es una carpeta pedagógica para el tercer grado de la enseñanza primaria sobre el pasado colonial y su impacto hasta hoy. Es el resultado de un proceso de colaboración entre Studio Globo de Amberes, voces de la diáspora e investigadores/as. El contenido fue determinado junto con estos actores, y Studio Globo se encargó de la traducción educativa, siempre de común acuerdo con todas las personas implicadas. Durante mucho tiempo, esta historia se ha contado desde una sola perspectiva eurocéntrica. La implicación de personas de la diáspora en la creación de la carpeta pedagógica fue esencial para introducir perspectivas distintas. Fue un proceso crítico en el que se cuestionaron evidencias y se buscó conjuntamente un contenido y mensaje correctos.**

- *Annegreet Poelman, Studio Globo*

Inicia un diálogo con socios (locales)

¿Cómo valoran ellos las relaciones de poder? ¿Qué cambios les parecen prioritarios? Son organizaciones de la sociedad civil en países (en su mayoría) colonizados en el pasado, y como tal son expertas. Escuchando sus perspectivas y marcos de valor en materia de lucha por una justicia social local y global, puedes abandonar tu enfoque eurocéntrico.

“ **La descolonización no es solo un asunto de la población occidental. En la RDC (República Democrática del Congo), las cicatrices de la colonización siguen visibles en la población local. Esto dificulta la labor diaria de nuestros socios. Llevan mucho tiempo trabajando en un contexto de 'descolonización de las mentes'. Su experiencia y su análisis de este tema deben alimentar también nuestra reflexión aquí en Bélgica.**

- *Najla Mulhondi, Congodorpen*

Participa en las dinámicas en torno a la descolonización del sector

El proceso de descolonización no se limita a tu organización. Implicarte en las trayectorias del sector, tanto en Bélgica como a nivel internacional, puede ayudarte a identificar tus propias lagunas, alimentar el debate interno y contribuir al intercambio sobre obstáculos y buenas prácticas. En las organizaciones en que resulte difícil iniciar el debate, una aportación externa puede ser útil para incluir este tema en el orden del día interno.





Resistencia por falta de conocimiento

La primera misión en nuestro proceso de descolonización es la autorreflexión. No es evidente cuando el personal no conoce bien el tema. Existe una clara necesidad de formación. El equipo debe disponer del tiempo suficiente para familiarizarse con el tema. A veces, para contrarrestar la resistencia, son preferibles las formaciones con expertos/as con posiciones más matizadas en vez de pensadores/as más ‘radicales’ sobre la descolonización. Tampoco queremos ir demasiado rápido. Nos damos cuenta de que se necesita espacio para intercambiar, reflexionar y dialogar. Las personas deben tomar el tiempo necesario para comprender el tema.

Annelies De Gendt, We Social Movements (WSM)

La primera vez: ¿cómo desencadenar una lluvia de ideas?

Una posibilidad para iniciar el proceso de descolonización es organizar una primera conversación sobre este tema en la organización. Es una manera de hacer reflexionar y discutir con el equipo. ¿En qué fijarse? ¿Cómo proceder?

1. Determina las reglas de juego

Procura crear un entorno seguro para que todos/as los/as participantes tengan la sensación de poder hablar libremente sin después sentirse 'defraudados'. Puedes reaccionar a palabras hirientes pero con el fin de designarlas como tal y dialogar sobre ellas, no para lanzar reproches. Crea suficiente espacio para cometer errores y escuchar unos a otros. Destaca de antemano que se trata de un proceso de aprendizaje que resultará desagradable o incómodo. Sin incomodidad no se avanza.

La idea de un espacio seguro nació en el primer evento, cuando una estudiante negra del público observó que en casa no podía hablar sobre la dolorosa realidad de la vida de una mujer negra en un entorno blanco. Entonces surgió la idea de organizar también eventos que abordaran temas diarios de determinados colectivos de estudiantes - subsaharianos, latinoamericanos, magrebíes -, prestándose dentro de estos grupos también atención al género, la realidad socioeconómica, la nacionalidad, etcétera. Estos espacios seguros sirven para compartir e intentar remediar tus temores, frustraciones y preocupaciones en un entorno en el que te comprendan sin dar demasiadas explicaciones. Esto puede resultar muy liberador.

- Latifah Abdou, UCOS

¿Cómo crear un entorno seguro?

- **Antes de la conversación:** pregunta a los y las participantes qué es importante para ellos/as. ¿Qué palabras prefieren no oír? ¿Cuáles son los temas sensibles? Pregunta por sus expectativas y tómalas en cuenta durante la conversación.
- **Espacio:** mantén la conversación en un espacio agradable. En un entorno seguro los y las asistentes se sienten más a gusto y pueden adoptar una posición vulnerable.
- **Directriz:** ofrece directrices para la conversación. Empieza explicando lo que se puede hacer y lo que no en función de lo que los y las participantes hayan comunicado previamente.
- **Moderación:** elige a un/a moderador/a capaz de intervenir de manera diplomática pero decidida si determinados actos o declaraciones perturban el equilibrio de la conversación.
- **Persona de confianza:** comunica a los y las participantes que hay una persona de confianza presente. Si los participantes se sienten cohibidos para hablar, pueden dirigirse a esta persona después de la discusión.

2. 'Check-in': sondea las expectativas

Empieza dejando claro que todos/as los/as participantes pueden expresar lo que esperan de la sesión. También puedes sondear sus conocimientos previos sobre la descolonización o lo que la descolonización puede significar para su rol en la organización y cómo valoran su importancia. A la vez, esto ofrece una primera impresión sobre la apertura de los/as participantes, la urgencia y el grado de dificultad del primer paso del ejercicio.

3. Define los objetivos

Aclara bien los objetivos de modo que todos los y las participantes sepan lo que pueden esperar y lo que no. Esto contribuye a lo que aprenderán al final del taller. Por ejemplo: impulsar la reflexión sobre el papel de la organización, descolonizar las propias mentes, compilar aportaciones para un plan de acción.

