



Diálogos sobre el Cambio de Poder en CARE
Mayo 2022 - Abril 2023

Reflexiones y Recomendaciones



INTRODUCCIÓN

Entre febrero de 2022 y abril de 2023, se llevó a cabo una serie de diálogos sobre el cambio de poder, dirigidos por personal de toda la confederación CARE, para explorar una serie de temas y cuestiones relacionadas con la descolonización de la ayuda, el antirracismo, la lucha contra la opresión y enfocarse más en el liderazgo local.

Este informe documenta algunas de las percepciones y aprendizajes hasta el momento de dicho proceso, y establece algunos de los próximos pasos que debemos considerar a medida que avanzamos hacia la consecución de nuestros objetivos de Visión 2030 de convertirnos en una organización antirracista y contribuir al cambio de poder en el sector de la asistencia. Se ha elaborado a partir de las aportaciones realizadas durante los diálogos –por expertos externos y por el personal–, incluidos los tableros digitales utilizados para documentar las aportaciones anónimas del

«Seamos realistas y vulnerables; de lo contrario, el cambio de cultura estará fuera de nuestro alcance».

Participante en el diálogo de cambio de poder

personal.

Esperamos que los compañeros de CARE sigan celebrando sesiones de diálogo, incluso entre altos dirigentes, como requisito previo esencial para cambiar el poder y los privilegios, dentro y fuera de CARE.

Ebony Riddell Bamber
Jefe de Defensa Mundial
(Autor del informe)

Kassie McIlvaine
Responsable de Igualdad de Género e Inclusión

Resumen de recomendaciones

A continuación se resumen brevemente algunas de las enriquecedoras recomendaciones y reflexiones que se entretajan a lo largo del informe de aprendizaje.

- **Afrontar la incomodidad que supone hablar de descolonización, antrracismo, poder y privilegios**, lo que puede resultar desencadenante o incómodo, pero que es un reflejo de la realidad de muchas personas. Es importante aceptar estas conversaciones como una oportunidad para el cambio positivo, no sólo a nivel personal, sino también colectivamente y a nivel organizativo.
- **Reconocer y tomar medidas para abordar la dinámica de poder desigual Norte/Sur, incluso dentro de CARE.** Es necesaria una acción concertada para desentrañar cómo se manifiestan en CARE las jerarquías globales Norte/Sur del conocimiento, las suposiciones de superioridad y el dominio de la lengua inglesa, y cómo avanzar hacia su reparación. Lo anterior incluye el compromiso con la forma en que estas cuestiones afectan al personal, garantizando que sus experiencias sean escuchadas, con el apoyo adecuado y con sistemas proactivos para tratar cualquier denuncia de trato diferenciado, acoso o discriminación.
- **Las palabras importan, por lo que es importante ser sensibles y «de-coloniales», en el lenguaje que utilizamos** - Debemos dejar de utilizar términos como «beneficiario», «campo» o incluso «desarrollo de capacidades» – que sugieren que las comunidades y organizaciones carecen de habilidades. Para muchos, «local» puede ser un término degradante. Entre los términos alternativos sugeridos se incluyen: «personas con las que trabajamos en solidaridad», organizaciones o socios «nacionales», enfoques «descentralizados», y referirse a «descolonizar» nuestro trabajo, no a «localizarlo». CARE cuenta con [Compromisos Globales de Comunicación](#), que constituyen una importante iniciativa que debe ampliarse y desarrollarse, junto con el Compromiso por el Cambio.
- **Promulgar un cambio de paradigma en la forma de ver, pensar y comunicar nuestras relaciones con los socios y las comunidades con las que nos solidarizamos:** son nuestros socios, por ejemplo, las mujeres y las niñas y sus organizaciones, los que tienen la comprensión contextual, el compromiso, la presencia a largo plazo, la legitimidad y la visión para cambiar su propio entorno, en la vida. A menudo, las prioridades de las comunidades y las organizaciones asociadas se han visto anuladas por un sistema de ayuda que a menudo se impone y trabaja para erosionar la capacidad, el liderazgo y los programas de los movimientos y organizaciones del Sur Global.
- **Empezar a hacer un seguimiento de los grupos y consultores a los que contratamos servicios y fijar objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades a las empresas nacionales y propiedad de mujeres.** El objetivo debería ser garantizar una política de diversidad de proveedores más amplia, haciendo un seguimiento de los avances y fijando objetivos hacia dicha política, país por país. Establecer algunos objetivos, como que el 50 % de los proveedores sean mujeres o que las listas de proveedores contengan al menos un 70 % de empresas nacionales y no multinacionales (por ejemplo, organizar talleres y reuniones, sólo en hoteles de propiedad local o social, en lugar de cadenas internacionales).
- **Reconocer los límites de los enfoques de Diversidad, Igualdad e Inclusión (DEI, por sus**

