

Breaking down Barriers



HOJA DE
PROYECTO
11

Oportunidades y limitaciones en la adopción de enfoques interseccionales para la sociedad civil en el Sur Global

Abrirse a la diversidad

Willem Elbers y Daniel Boyco¹

Resumen

Muchos grupos de la sociedad civil en el Sur Global que tratan de abordar las causas fundamentales de la marginación tienen dificultades para reconocer la diversidad presente en los grupos a los que se dirigen. Pero para abordar estas causas raíz, se requiere la aplicación de enfoques interseccionales que reconozcan la diversidad del grupo y la variedad de identidades de las personas. Este estudio examina por qué algunas organizaciones adoptan enfoques interseccionales y otras no. Revela que la conciencia, una mentalidad cultural arraigada que valora la diversidad y la implicación de los líderes tienen un efecto habilitador en la adopción de enfoques interseccionales. Las limitaciones son la discriminación por parte de los propios grupos de la sociedad civil, el miedo a una respuesta negativa contra la organización por asociarse con grupos estigmatizados, las condiciones estrictamente delimitadas que imponen los donantes y la percepción de que la interseccionalidad complica la implementación de los programas. A partir de estos hallazgos, el estudio identifica una serie de recomendaciones para los grupos de la sociedad civil y los donantes, orientadas a fomentar los enfoques interseccionales.

Introducción

Las «personas marginadas» son un grupo diverso. Sin embargo, las organizaciones de la sociedad civil suelen dirigirse a un grupo objetivo singular, centrándose en una identidad específica. Esto significa que corren el riesgo de pasar por alto las múltiples identidades de las personas, relacionadas, por ejemplo, con su sexo, su edad, una discapacidad o la orientación sexual. Las diferentes identidades se asocian a distintas formas de exclusión o marginación. Por ejemplo, las oportunidades y limitaciones

que experimenta una niña con discapacidad auditiva para ir a la escuela y encontrar un trabajo no solo dependen de su tipo de discapacidad, también de su sexo y edad. Esto implica que la combinación acumulada de identidades de las personas juega un papel importante para definir cómo y en qué medida pueden participar en la sociedad.

La noción de «interseccionalidad» nos ayuda a entender las oportunidades y los desafíos que experimentan las personas



La red DiDRR de Cebú se reúne con la Oficina provincial de reducción y gestión del riesgo de desastres para informarles sobre el programa «Voices for Inclusion» que mostrará la colaboración entre la red DiDRR de Cebú y la Oficina (trabajos de preparación antes del intercambio de formación en el país).

debido a sus identidades entrecruzadas y superpuestas. Además, explica los límites existentes al abordar las causas fundamentales de la marginación si solo se considera una identidad. Este estudio parte de la idea de que los grupos de la sociedad civil que no reconocen las identidades diversas de las personas marginadas ven comprometida su capacidad de abordar las causas originales de la marginación y de asegurarse de no dejar a nadie atrás. Esto implica que, para diseñar programas eficaces que aborden la marginación, es preciso aplicar enfoques interseccionales que reconozcan y actúen sobre la diversidad del grupo y la variedad de identidades marginadas de las personas.

En este documento, definimos los enfoques interseccionales como estrategias que ofrecen una forma de entender y responder a la manera en que las distintas características de la identidad (como el género, la edad, las discapacidades y la etnicidad) se entrecruzan y marginan a las personas. La medida en que las organizaciones de la sociedad civil adoptan la interseccionalidad y los motivos para hacerlo (o no) todavía no se entienden del todo. Este estudio aborda esta brecha en nuestro conocimiento y se centra en grupos del Sur Global. Plantea las siguientes cuestiones: (1) ¿En qué medida adoptan enfoques interseccionales los grupos de la sociedad civil? (2) ¿Qué factores habilitan o limitan a estos grupos para adoptar enfoques interseccionales? El objetivo que se persigue es ofrecer puntos de partida concretos a los grupos de la sociedad civil y a los donantes con el propósito de fomentar la adopción de técnicas interseccionales en el trabajo.