4. Aclaración de términos

Averigua qué es lo que entendéis bajo el término ‘descolonización’ en el marco de las relaciones con los demás, para la organización y para la sociedad. Esto puede hacerse individualmente, en parejas o de manera colectiva. Confronta los resultados con las definiciones de expertos/as. Procura que la conversación sea lo más concreta posible. Por ejemplo, pide antes de la sesión que las personas participantes traigan ejemplos de acciones, campañas, estructuras y metodologías que quieran comentar durante la discusión. Recuérdales también la importancia de la perspectiva. La historia es escrita por los vencedores. En las formaciones es necesario contar la otra historia, la de los pueblos colonizados.

5. Opta siempre por el diálogo

Una charla clásica entre personas expertas con un público que hace preguntas al final no fomenta el diálogo que requiere este tema. Usa métodos pedagógicos que den la palabra a todos los y las participantes y creen espacio para una verdadera conversación entre personas de distintos orígenes.

6. Míralo por el lado positivo

¿Por qué la descolonización es importante para la organización y para el sector en general? ¿Qué oportunidades y posibilidades ofrece la descolonización? ¿A qué riesgos nos exponemos si no la abordamos?

7. Afirmaciones

Puedes alimentar la discusión con algunas tesis. Los y las participantes adoptan una postura y discuten sobre sus puntos de vista.

8. Futuro 2030

Una manera de alimentar el debate es partir de un escenario soñado o “tabula rasa”. Da un salto al futuro: ¿cómo es? ¿Qué se necesita para estrechar la brecha entre el momento actual y esa imagen de futuro? 2030 no está muy lejos en el futuro. Te permite seguir siendo concreto y a la vez es suficientemente lejano para disponer de tiempo para organizar un profundo proceso de cambio.

9. Actos y no palabras

Pide que todos los y las participantes formulen una acción a corto plazo (este año) y otra a más largo plazo (para el próximo programa quinquenal). Implicando a todo el mundo conseguirás un plan de acción ampliamente apoyado. ¿Qué apoyo se necesita (formaciones, colaboraciones, etc.) para llevar a cabo estas acciones? ¿Qué posibles obstáculos hay? ¿Qué recursos? ¿A quién queremos implicar? ¿Qué significa esto para nuestra organización?

10. Check-out

Termina ahora dando la palabra a todas las personas que han participado. ¿Qué han aprendido en el taller? Ponles también deberes. ¿Cuál consideran que es el próximo paso más urgente para la organización? ¿Qué van a hacer ellos mismos?

Y ahora... ¡manos a la obra!

Un solo taller no va a marcar la diferencia. El equipo debe tener suficiente espacio en la organización para aprender a aplicar este nuevo conocimiento y cometer errores. Es importante que la dirección cree tiempo y espacio para que el equipo aprenda a utilizar las competencias adquiridas.





Los/as instructores/as pueden aprovechar distintas técnicas. Una de ellas es la pedagogía inversa. Los y las participantes descubren primero ellos/as mismos/as la materia en grupo, intercambian con los/as otros/as participantes y finalmente con el instructor. Existe el método del ‘café mundial’ (World Café) dedicado a preguntas elaboradas por el equipo educativo. Durante este intercambio informal los y las participantes comparten sus experiencias y ‘expertise’. El ‘método de la pecera’ se centra en la escucha y hace que los y las participantes dirijan el proceso de aprendizaje. Los métodos de aprendizaje modernos siempre se centran en los y las participantes: sus experiencias, sus desafíos, su conocimiento de la realidad en la que viven. Todos/as somos expertos/as de la realidad en la que se sitúa nuestro aprendizaje. El instructor debe aprovechar este ‘expertise’ durante la formación e ir ampliando los conocimientos necesarios junto con los y las participantes.

Pascal Hildebert, instructor y consultor en materia de diversidad e inclusión.

La blancura de la cooperación al desarrollo

“ Todo lo que recibe atención, crece. La atención por un planteamiento y una actuación inclusivos lleva al movimiento y al cambio. Crea organizaciones del futuro.

- Fatia Bali, ORBIT



Monocromático y monocultural

Muchas personas (de origen migrante) siguen viendo la cooperación al desarrollo como algo antiguo, blanco y neocolonial. Desconfían de las organizaciones monocromáticas y monoculturales, y más si predicán la internacionalización. Esta imagen blanca impide la contratación de talentos que no se identifican como tal. De hecho, no es una mera cuestión de percepción. La cooperación al desarrollo es simplemente demasiado blanca. Una organización descolonizada lleva a cabo una sólida política de inclusión que atrae a perfiles variados y que acoge – además del color – todos los planteamientos e ideas posibles.

“¿Una mujer negra en el sector? Mi experiencia es dual. Por un lado eres mujer y negra lo cual beneficia la imagen de la organización. Es como si estuvieras sentada en un trono. Esa es la discriminación positiva. Por otro lado recibes reacciones sexistas y racistas. Hay representación pero no descolonización

- Najla Mulhondi, Congodorpen

Verifica tu privilegio

Una política de inclusión puede encontrar resistencia en una organización. Existe temor a perder determinados privilegios y posiciones. Abrir camino a la innovación significa cuestionar o renunciar a determinados privilegios. Esto puede doler. Sin embargo, las organizaciones deben entender que la introducción de otros marcos de referencia ofrece a largo plazo un importante valor añadido.

“Se trata de poder. Si contratamos a más personas de origen migrante o más personas de la diáspora de los países con los que colaboramos, algunas personas deberán ceder su puesto. No es una pérdida, es una situación beneficiosa para todas las partes que lleva a un nuevo tipo de colaboración.

- Kwaku Acheampong, COLISO (Ghana)

Tiempo para una transformación: ingredientes para una política de RR.HH. más inclusiva

Imagen

Trabaja en la imagen de tu organización. No prestes toda la atención a la imagen que das durante las campañas sino también a los mensajes y las imágenes difundidos a través del sitio web, folletos, etcétera. Deja claro por qué tu organización es atractiva para todo el mundo. Vela por la diversidad de los y las participantes en debates, del personal docente durante las formaciones y de los/as consultores/as.

Cultura de empresa

Uno no se queda en una organización si no se siente seguro en ella. Una sólida política antidiscriminatoria y antirracista es un elemento importante de una política de inclusión eficaz. Crea puntos de contacto, tales como una persona de confianza, que domine temas como el racismo, el sexismo y la discriminación. Organiza formaciones para el personal y la base de voluntariado sobre cómo actuar contra el racismo.