siglas en inglés), siendo activamente antirracistas y decoloniales: adoptar un enfoque DEI tiene su valor, pero puede limitarse a diversificar la cara del poder sin hacer nada contra sus efectos. La DEI no es sinónimo de descolonización, puede ser una medida –un indicador de que algo va mal– pero no resolverá el problema estructural más profundo. CARE debería articular claramente su propio plan de acción para convertirse en una organización antirracista junto con su actual programa de formación REDI obligatorio para el personal.

Introducción

VISIÓN 2030

CARE ha asumido una serie de compromisos para convertirse en una organización que no sólo reconozca, sino que realmente trabaje para dismantelar los continuos legados del colonialismo, en el sector del desarrollo internacional, y las profundamente arraigadas jerarquías de poder, recursos y sistemas de conocimiento que privilegian al Norte Global en relación con el Sur Global.

We commit to doing the work of antiracism. We know that to be anti-poverty is necessarily to be anti-racist. We will take on critical listening and learning and do more to make clear that fighting racial injustice is part of our commitment to social justice. Placing these principles at the heart of our work, from how we hire and promote, govern and lead, mobilize resources and partner, will enable us to be more innovative and deliver faithfully on our mission.

Esta intención, que se sitúa en el centro de la [Visión 2030](#), se reproduce en todas nuestras Estrategias de Área de Impacto, [hojas de ruta](#) y otros documentos de posición clave, a medida que tratamos de coordinar los esfuerzos para transformarnos en una organización antirracista. CARE no es la única organización que ha emprendido este proceso y, de hecho, otras organizaciones similares han establecido estructuras o funciones específicas del personal para reflexionar sobre la descolonización de su trabajo.¹ También nos hemos asociado con algunas de esas organizaciones homólogas, Adeso y varias organizaciones de la sociedad civil de países del Sur Global para desarrollar un [Compromiso por el Cambio](#), en noviembre de 2022.

¿Por qué los Diálogos de Cambio de Poder?

Como entidad grande y confederada que goza de acceso al poder y a los recursos debido a nuestro estatus y significativa posición en el Norte Global, corresponde a CARE comprometerse y responder a la necesidad de que el sector de la ayuda internacional se enfrente a su alineación con las divisiones coloniales de poder, conocimiento y privilegio. Dado que nos centramos en la igualdad de género, será fundamental aplicar una perspectiva interseccional a este trabajo y a la relación entre género y raza/etnia/posicionalidad global.

Un punto de partida para la acción tiene que ser la reflexión: construir conocimiento y comprensión y crear un espacio para que exploremos algunos de los problemas, experiencias y conocimientos, dentro de CARE, pero sobre todo desde la perspectiva de los socios y contactos externos.

La sesión de Diálogo sobre el Cambio de Poder fue una respuesta a esta necesidad que ha sido coordinada por el Jefe de Género e Inclusión y el Jefe de Defensa Mundial de CARE Internacional.

¹ Por ejemplo, Plan International ha creado una Comisión de Lucha contra el Racismo y, hasta principios de 2023, Christian Aid contaba con un Asesor de Racismo y Diversidad encargado de realizar investigaciones e informar a su consejo de administración. Save the Children Canadá anunció, en noviembre de 2022, su intención de nombrar a un Director Principal para el Antirracismo, la Antiopresión y la Descolonización, dependiente del Director General.