Metodología

La recogida de datos para este estudio se realizó principalmente en el contexto del proyecto «Voices for Inclusion» (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019), que estuvo coordinado por la Fundación Liliane y la Coalición Neerlandesa sobre Discapacidad y Desarrollo (DCDD, por sus siglas en inglés). El principal objetivo de este proyecto era facilitar el aprendizaje entre pares entre grupos de la sociedad civil de Sierra Leona, Ruanda, Nigeria, Indonesia y Filipinas, respecto a la adopción de enfoques interseccionales. Tres grupos de cada país participaron en «Voices for Inclusion». Las 15 organizaciones que participaron en el proyecto representaban al menos a uno de los siguientes grupos marginados:

- Personas con discapacidades
- Personas del colectivo LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales)
- Mujeres sometidas a maltrato, explotación y violencia
- Jóvenes o ancianos
- Grupos indígenas y minorías étnicas

El proceso de aprendizaje entre pares se desarrolló en dos fases. En la primera fase, hubo intercambios para aprendizaje en los cinco países. Representantes de las distintas organizaciones emprendieron acciones e investigaciones para aprender de los proyectos y campañas de los otros y comentaron sus conclusiones en sesiones de aprendizaje. La segunda fase llevó el aprendizaje al ámbito internacional, durante un encuentro organizado en los Países Bajos donde representantes de todas las organizaciones intercambiaron ideas y buenas prácticas.

El componente de investigación del proyecto se desarrolló mediante una variedad de métodos:

- Observación participativa en el equipo que gestionaba y organizaba el proyecto;
- entrevistas con los consultores nacionales que guiaban los intercambios para aprendizaje entre pares en los cinco países;
- trabajo de campo en Filipinas y Sierra Leona, incluyendo entrevistas semiestructuradas y observación participativa durante la visitas para intercambio entre pares;
- observación de las presentaciones e intercambios durante el encuentro final en los Países Bajos;
- un taller de validación de los hallazgos de las investigaciones preliminares;
- un seminario web donde se presentaron los hallazgos del estudio y se debatieron con un público más amplio.

Hallazgos

Ninguna de las organizaciones participantes había oído hablar del concepto de interseccionalidad antes del proyecto «Voices for Inclusion». Esto sugiere que el término no se utiliza ni se reconoce de manera general en los cinco países. Aun así, el estudio reveló que varias organizaciones utilizaban la interseccionalidad (o elementos de ella) en su forma de pensar y actuar. De las 15 organizaciones participantes en el estudio, 4 grupos mostraron claramente ideas y prácticas que podemos etiquetar como «interseccionales». En cuanto a estos últimos, observamos dos enfoques diferentes de la interseccionalidad: 1) interseccionalidad dentro de grupos, y 2) interseccionalidad entre grupos. Mientras que el primero se refiere a adoptar medidas explícitas para actuar sobre la diversidad presente en un grupo objetivo concreto, el segundo trata de desarrollar conexiones con organizaciones de la sociedad civil que se orientan a otros grupos para lograr sinergias y mejorar el impacto.

Habilitadores

El estudio identificó tres factores que contribuyen a la adopción de enfoques interseccionales en los grupos de la sociedad civil: conciencia, mentalidad arraigada e implicación de los líderes.

El agente de DRRM de Córdova (Cebú), Vincent Benítez, promueve un debate sobre los programas actuales del gobierno local sobre reducción inclusiva del riesgo de desastres.



foto: Kat Veimonte, Philippines

Conciencia de diversidad en el grupo

En la práctica, adoptar la interseccionalidad implica salirse de los «grupos objetivo» singulares y reconocer que muchas personas experimentan la discriminación en las intersecciones de distintas categorías. El estudio reveló que la conciencia de la organización es una condición previa para la aplicación práctica de la interseccionalidad. Los grupos del estudio que aplicaron prácticas interseccionales demostraron esta conciencia, que tenía su origen en la historia específica de la organización y en los conocimientos individuales de los empleados. Tener conciencia de la diversidad dentro de los grupos objetivo proporciona una nueva perspectiva sobre las oportunidades y los desafíos para empoderar a las personas marginadas. Dicha conciencia abre a las personas a nuevas maneras de pensar y a planteamientos que antes no consideraban, y motiva e inspira a las personas a cambiar sus prácticas.