“ Oxfam empezó en 2020 a elaborar un plan de diversidad. Para ello, la ONG cuenta con fondos de Actiris, el servicio de mediación laboral de Bruselas. Actiris también pone a disposición a un facilitador que apoya a Oxfam en la elaboración e implementación de su plan de diversidad. Si Oxfam logra realizar las ambiciones de su plan de diversidad, obtendrá dentro de tres años la ‘etiqueta de diversidad’ de Actiris. No es una simple formalidad, la etiqueta es un recurso para trabajar de manera práctica en la diversidad e inclusión dentro de Oxfam.

- Belinda Mikaela Torres Leclercq, Oxfam

Política organizativa

Haz que las estructuras de tu organización (tales como el Consejo de Administración, la Junta General, etcétera) sean representativas de manera que tu organización refleje a cada nivel la sociedad belga y – ¿por qué no? – la labor internacional.

“ **Entra 2012 y 2016 Africalia llevó a cabo una política activa de renovación de la Junta General y del Consejo de Administración. Esta estuvo acompañada por una profunda reflexión sobre una representación más equilibrada en términos de sexo, edad, ubicación geográfica – las 3 regiones de Bélgica y los países socios – y la identidad cultural. De este modo, la labor adquiriría una mayor legitimidad y credibilidad en un contexto social extremadamente diverso y por lo tanto incrementaría el respaldo social. Se creó, por ejemplo, un espacio integral para nuevas voces más jóvenes, femeninas o de descendencia africana lo cual llevó a debates críticos y constructivos centrados en la descolonización de las prácticas de intervención de Africalia. Automáticamente, los programas geográficos destacaron aún más las colaboraciones respetuosas entre iguales, y el programa de educación social para la ciudadanía mundial en Bélgica se amplió con claras ambiciones de conexión cultural con la diáspora africana.**

- Dorine Rurashitse, Africalia

La Dirección

marca la pauta para el equipo. Procura suficiente formación y lugares de aprendizaje.

“ **Un manager, director o directivo con una sensibilidad para temas como la diversidad y el racismo es un valor añadido para los trabajadores de otro origen. Cuando la dirección entiende los desafíos a los que te enfrentas como consecuencia de tu origen y muestra sensibilidad, esto motiva al equipo.**

- Pascal Hildebert, trainer and consultant Diversity and Inclusion

Política de contratación y vacantes

Si deseas contratar nuevos perfiles, debes prestar atención a cómo redactas y distribuyes las ofertas de empleo. Si indicas en ellas que alientas a determinados perfiles para que postulen, es arriesgado a nivel jurídico. ¿Quieres intentarlo? Consulta a Unia si es posible y cómo. También puedes procurar que los perfiles deseados lleguen a ver tu oferta de empleo. ¿Conoces a personas de origen migrante que tienen el perfil deseado? Alíentalas para que postulen por un cargo. Distribuye las vacantes no solamente a través de los canales clásicos sino también a través de asociaciones estudiantiles de personas de origen migrante. Considera una posible colaboración con prestadores de servicios especializados tales como job@uBuntu o Hands-on Inclusion.

Existen distintas organizaciones estudiantiles de jóvenes de origen migrante. Pienso, por ejemplo, en Ayo vzw en Amberes o Karibu en Lovaina. Ambas organizaciones se centran en un público meta muy específico al que a menudo no llegan las organizaciones ordinarias. Si les ofreces una pasantía a estos estudiantes, es posible que se integren en tu red y eventualmente postulen posteriormente en tu organización.

- Nadia Nsayi, curadora de percepción del museo MAS y autora de 'Dochter van de Dekolonisatie' (Hija de la descolonización)

Empoderamiento

Las personas de origen migrante pueden tener la impresión que el sector no es un buen sitio para ellas. Quizás algunas teman no estar a la altura a pesar de disponer de las competencias necesarias para hacer el trabajo. Debido a una falta de representación, muchas personas de origen migrante se preguntan si ese es su lugar. Padecen el síndrome del impostor. Por eso, en el equipo debe prestarse atención al sentimiento de seguridad de todo el equipo. También hay que darles el tiempo suficiente para crecer. De manera inconsciente, a menudo se juzga con mayor severidad a las personas de origen migrante.

Como mujer negra, he tenido un complejo de inferioridad. Debemos reflexionar sobre por qué una persona puede desarrollarlo. Desde mi experiencia, puedo afirmar que en cuanto un equipo creyó en mí, esto me dio alas. Es importante empoderar a los grupos que se sienten desbancados.

- Rachel De Plaen, Broederlijk Delen

Accesibilidad

Procura que los distintos programas (cursos, ciclos de información, pasantías, ...) en el sector sean accesibles para las personas de origen migrante o personas con escasos recursos financieros. Detecta los umbrales que obstaculizan su participación y suprímelos.

Atrévete a mirar críticamente al personal expatriado

¿Cumplen una función de puente necesaria y temporal o son una reliquia embarazosa del pasado? ¿Puedes justificar por qué determinados cargos deben ocuparlos absolutamente una persona belga? Coméntalo internamente, también con los países socios. Valora debidamente las posibles consecuencias para el funcionamiento e invierte a tiempo en soluciones viables.

En 2019, TRIAS inició un proceso paulatino mediante el cual sustituimos a medio plazo a todos los directores regionales belgas en los distintos países socios, los llamados expatriados, por personal nacional o regional. Lo hacemos por motivos de multiculturalidad de nuestros equipos.

En la actualidad, en las oficinas regionales priorizamos para cada cargo, también el de director regional, las competencias locales, o sea trabajadores nacionales o trabajadores de países vecinos. No lo hacemos, sin embargo, de manera dogmática. Todavía podemos recurrir a personal expatriado aunque por un plazo limitado de siete años en el mismo cargo y en el mismo país, y sólo si el valor añadido o la complementariedad es evidente.

La presencia de colaboradores belgas, entre otras cosas, pero también de colaboradores de otros países que el país socio es un enriquecimiento para nuestra labor como ONG internacional. A la vez, fomentamos la movilidad de nuestros colaboradores locales para ir a trabajar fuera de su propio país.