Queríamos crear espacios compartidos para explorar, aprender y debatir algunas de estas cuestiones, de forma abierta y sin prejuicios, y hacer algunas recomendaciones para la acción.

¿Cómo funcionan los sistemas de seguridad?

Los Diálogos de Cambio de Poder se celebran en un espacio Zoom, en línea, con un formato abierto al que el miembro del personal que dirige el diálogo puede dar forma, según sus preferencias. La única obligación es que sean un espacio inclusivo para compartir conocimientos, experiencias y perspectivas.

Hasta el momento, estas han tomado la forma de conversaciones entre miembros del personal; presentaciones y preguntas y respuestas con un orador externo; o paneles de conversación que involucran al personal, compañeros y organizaciones asociadas. Las sesiones se graban, se proveen traducciones en los idiomas principales y se les solicita con anticipación a unos pocos asistentes que compilen algunas reflexiones con los organizadores para contribuir a la documentación.

¿Qué lograrán?

Queremos posibilitar el diálogo abierto libre de prejuicios y el intercambio de conocimientos sobre temas críticos para CARE como organización. No tenemos ideas preconcebidas o expectativas poco realistas sobre encontrar todas las respuestas. No obstante, sí creemos que al trabajar juntos y atraer a muchos de nuestros socios —en particular a las mujeres del sur global— podemos realizar algo de progreso constructivo al arrojar luz sobre lo que CARE necesita para convertirse en una organización más antirracista y descolonial.

Por medio de los diálogos esperamos:

- Introducir las iniciativas existentes y los programas de trabajo dentro de CARE sobre la descolonización o temas relacionados como el trabajo de [Compromiso para el Cambio](#), Movimientos Sociales y [Asociaciones Equitativas](#).
- Comenzar a descubrir algunas de las formas en las que CARE está manifestando comportamientos, prácticas y actitudes coloniales —desde la perspectiva del personal y los socios— y documentar propuestas para su cambio.
- Identificar otras actividades, programas de trabajo e información necesaria para complementar o construir sobre los diálogos y ponernos en vía a convertirnos en una organización más antirracista y antiopresiva.
- Compartir información y, cuando sea necesario, hacer propuestas a los equipos de liderazgo a lo largo de la confederación para la acción sobre la contribución de CARE al cambio de poder en el sector.
- Estimular aún más el diálogo, la adquisición e intercambio de conocimiento entre el personal, los socios, los compañeros y los principales representantes de CARE.

Diálogos llevados a cabo hasta el momento

FECHA	TÍTULO	ORADOR
21 de febrero de 2022	Antirracismo, descolonización y las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales —Perspectivas de una joven feminista africana	Bénédicte Joan
9 de mayo de 2022	Quién se beneficia del dinero de las Organizaciones no	Mishy Mwanahamsi Singano

	Gubernamentales Internacionales: Uso de los principios feministas en el aprovisionamiento	
2 de junio de 2022	¿Es posible alcanzar la descolonización? Una mirada académica	Dr Mai Abu Moghli
6 de septiembre de 2022	¿Cómo debería verse un «enfoque decolonial» de ayuda?	Dr Foluke Adebisi
9 de marzo de 2023		Sofía Sprechmann Sineiro

Otros aportes

El personal de CARE ha presentado información reunida de otras interacciones o debates con socios sobre el tema del cambio de poder, la cuál hemos incluido en este informe de aprendizaje. Estos son:

- Debate en grupo con cinco organizaciones de base de mujeres en Indonesia
- Reunión abierta con las organizaciones socias en Níger
- Perspectivas de una organización de base feminista de la India

Diálogo 1: Antirracismo, descolonización y las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales — Perspectivas de una joven feminista africana