Mentalidad arraigada

Las organizaciones que adoptaron enfoques interseccionales en el estudio compartían cierta mentalidad institucional que considera el reconocimiento de la diversidad como una necesidad para cumplir los objetivos. Para estas organizaciones, aplicar un enfoque interseccional era algo arraigado en su modo de pensar y trabajar. Para ellas, era natural poner en práctica ideas sobre diversidad e inclusión en su trabajo diario. Por eso, no sorprende que estos también fuesen los grupos que tuvieron en cuenta «automáticamente» la accesibilidad del local para las personas con discapacidades en el proyecto «Voices for Inclusion», aunque no necesariamente estuviesen trabajando para personas con discapacidades. Es interesante que ninguno de estos grupos hubiese implementado políticas y procedimientos para garantizar prácticas interseccionales, que es la manera típica en que las agencias donantes tratan de promocionar ciertos tipos de conductas.

Implicación de los líderes

El estudio sugiere que no es posible promocionar una cultura que valore la interseccionalidad sin la implicación de los líderes. Los cursos puntuales, aunque importantes y necesarios, suelen ser insuficientes para abordar normas y creencias profundamente arraigadas y asumidas. Las entrevistas revelaron la importancia de propiciar un ambiente donde se promocionen continuamente las ideas sobre diversidad e inclusión y donde se anime al personal a debatir sobre temas delicados o incluso tabú. Estos debates requieren el apoyo de los líderes. Los líderes también pueden ser modelos de conducta que inspiren y motiven a los demás en la organización. Pueden tomar el timón en la búsqueda de enfoques interseccionales en los programas y en las alianzas con otros actores. Internamente, pueden fomentar la concienciación dentro de la organización y animar a

debatir abiertamente sobre relaciones culturalmente arraigadas o temas delicados.

Limitaciones

El estudio detectó cuatro factores que impiden la aplicación de enfoques interseccionales: la discriminación por parte de los grupos de la sociedad civil, el miedo a una respuesta negativa contra la organización, las condiciones estrictamente delimitadas que imponen los donantes y la percepción de que la interseccionalidad complica la implementación de los programas.

Discriminación por parte de los grupos de la sociedad civil

Algunas organizaciones del estudio se mostraron reacias a trabajar con ciertos grupos, como el colectivo LGBTQI o los trabajadores sexuales, debido a las creencias estigmatizadoras sobre estos grupos por parte del personal. Para trabajar de manera interseccional, es necesario que el personal desafíe sus propias creencias fuertemente arraigadas y culturalmente asentadas. Por ejemplo, el director de una organización explicaba que no se sentía cómodo con la idea de trabajar con organizaciones orientadas a trabajadores sexuales ya que la «prostitución» era algo que él personalmente no podía apoyar. Esto nos enseña que los grupos que están estigmatizados y discriminados también pueden (de manera involuntaria) reproducir patrones sociales discriminatorios hacia otros grupos. El hecho de que una organización luche por la emancipación de un grupo marginado en particular no garantiza que tenga una mentalidad abierta hacia otros grupos.

Miedo a una respuesta negativa contra la organización

Los grupos marginados suelen enfrentarse a estigmatización y discriminación, aunque en diferente medida dependiendo del tipo de grupo. Los trabajadores sexuales y el colectivo LGBTI en particular se enfrentan a mayores niveles de represión y agresión. En muchos países, el trabajo sexual y la homosexualidad son ilegales y los grupos de la sociedad civil que trabajan con estos grupos y para ellos corren el riesgo de enfrentarse a restricciones (a menudo por la aplicación de leyes penales o administrativas), ataques verbales, amenazas y violencia. Estos grupos de la sociedad civil han de ser especialmente cautos para mantenerse fuera del foco de atención. Como dejaron claro los entrevistados, es comprensible que muchas organizaciones de la sociedad civil sean reacias a asociarse con grupos muy estigmatizados por el temor a repercusiones y a ser estigmatizadas ellas también.