- Els Libbrecht, TRIAS

Descolonizar y colaborar en pie de igualdad

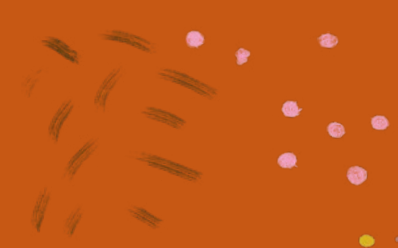
La colaboración con socios en el mundo entero para combatir la injusticia es la esencia de nuestra labor. Por consiguiente, es esencial que estas relaciones entre socios se lleven a cabo en pie de igualdad. ¿Cómo podemos fomentar una cultura de respeto mutuo y participación? ¿En qué medida vamos a formalizar este equilibrio e incluir garantías en nuestras estructuras?





El concepto de la ‘descolonización’ solía ser un tabú. Especialmente en el sur no nos atrevíamos a comentarlo. Ahora noto que hay un mayor respaldo para conversar sobre el tema. Sin embargo, el diálogo no basta en un sistema en el que, por ejemplo, debemos utilizar los instrumentos de información impuestos por la sede central. Por ejemplo, en muy pocas ocasiones hemos sido implicados en las campañas de la sede central. Esta manera de trabajar era una herencia de la colonización: los socios locales hacían lo que se les pedía sin hacer demasiadas preguntas y la sede central decidía sin implicar a los socios locales.

Adolphe Baduda, 11.11.11, primer coordinador congoleño para la Región de los Grandes Lagos



¿Cómo realizar colaboraciones entre iguales?

Trabaja para una cultura de diálogo sincero

No hables solamente con los socios en función de lo que necesitas para ‘nuestra estrategia’ y ‘nuestro programa plurianual’. Procura que haya espacio para una cultura de diálogo en general. Esto no significa que tengas que implicar de manera dogmática a los socios en todo lo que hagas. Quizás ni quieran hacerlo. Solo lo sabrás si lo comentáis juntos. Colaboración significa que ambas partes definen lo que significa para ellas. Es interesante la herramienta Power Awareness Tool, desarrollada por la organización Partos en su laboratorio ‘Shift-The-Power’ y destinada a hacer visible y comentar el poder en las colaboraciones.

Replantea los papeles

Adopta una actitud humilde: pasar de ‘idear intervenciones en otros países’ a ‘contribuir a procesos de cambio ya iniciados’. Refuerza la energía de movimientos sociales en el mundo entero. Abandona el enfoque instrumental de los socios (socios de implementación). Las organizaciones con las que colaboras, tienen su propia identidad, capacidades, intereses y prioridades. Considera tu propio papel como complementario a otros papeles en una red de objetivos comunes.

“ Hay ciertas ONG que consideran a sus socios locales como prestadores de servicios. Es totalmente erróneo. Una colaboración con socios locales no solo debe basarse en el dinero que se transfiere de norte a sur. Por ejemplo, hemos implicado al doctor Mukwege en una de nuestras campañas. Y eso que no existen transferencias de dinero entre nuestra organización y el médico, solo compartimos una visión, realizamos una lucha compartida, y por eso colaboramos. Disponer de una estrategia común a través del intercambio con los socios locales lleva a una colaboración entre iguales

- Adolphe Baduda, 11.11.11, primer coordinador congoleño para la Región de los Grandes Lagos

Integra a tus socios en tus órganos de gobierno

No basta con implicar a los países socios en la organización, también deben contribuir a la elaboración de la agenda y participar en las decisiones estratégicas. Esto es posible empezando a trabajar de manera más participativa, aunque para una participación más igualitaria a más largo plazo se requiere una profunda reorganización de las estructuras.

Desde el refuerzo de capacidades hasta el desarrollo de la capacidad mutua

El aprendizaje mutuo es esencial entre organizaciones belgas y organizaciones socias pero también entre las mismas organizaciones socias. Esto permite abandonar la idea de que el conocimiento y el ‘expertise’ no occidentales (inconscientemente) son menos útiles. ‘Mutual capacity development’ – reforzarse mutuamente aprendiendo Los unos de los otros– se convierte en la base de nuestro trabajo.

Todo es cuestión de dinero

Mientras haya transferencia financiera habrá una relación de poder. A pesar de ello, ese marco ofrece espacio para compartir el poder. Pensemos, por ejemplo, en una estructuración del presupuesto ascendente en vez de descendente. También es posible compartir los presupuestos del monto de costos indirectos con los socios en vez de reservarse exclusivamente para los gastos de funcionamiento en Bélgica. Un mayor papel para la financiación no asignada bajo la forma de ‘apoyo presupuestario’, cuyo objetivo general es el refuerzo estructural de las organizaciones civiles locales, dota a los socios de un mayor poder de decisión.

“ Para nosotros es una cuestión de honor integrar a nuestros colaboradores y socios congoleños en todas las fases de desarrollo, gestión y presentación de informes de nuestro programa de DGD. De esta manera queremos evolucionar juntos hacia una mayor igualdad y responsabilidad compartida entre nuestras organizaciones

- Najla Mulhondi, Congodorpen

Descolonizar la mente

“No pueden sin nosotros”. Se oye a menudo en nuestro sector. Se ha creado una cierta dependencia de manera que parece que los socios locales no pueden sin nuestra ayuda. ¿Cómo cambiarlo? Las ONG belgas deben replantearse su papel pasando del control a la facilitación. También los socios deben repensar su papel mentalmente pasando de receptores a aliados.

Yo mismo debo estar convencido de que soy el responsable. Soy responsable de los/as colaboradores/as congoleños/as y el personal expatriado en el equipo, por lo cual debo tener en cuenta las diferencias culturales. No debo suponer que algunos expatriados no realizarán ciertas tareas por el hecho de ser expatriados. A algunas personas aquí les cuesta creer que como congoleño yo soy el responsable final. También la sociedad debe descolonizarse y darse cuenta de que los congoleños podemos ser responsables finales. La descolonización de la mentalidad es un proceso que va en ambas direcciones con el fin de evitar los prejuicios.

- Adolphe Baduda, 11.11.11, primer coordinador congoleño para la Región de los Grandes Lagos

Adquirir 'expertise'

Para entender por qué la descolonización es inevitable, y además justificada, hay que saber primero qué es, por qué es necesaria y cómo pueden hacerse las cosas de otra manera. Una falta de conocimiento incrementa la resistencia al cambio necesario. ¿A qué formaciones y expertos/as en descolonización y antirracismo pueden acudir las organizaciones? ¿Quién dispone de suficiente 'expertise' para dirigir talleres que pueden resultar chocantes, que desafíen a la organización y resuenen durante mucho tiempo?