Bénédicte Joan

Resumen de las reflexiones

- **El privilegio en el sector tiene muchas formas**, es importante ser consciente de su existencia y asegurar que se tomen acciones para corregir o prevenir las inequidades que puedan resultar de este:
 - o Color de piel
 - o Los niveles de educación de algunos de los actores del desarrollo
 - o Las relaciones de poder entre las organizaciones locales e internacionales
 - o Las relaciones de poder entre el personal dentro de las mismas organizaciones
- **La educación y el conocimiento «occidental» son percibidos como superiores** —esto implica que las personas (incluyendo las del sector de ayuda) no escuchan o no reconocen las voces o el conocimiento local. Esto también complica los procesos de reclutamiento, etc., en los que los graduados de universidades locales son subestimados. Lo anterior **limita a los jóvenes** a quienes les gustaría tener una carrera en desarrollo, pero no pueden acceder a la educación en el exterior. Hay toda una conversación más general alrededor del **elitismo en el sector de las ONG** (p.ej. los requisitos a veces innecesarios para el nivel educativo de los masters), pero todo esto se torna aún más marcado cuando se lo ubica en el contexto del valor asignado a las instituciones educativas del norte y del sur.
- **«El poder de la blancura»** —Si la blancura se equipara ya sea con niveles más altos de educación o con el poder que proviene de administrar el dinero de un proyecto, entonces hay un desequilibrio de poder absoluto en los contextos en que los trabajadores de las ONG del norte están operando «en el territorio». Esto refuerza la necesidad de transferir el poder a los socios del sur.
- **Es necesaria la sensibilidad al trabajar en contextos en los que ciertos asuntos son tabú** o no son debatidos de forma abierta (como aquellos relacionados con el aborto/LGBTQ+). Estos no son asuntos que se puedan meter con calzador en la sociedad y una defensa de alto nivel destinada a los gobiernos podría ser un mecanismo más efectivo para el cambio. Existe la necesidad de espacios seguros para hablar que le permitan al personal o a los socios CSO compartir sus experiencias para reducir las prácticas perjudiciales.
- **Riesgo desproporcionado por la carga puesta sobre los socios locales.** Se suele presionar a las organizaciones locales a tomar más riesgos que las ONG Internacionales.
- **Las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales necesitan escuchar y aprender de los socios locales** —Se necesita más tiempo para crear un intercambio real con los socios locales, para proporcionar espacio para debates y reflexiones, en especial cuando los proyectos se están diseñando.
- **Patrones de discriminación que se repiten** —Las organizaciones locales pueden ser víctimas de racismo por parte de las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales, mientras que a veces los grupos de mujeres de base son también discriminados por las ONG locales, así como por las ONG Internacionales
- **Más voces necesitan ser escuchadas en todas las regiones:** Es importante escuchar más a los compañeros de CARE en otros países y regiones —qué es lo que experimentan (y lo qué no) y qué se puede hacer. Los debates pueden variar en Latinoamérica, Asia y África —los cuáles se deben tener en cuenta.

Diálogo 2: Quién se beneficia del dinero de las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales: Uso de los principios feministas en el aprovisionamiento

Mishy Mwanahamsi Singano

«Hay dos puntos de vista sobre este tema. El primero es que si te encuentras trabajando en el sector, no puedes criticarlo porque es visto como una traición. Luego, están aquellos como nosotros que creemos que ya que estamos en este sector, estamos bien ubicados para criticar y analizar el sistema —ya que es la única forma de progresar y mejorar nuestro trabajo».