Condiciones delimitadas de los donantes

La mayoría de las organizaciones participantes en el estudio dependen casi por completo de donantes de otros continentes para sobrevivir financieramente. Indicaron que la mayoría de los



Miembros de la red DiDRR de Cebú (representantes de la Cruz Roja, personal de DRRM de Córdova y jefe de la PDAO) ofrecen demostraciones de rescate de una persona en silla de ruedas.

donantes imponen condiciones estrictas para la financiación, incluyendo la reserva de algunos fondos para grupos objetivo concretos. Esto influye considerablemente en el tipo de trabajo que pueden hacer o no. Algunas organizaciones del estudio explicaron que, con frecuencia, no es posible razonar con los donantes y conseguir que se salgan de su planteamiento delimitado hacia un grupo objetivo. Por eso, evitar un enfoque interseccional y limitarse a un grupo objetivo «claro» tiene sentido desde la perspectiva de la supervivencia organizativa y financiera. En general, los participantes en el estudio argumentaron que la adopción de enfoques interseccionales seguiría siendo «difícil» mientras la mayoría de los donantes insistan en aplicar un enfoque a un grupo objetivo singular.

Complicación percibida para la implementación de programas

Durante el examen de los hallazgos preliminares del estudio, salió a la luz otra limitación, que es la percepción de que los enfoques interseccionales pueden complicar la implementación de los programas. En este aspecto, surgieron varios argumentos relacionados. En primer lugar, se plantearon dudas sobre la medida en que trabajar de manera interseccional requiere conocimientos sobre las distintas identidades que pueden tener las personas. Puede ser necesario contratar a más personal o invertir en nuevas capacidades organizativas. En segundo lugar, se argumentó que adoptar enfoques interseccionales complica aún más la recogida de datos y la evaluación de necesidades. Tomarse en serio la interseccionalidad exige tener que recoger, analizar y usar datos desagregados, lo que requiere más tiempo y esfuerzo. En las evaluaciones de necesidades, se ha de tener en cuenta la diversidad y considerar todas las voces y perspectivas. Lo que no ayuda es que, en la actualidad, faltan instrumentos prácticos para dar contenido a las prácticas interseccionales.

Recomendaciones

A partir del estudio, surgen una serie de recomendaciones. Los grupos de la sociedad civil y los donantes que desean fomentar los enfoques interseccionales pueden considerar:

- ... invertir en concienciar sobre la importancia de la interseccionalidad, teniendo en cuenta que, siendo realistas, inculcarlo en la mentalidad de la organización no es algo que se consiga mediante cursos puntuales o sin implicación de los líderes.
- ... ofrecer protección a los grupos marginados y sus organizaciones de la sociedad civil que estén perseguidos en su propia sociedad.
- ... compartir experiencias, recursos, buenas prácticas y estudios sobre enfoques interseccionales.
- ... fomentar las coaliciones interseccionales que representen a distintos grupos marginados para aunar conocimientos y mejorar la solidaridad entre grupos.
- ... apoyar los programas de investigación y aprendizaje que ayuden a entender mejor los factores habilitadores y limitadores de la interseccionalidad en las organizaciones de la sociedad civil.

Para los donantes (incluyendo ONGI), el análisis ofrece una implicación adicional:

- ... fomentar y adoptar condiciones de financiación basadas en conceptos interseccionales.



Mariah Agbay, una mujer trans sorda, participa en el intercambio de experiencias de persona a persona durante la visita de intercambio de aprendizaje del proyecto «Voices for Inclusion» en Cebú (Filipinas).

Notes

¹ Willem Elbers es el investigador principal de "Rompiendo Barreras" en la Universidad Radboud. Daniel Boyco es un investigador independiente en el área de discapacidad.