¿A quién acudir?

¿Qué necesita tu organización? ¿Qué deseas abordar primero en tu política de descolonización y antirracismo? ¿A quién va dirigida la formación? ¿Solo al personal asalariado, solo a los/as voluntarios/as o a ambos colectivos? ¿A quién acudir? Mira primero en tu propia red, busca activamente y pregúntate si puedes colaborar con otras organizaciones para evitar sobrecargar a los expertos/as. Más adelante encontrarás sugerencias de personas expertas, formaciones o talleres.

Esta lista no es exhaustiva en absoluto. Nos gustaría señalar que esta guía ha sido traducida del holandés y que hemos consultado a especialistas sobre expertos/as y formaciones en español en este ámbito. Sin embargo, puesto que el trabajo en lengua española va más allá de nuestra área de conocimiento, habrá seguramente otras líneas de apoyo disponibles aparte de las de aquí mencionadas.

● **Traficantes**

es una librería y editorial que cuenta con títulos interesantes sobre temas relacionados con la descolonización, incluyendo traducciones de autores/as africanos.

<https://traficantes.net>

● **Wiriko**

es la entidad referente en la promoción de la cultura, la creatividad y las artes africanas contemporáneas en español. Se dedican al periodismo y la comunicación cultural, la formación y la agitación cultural con actividades y proyectos innovadores fomentando la cooperación con distintos agentes y activistas de Norte y Sur, con el artivismo como elemento transversal. Su principal proyectos es wiriko.org, una revista especializada en la difusión de artes y culturas africanas contemporáneas.

<https://www.wiriko.org>

● **ConcienciaAfro**

El equipo de ConcienciaAfro se compone de personas africanas y afrodescendientes de diferentes ámbitos que componen un equipo multidisciplinar y coral y que organizan actividades culturales y de encuentro y reflexión.

<https://www.conciencia-afro.com>



● BOND UK

desafía a las ONG internacionales del Reino Unido a mirar hacia dentro y a cuestionar las estructuras institucionales en las que operan y habitan, incluyendo las formas de gestión, comunicación y trabajo que perpetúan las desigualdades sistémicas y la discriminación racial. En su sitio web, han reunido información, recursos, listas de lectura y facilitadores/as para ayudar a las ONG a empezar a ser activamente antirracistas.

<https://www.bond.org.uk/resources/anti-racism-resources-and-facilitators>

<https://www.bond.org.uk/resources-support/equity-diversity-inclusion>

● Population Works Africa (PopWorks)

es una red de consultoras negras. Ofrecen talleres, conferencias y plataformas de aprendizaje electrónico sobre la descolonización del desarrollo. PopWorks también alberga la red global #blackwomenindev: un grupo por y para mujeres negras que trabajan en el desarrollo internacional en todo el mundo. Este grupo es un espacio seguro para que las mujeres negras compartan trabajos, microagresiones, oportunidades de financiación, eventos, desarrollo profesional y para establecer conexiones con otras mujeres negras del sector.

<https://www.popworksafrika.org/decolonizing-development>

<https://www.popworksafrika.org/blackwomenindev>

● No White Saviors

es una campaña de incidencia política dirigida por un equipo de profesionales compuesto mayoritariamente por mujeres y de países de África, con sede en Kampala, Uganda. Están disponibles para dar charlas y ofrecen servicios de consultoría para revisar las redes sociales, el trabajo escrito, la estructura organizativa y/o las operaciones sobre el terreno.

<https://nowhitesaviors.org/what-we-do/education/speaking-engagements>

● Hollaback!

es una organización internacional sin ánimo de lucro que trabaja para acabar con el acoso, en todas sus formas. Ofrece formación personalizada y gratuita contra el acoso, incluso sobre cómo responder al acoso racista como espectador/a.

<https://www.ihollaback.org>

● Sindicato Popular de Vendedores Ambulantes

Trabajadores y luchadores que organizados para defender nuestros derechos de las personas migrantes y de los vendedores ambulantes.

<https://manteros.org>

El impacto de las palabras y las imágenes

Las palabras que usamos a diario son menos neutras de lo que pensamos. Reflejan nuestra percepción del mundo y nuestras lagunas. A través del idioma podemos perpetuar las relaciones de poder existentes o al contrario, cuestionarlas y enviar una señal a nuestras organizaciones socias con las que colaboramos (a nivel nacional e internacional), a nuestra base, a nuestros donantes y al público en general.

Si queremos descolonizar, debemos abandonar el discurso paternalista y las imágenes anticuadas. Sin embargo, el nuevo idioma debe ser más que una simple fachada nueva. El cambio de discurso debe estar intrínsecamente relacionado con un cambio de mentalidad, de metodología, de estrategia y de estructura.





Hay que hacer añicos del pasado

i Cambiar de discurso puede causar confusión si no todo el mundo domina la terminología nueva o sabe por qué determinadas palabras son problemáticas. Inicia el debate sobre este tema con la base, el voluntariado, los y las donantes y la clase política, los socios y socias en Bélgica y en el extranjero, a nivel interno dentro de tu organización, etc. Por motivos pragmáticos o jurídicos es posible utilizar en determinadas situaciones la terminología antigua, pero en este caso menciona por qué hay discusión sobre estos términos y por qué deseas evitarlos en el futuro. Durante un cierto período, puedes utilizar tanto la terminología antigua como la terminología nueva para ir omitiendo paulatinamente la terminología antigua. Puedes también optar radicalmente por un discurso nuevo para despertar a la gente. Define tu enfoque en función de tu propia organización.



El idioma y las imágenes son más poderosos de lo que pensamos. Por eso, la creación de una imagen correcta es importante. Sin darnos cuenta, en nuestro discurso se cuelan estereotipos que presentan una imagen unilateral o incompleta. Entender el proceso de creación de imágenes y las típicas trampas que nos tiende es muy importante para posibilitar colaboraciones entre iguales.

*Sofie Van Pelt, docente en Advanced Bachelor Global
Citizenship and Development, UCLL*



Principios básicos para un lenguaje inclusivo

- **Atrévete a elegir,**

aunque esto signifique que debes abandonar la terminología a la que estabas acostumbrado/a o que piensas que gusta al público o al voluntariado. Atrévete a reconocer y afirmar que determinados términos que usamos con frecuencia son sensibles, y por qué.