Mishy Mwanahamsi Singano

Resumen de las reflexiones

- **Las políticas de aprovisionamiento/financieras aún se basan desafortunadamente en la protección del status quo.** Se nos ha dicho que debemos seguir las reglas y políticas que se nos han transmitido. Los sistemas han sido diseñados para servir a cierta clase, raza y género —los hombres blancos ricos.
- **No nos cuestionamos nuestras propias políticas.** La ironía es que estamos constantemente trabajando para mejorar y desarrollar otras políticas alrededor del mundo, pero no aquellas dentro de nuestro propio sistema.
- **¿Quiénes son nuestros propios proveedores?** Nuestros proveedores principales son negocios, asesores, imprentas y locatarios bien establecidos que muchas veces terminan siendo menos diversos y equilibrados en género. Los proveedores deberían ser también menos establecidos como los negocios dirigidos por mujeres, p.ej. los servicios de comidas.
- **El donante y las reglas de las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales sobre el aprovisionamiento crean barreras para los pequeños negocios y alimenta la inequidad.** Las políticas de aprovisionamiento rigurosas como los documentos de registro, las cuentas bancarias y otra documentación oficial que no es de fácil acceso para estos grupos son una barrera para su contratación. Algunos ejemplos son:
 - o La toma por parte de proveedores establecidos y grupos de negocios prominentes (Importadores-Exportadores), políticos, firmas internacionales.
 - o El gran gasto en su mayoría de asesores hombres, locatarios establecidos, compañías de servicios del sector (hoteles, imprenta, comidas)
- **Esto requerirá una forma distinta de trabajar.** El compromiso activo es necesario para hacer que las políticas de aprovisionamiento sean feministas, inclusivas y atractivas para las asesoras mujeres.
- **Otras medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades aparte del precio y la conveniencia.** ¿CARE hace un seguimiento de la edad, el género o la raza? No es imposible. Por desgracia, parece ser que la prioridad es quién puede ofrecer el servicio al mejor precio y en el tiempo y lugar justos.

¿Qué debería hacer CARE?

- **Dejar de considerar a las empresas y organizaciones dirigidas por mujeres como «beneficiarias».** Debemos cambiar nuestra forma de pensar y comprometernos a nivel global, nacional, del programa y del personal de apoyo.
- **Incentivar una cultura de apertura a la crítica dentro de las organizaciones** y garantizar que dentro de ella se sepan cuestiones relativas al género, la edad y cualquier otro factor que pueda afectar la voluntad de las personas a participar en la crítica.
- **Cambiar el paradigma sobre la forma en la que entendemos, pensamos y comunicamos nuestras relaciones con los socios;** por ejemplo, cambiar el término «beneficiarios» a «participantes/socios locales» y evitar frases como «desarrollo de las capacidades», ya que sugieren que las comunidades y organizaciones locales no tienen habilidades. Hay que pasar de «aversión al riesgo» a «posibilidades y oportunidades».
- **Preparar a los socios para la integración en la sociedad** para trabajar al nivel de los competidores, por ejemplo, en los procesos de registro y documentación. Las capacitaciones no deberían centrarse solo en cómo hacer negocios, sino en cómo evitar este sistema que tiene tantas barreras para, eventualmente, preparar y permitirles a los socios trabajar con organizaciones como CARE y otras más.
- **Replicar métodos de discriminación positiva,** como reservar puestos para que las mujeres del personal puedan solicitar posiciones de liderazgo dentro de la organización.
- **Ser prudentes a la hora de optimizar las políticas de los proveedores o vendedores.** Mantener el equilibrio entre la rendición de cuentas y el cumplimiento, pero también tratando de incluir más a nuestro grupo objetivo; es decir, las mujeres, como proveedoras o vendedoras. Debemos atraer y contratar adrede a asesoras y vendedoras cuando sea posible.
- **Comenzar a hacer un seguimiento de los grupos y de los asesores con los que nos relacionamos para garantizar la igualdad de oportunidades.** Deberíamos hacerlo con el objetivo de lograr una política de diversidad de proveedores más amplia, monitorear el progreso y establecer objetivos para alcanzarla en cada país.
- **Adoptar una postura fuerte y desafiar a los donantes con políticas rígidas.** Empecemos a conversar con los financiadores sobre la distribución del riesgo y la delegación del poder para que estas bases se reflejen en los acuerdos de financiación.