- **Evita las generalizaciones y los conceptos globales**

Expresa de la manera más correcta y específica posible lo que quieres decir. Nombra el país, la región o el continente del que estás hablando. Evita términos demasiado concisos o acrónimos que no cubren todo lo que quieres decir.

- **No temas la reacción del voluntariado o del público general**

En tu comunicación externa no utilices el término 'el Sur' porque 'la gente lo conoce'. Esa es la clásica discusión del huevo o la gallina. Opta por términos nuevos, cuenta lo que hay detrás y utilízalos de manera consistente para que el público general se identifique con ellos.

- **Convence a los poderes existentes del nuevo discurso**

La Dirección General de Cooperación al Desarrollo, el gabinete, la/el ministra/o, las embajadas, otros actores políticos como las ciudades y los municipios: todos ellos utilizan también la vieja terminología en sus convocatorias de proyectos y comunicación. Aliéntales a seguir tu ejemplo y duplica así el impacto del nuevo discurso. También evitarás así las pérdidas de subvenciones porque los donantes no te siguen la corriente.

- **Incorpora la reflexión sobre el lenguaje (y las imágenes) en el ejercicio más amplio sobre las colaboraciones entre iguales**

La importancia de la reflexión sobre el lenguaje y las imágenes reside en el debate que suscita: ¿qué percepción del mundo esconde tu lenguaje? ¿Perpetúas las relaciones de poder o utilizas palabras para desafiar el status quo? Adaptar tu lenguaje no es una mera operación cosmética, también refleja el cambio fundamental de nuestro sector, pasando de la 'ayuda' a la movilización conjunta en torno a desafíos, alianzas e intercambio de conocimientos.

- **No prohíbas las palabras**

El cambio siempre suscita resistencia, también cuando se trata de palabras. Sé consciente y respetuoso/a si a los demás les cuesta dejar de usar determinadas palabras. No inicies el debate en la organización, con los/as voluntarios/as y donantes afirmando: "Esto ya no se puede decir". Es mejor preguntar por el "por qué". ¿Por qué utilizamos determinados términos, qué percepción del mundo reflejan, por qué pueden ser problemáticos?

”

El grupo de acción ugandés *No White Saviours* se alegró de nuestra intervención, pero mucho menos de la imagen que presentábamos en nuestro sitio web y nuestra cuenta de Instagram. Ocupábamos un lugar demasiado central como las personas que aportaban el dinero y confirmábamos demasiado la imagen de pobreza extrema. En la serie de documentales *Crazy Money* que realizamos sobre nuestro proyecto en Uganda, intentamos responder a las críticas. Es un proceso al que debemos prestar atención de manera continua.

Steven Janssens y Maarten Goethals, Eight.World

Palabras poderosas: una lista

Esta lista de palabras no es para aceptar o rechazar sin más. Su interés reside en el debate que puede alimentar sobre qué palabras utilizar y por qué. Hacemos algunas propuestas con respecto a algunos términos evidentes susceptibles de mejora. Pero la discusión va más allá. Es un diálogo que todas las ONG deben llevar a cabo en primer lugar junto con sus socios como elemento de una reflexión más amplia sobre la descolonización y las colaboraciones entre iguales.



Cooperación al desarrollo

Como dice la palabra misma, se trata de una cooperación destinada a ‘desarrollar’ otros países. Deja claro inmediatamente que nosotros/as, los que aportamos dinero y creamos programas, somos las personas ‘desarrolladas’, o sea que tenemos una cierta superioridad frente a las personas en los países socios. Es un eco de la retórica de la civilización del periodo colonial. La palabra ‘desarrollo’ se identifica además en gran parte con un crecimiento conforme a las recetas neoliberales. Este modelo lleva a una creciente desigualdad a todos los niveles y pone en peligro la existencia misma del planeta. Además, el término oculta las causas subyacentes de la injusticia y la desigualdad.

Muchas personas prefieren el término ‘solidaridad internacional’ en vez de ‘cooperación al desarrollo’ para abandonar la idea del desarrollo y la distinción entre los países supuestamente desarrollados (superiores) y los no desarrollados.

Alternativas: *solidaridad internacional, cooperación o partenariado internacional, compromiso (global), desarrollo sostenible e inclusivo, responsabilidad compartida de los desafíos mundiales, justicia mundial o internacional, internacionalización, cambio de sistema.*

“ El término ‘cooperación al desarrollo’ es problemático. ¿En qué dirección desarrollamos? ¿Quién tiene el poder? No podemos hablar de colaboración si una parte tiene el control a nivel de financiación y decisiones sobre las campañas. Las partes no se encuentran en pie de igualdad. Las personas ya no necesitan ser desarrolladas, desean una colaboración con respeto mutuo.

- Nyanchama Okemwa, *Hand in Hand tegen Racisme vzw (Mano a Mano contra el Racismo)*



Solidaridad y justicia: aquí hay gato encerrado

Solidaridad internacional. ¿Quién es solidario con quién? Con este término nos quedamos estancados en el discurso de una parte (el ex colonizador) que se muestra solidario con la otra parte (el ex colonizado) por 'caridad' o 'sentimiento de justicia'. Sin embargo, la solidaridad también puede basarse en un sentimiento de interés 'compartido' y la necesidad de redistribuir el poder y los recursos. En este caso, la solidaridad internacional puede ser una estrategia para permitir un cambio de poder fundamental y hacer visibles las causas estructurales de la pobreza y la desigualdad. En este caso, se debe mencionar y apoyarse en la equidad.

Justicia internacional. Algunos prefieren hablar directamente de justicia mundial. Este término se refiere a una percepción del mundo en la que se realizan para cada persona los derechos sociales, civiles, políticos, culturales y económicos dentro de los límites del planeta. La justicia va más allá del 'norte' y 'sur', pues se trata de garantizar que nadie quede excluido. Es una manera de abordar la distribución desigual del poder y de los recursos.



El proselitismo cristiano fue secularizado en la misión de civilización, seguido de la ayuda al desarrollo, después la cooperación al desarrollo y ahora cada vez más en la solidaridad internacional. ¿Pero en realidad se trata de ayuda, cooperación o incluso solidaridad? Mejor sería hablar de reparaciones. Con esta palabra reconocemos los daños causados por la colonización, el saqueo. Si miramos la historia con toda honestidad, si hacemos un análisis honesto de los resultados del capitalismo y la industrialización, está claro que las desventajas son inmensas. Es necesario cambiar el sistema. Enfocándolo como una reparación podemos cambiar de perspectiva. En este caso, la autoridad moral ya no es nuestra.

- Sibö Kanobana, investigador de sociolingüística etnográfica en la Universidad de Gante y coautor de 'De bastaards van onze kolonie: verzweggen verhalen van Belgische metissen' (Los bastardos de nuestra colonia: historias ocultas de los mestizos belgas)

(Países, socios, servicio, labor) norte-sur

La división del mundo en 'norte' y 'sur' es una construcción basada en la proyección del mundo de Mercator, una manifestación del imperialismo europeo. Esta dicotomía aparentemente objetiva implica un cierto determinismo: nosotros/as somos el norte rico y ellos/as son el sur pobre, y esto seguirá así. Esto fomenta el pensamiento de 'nosotros y ellos'. Distanciarse de esta dicotomía es una condición para un verdadero cambio de paradigma.

La flagrante desigualdad se debe a las relaciones de poder desiguales y a la deficiente gobernanza como consecuencia de la colonización y postcolonización. Si seguimos hablando de norte-sur confirmamos la historia clásica de la ayuda y nos olvidamos de las causas fundamentales de la desigualdad, seguimos en la retórica de la caridad y hacemos la vista gorda ante el cambio de sistema necesario para combatir la desigualdad.

Además, la dicotomía norte-sur también es un error a nivel geográfico. Numerosos países socios que clasificamos como 'del sur' en realidad se ubican en el hemisferio norte, como por ejemplo Senegal, Marruecos o Pakistán. En cambio, incluimos a Australia o Nueva Zelanda en el hemisferio norte, a pesar de que se encuentran en el hemisferio sur.

La descolonización se centra en una perspectiva mundial y requiere una terminología de solidaridad internacional o colaboración más unificadora. El principio de la igualdad se hace tangible en cuanto hablamos de mecanismos de redistribución justos o de responsabilidad compartida frente a desafíos mundiales. Sin embargo, el lenguaje unificador no puede ocultar la desigualdad real y las relaciones explotadoras. Ahí hay un importante desafío: mantener un diálogo unificador y abierto, y denunciar a la vez la injusticia existente. Debemos seguir llamando las cosas por su nombre, de lo contrario, se oculta el análisis del poder que es el elemento central de la descolonización.

En un contexto anglófono y en entornos académicos se utilizan a menudo los términos 'Global North' y 'Global South'. Desde un análisis del sistema centrado en la desigualdad de poder y las relaciones explotadoras, los términos pueden ser convenientes, pero para quien intenta descompartimentar las relaciones norte-sur no son ninguna alternativa a nivel de terminología.

Alternativas: nombra de la manera más específica y correcta posible los países, las regiones o los continentes a los que te refieres. También: países de ingresos bajos, medios o altos, mundial, internacional, global, países socios.

Y también:

Norte: en la mayoría de los casos nos referimos simplemente a Bélgica. Di pues: Bélgica (o los países europeos)

Trabajo Norte: actividades en Bélgica, labor de incidencia política

Servicio Norte: servicio Bélgica, servicio de incidencia política

Trabajo Sur: actividades en los países socios, trabajo internacional

Servicio Sur: servicio internacional, servicio de programas y partenariados (internacional)

País(es) del Sur o país(es) en desarrollo: países socios o mencionar de la manera más específica posible de qué países o regiones estás hablando.

Salir de misión

Este término es una herencia de las misiones de civilización de los misioneros. Ya no cubre el contenido de hoy en día.

Alternativas: visita a socios, visita de programa-seguimiento, tarea de evaluación, viaje de monitoreo, viaje de servicio. O sea, designa el objetivo del viaje en vez de hablar en términos generales.

Beneficiarios/as

Esto reduce a las personas a un factor externo: reciben dinero de las ONG y los donantes que les están haciendo 'un favor'. La palabra transpira caridad. No encaja en un enfoque holístico en el que colaboramos con socios para conseguir objetivos compartidos.

Alternativas: socios de programa, público meta (desde un enfoque de derechos: 'rights holders' o titulares de derechos)



Refuerzo de capacidades

Una palabra aparentemente neutra que es criticada debido a la sugerencia de dirección unilateral, como si los socios sólo pudieran aprender de nosotros pero no fuera posible o necesario el contrario. También aquí todo depende del contexto. Desde esta perspectiva, las organizaciones de aquí y en otros países que trabajan en los mismos temas pueden aprender unas de otras. Esto no impide que una pueda apoyar a la otra en el marco de una colaboración beneficiosa para todos, y ese es precisamente el objetivo. El riesgo de realizar una operación meramente cosmética puede evitarse a través de un verdadero enriquecimiento mutuo en la colaboración. La reciprocidad supone una mayor igualdad.

Alternativas: desarrollo mutuo de capacidades, reparto de capacidades, aprendizaje mutuo.

Dar una voz o una cara

Este lenguaje es un síntoma del síndrome del salvador blanco. Las personas ya tienen una voz y una cara. Sin embargo, algunas voces se escuchan menos, consciente o inconscientemente, que otras. También las expresiones ‘pasar el micrófono’ u ‘ofrecer un escenario’ pueden sonar un tanto paternalista si se pronuncian desde una situación desigual que después se consolida. Las palabras deben ir seguidas de actos. El orden en el que se toma la palabra y se da la réplica también juega un papel: ¿a quién el moderador da la palabra primero y durante más tiempo en una discusión entre, por ejemplo, una política, un académico y una ‘persona con experiencia práctica en la materia’? ¿Qué nombre se anuncia primero y cómo se distribuye el tiempo de las intervenciones durante el transcurso de la sesión? ¿Qué voz se expresa primero y quién reacciona ante quién? Abordar de manera consciente las dinámicas en los debates puede llevar a una mayor igualdad en el diálogo.

Alternativas: escuchar activamente a, dar la palabra (primero), implicar en el diálogo, mostrar, contribuir a que se oigan las voces.

Personas pobres o países pobres

Esto reduce a las personas a una determinada situación externa en la que se encuentran. Reduce a los países a su PIB a pesar de que podrían ser ‘ricos’ por sus materias primas o por los conocimientos que hubieran desarrollado si hubiera relaciones comerciales y de poder justas. El uso de las palabras ‘pobre/rico’ hace pensar en las mismas asociaciones que ‘norte-sur’.

Alternativas: países con altos índices de pobreza, países de bajos ingresos, países empobrecidos (refiere a la relación de explotación); personas en pobreza o en situación de pobreza, personas en situación vulnerable/precaria, personas con un elevado riesgo de vulnerabilidad.



Imágenes poderosas: una imagen vale más que mil palabras

Vientres hinchados y moscas sobre cuerpos de niños esqueléticos, ángeles blancos que les van a salvar: ya sabemos qué imágenes de campaña ya no tienen cabida en nuestra comunicación y campañas. Hemos evolucionado pero todavía podemos mejorar. Los servicios de comunicación piensan bien sobre cómo visualizan la labor internacional de sus organizaciones y sus socios, y cómo pueden romper los estereotipos acerca de su público.

Conocemos la fuerza movilizadora de una imagen impactante, pero también sabemos cuántos daños puede causar una imagen involuntariamente denigrante. No encontrarás aquí flagrantes ejemplos malos. El ejemplo a continuación sí muestra cómo cambios aparentemente sutiles pero intencionados en la elección de imagen pueden hacer mover los espíritus, simplemente optando por un cambio del papel del protagonista.



Antes:

fotos de cubiertas de informes anuales de Artsen Zonder Vakantie entre 2011 y 2015



Ahora:

fotos de cubiertas de informes anuales de Artsen Zonder Vakantie de 2017 y 2018



Como ONG médica, Artsen Zonder Vakantie (Médicos sin vacaciones) pasó de ser una iniciativa de profesionales belgas sanitarios a una red de profesionales sanitarios tanto belgas como africanos. La colaboración entre pares y el intercambio son las actividades centrales, y de esta manera hacemos crecer juntos los hospitales. Esta evolución también se ha traducido en nuestra creación de imagen. A través de una trayectoria de creación de imagen, en colaboración con UCOS, UCLL y Paco Sanogo, sensibilizamos a profesionales del entorno sanitario belga con respecto al impacto de las imágenes unilaterales, a menudo inconscientes, que crean y distribuyen. Gracias a un mayor conocimiento, ahora optan de manera consciente por imágenes más matizadas

Anne-Sophie Bruylants, ONG Artsen zonder Vakantie

(Médicos sin vacaciones)

Pautas para una comunicación 'descolonial'

- Escribe y toma fotos pensando en las personas. ¿Te gustaría que te retrataran de esta manera? ¿Hablardas de esta manera sobre tu pareja, tu hijo, tu madre?
- Hazte siempre la siguiente pregunta: ¿sacaría una foto semejante en Bélgica? ¿Escribiría usando estos términos?
- Toma como elemento central la labor de socios y compaÑeros/as en vez del sanitario o médico blanco que ayuda/asiste/rescata.
- Presta atención a la diversidad en los roles de género, es decir, una mujer médico y un padre con su hijo.
- No muestres a personas en una situación vulnerable.
- Si quieres usar fotos de personas, asegúrate de que hayan dado su permiso. Para la población infantil: ¿los padres y las madres están de acuerdo? Y sobre todo: ¿esa foto de una persona menor de edad es realmente necesaria?
- Coloca los eventos en su contexto, no los aisles como hechos solitarios. Aclara la complejidad de la situación y de los procesos.
- No generalices tu perspectiva, habla solo por ti mismo. Completa con otras perspectivas narrativas (organización socia, prensa local, compaÑeros/as).
- Visibiliza las iniciativas de las organizaciones socias (apropiación).



Edúcate a ti mismo/a

Descolonizar también significa asumir responsabilidad con uno/a mismo/a. Haz tus deberes. No (solo) les incumbe a los demás decirte lo que haces mal y cómo debes solucionarlo. No tienes excusa. Hay mucho material disponible para leer, mirar y escuchar. Por lo tanto, toma el tiempo y esfuérate para aprender qué significan exactamente la descolonización y el antirracismo y qué implicaciones tienen para tu trabajo.



Leer

- No racista o antirracista: la crucial diferencia de posturas ante la discriminación racial - Pablo Uchoa
- Racismo: cómo surgió el polémico concepto de “privilegio blanco” y por qué despierta tantas pasiones - Norberto Paredes
- La descolonización y el giro des-colonial - Nelson Maldonado Torres
- La opción de-colonial: desprendimiento y apertura. Un manifiesto y un caso - Walter D. Mignolo
- De por qué es necesario un feminismo descolonial: diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad - Yuderkys Espinosa Miñoso
- Colonialidad y Género - María Lugones
- La descolonización de la cooperación al desarrollo a través de la cultura - Interarts
- PowerShifts Resources: Anti-Racism in Development and Aid - Maria Faciolince in From Poverty to Power
- How to decolonize international development: some practical suggestions - Lucy Morris & Andres Gomez de la Torre in From Poverty to Power
- Time to dismantle racism in international development - Lena Bheero, Leila Billing, Eliza-Helen Ampomah, Pontso Mafethe & Alan Lally-Francis
- Decolonization of international development - The Broker
- Decolonizing Wealth - Edgar Villanueva
- Me and white supremacy - Layla F. Saad
- So you want to talk about race - Ijeoma Oluo
- Why I'm no longer talking to white people about race - Reni Eddo-Lodge

Ver

- ¿Qué es la decolonialidad? - Profesora Ochy Curiel
- Colonialidad del poder y feminismo - Rita Segato
- The Danger of the Single Story - Chimamanda Ngozi Adichie
- Deconstructing White Privilege - Dr. Robin DiAngelo
- I am not your negro - Raoul Peck

Escuchar

- Descoloniza Tu iPod - Wiriko
- No White Saviors Podcast
- Shifting the Power: Decolonizing Aid and Development - Rethinking Development Podcast
- Intersectionality Matters! - Kimberlé Crenshaw
- Black Speaks Back

Reír

Radi-Aid:

- Let's save Africa! Gone wrong
- Africa for Norway – New charity single out now
- Who wants to be a volunteer?

Seguir

- La Totuma
- Yuderkys Espinosa Miñoso
- Grupo Latinoamericano de Estudio, Formación y Acción Feminista
- Grupo modernidad/colonialidad
- No White Saviors