CARE debería efectuar estas conversaciones desde cuatro perspectivas principales:

1. **Punto de vista de la ideología:** ¿Cuál es la postura de CARE? Si se centra en el interés por las mujeres y la juventud, entonces deberíamos reflexionar sobre las políticas de contratación que afectan su inclusión.
2. **Programas:** ¿Cómo deberíamos diseñar y replantear los programas que prácticamente nos permiten distribuir los recursos a grupos marginados y de forma igualitaria?
3. **Defensa:** ¿Cómo podemos mejorar o influir en las políticas y las normas gubernamentales en materia de igualdad de oportunidades en el sector del desarrollo, aparte de CARE?
4. **Recuperación del poder:** Como organización, debemos animarnos a imaginar un mundo nuevo y cambiar.

Diálogo 3: ¿Es posible alcanzar la descolonización? Una mirada académica

Dr Mai Abu Moghli

«Creo que contar con estos espacios abiertos, seguros y críticos para el diálogo y el debate es un paso importante para lograr prácticas más equitativas y justas, especialmente, en el campo de la investigación, en el entorno académico o en el trabajo en el ámbito humanitario y del desarrollo, los cuales se están tornando cada vez más interdependientes y están cada vez más interrelacionados».

Dr Mai Abu Moghli

Resumen de las reflexiones

- **Resistencia a la incomodidad.** Las conversaciones sobre la descolonización y los ejemplos e ideas asociadas pueden resultar provocadoras o incómodas. Sin embargo, ellas son el reflejo de los que realmente pasa. Es importante abrazar esta práctica como una oportunidad para generar un cambio positivo no solo a nivel personal, sino también de manera colectiva a nivel institucional, ya que allí es donde ocurren los cambios a largo plazo.
- **Riesgo de convertir al término «descolonización» en una expresión en boga.** Se corre el riesgo de responder a una «moda» en lugar de comprometerse a nivel estructural. Lo anterior convertiría a la palabra en un término vacío, diluido y despolitizado, y de permitir así una representación superficial que no logra abordar la interseccionalidad racial, política y socioeconómica.
- **Peligro de «reformas blandas», tales como las asociaciones.** Las asociaciones constituyen una de estas «reformas blandas», conformadas por grandes fondos. Por ejemplo, dentro del sector universitario del Reino Unido, existe un Fondo de Investigación sobre Desafíos Globales, que está condicionado a tener socios en el sur. En realidad, estas asociaciones son peligrosas, ya que reformulan las agendas de los gobiernos (las agendas políticas), que no favorecen mucho a las personas refugiadas, migrantes o de color. Estas agendas políticas se enmarcan dentro del lenguaje de asociaciones igualitarias para que resulten atractivas a las tendencias de descolonización actuales.
- **Dinámicas de poder desiguales entre quienes investigan en el norte y en el sur.** Buscan información sobre «lo que hay que hacer» con respecto a la situación en el Líbano con las personas refugiadas de Siria. «Mi causa es su profesión», dicen. Es necesario deconstruir y problematizar estas posicionalidades en términos de colaboraciones equitativas.
- **Producción y jerarquías del conocimiento:** Las teorías o el conocimiento producidos por los investigadores del norte se consideran universales o más amplios para aplicar a nivel mundial. En cambio, aquellos producidos por investigadores del sur se consideran particulares o locales. Los investigadores del sur se incorporan a los proyectos como «muestras», es decir, representantes de las poblaciones locales. Lo anterior ocurre a pesar de que muchos investigadores del sur involucrados en tales proyectos proceden de la elite y pueden haber estudiado en el norte.

- **Pérdida de la confianza.** Las asociaciones deberían construirse sobre la base de la igualdad, pero a menudo no sucede. La diligencia debida es mucho más estricta en las instituciones del sur.
- **Salvadorismo,** dentro del cual se encuentran la jerarquía del conocimiento, el supuesto de superioridad y la misión de «civilizar». Estas ideas son parte de una estructura colonial y deberían combatirse, ya que se manifiestan dentro de los programas y las investigaciones de desarrollo. Es necesario «invertir la mirada» y preguntarle a nuestros gobiernos cómo ocurrieron los problemas en primer lugar, por ejemplo, la crisis de las personas refugiadas. Hacer que nos rindan cuentas. Un ejemplo es el caso de las personas refugiadas que se mueren en las costas del Reino Unido o de Francia.
- **La resiliencia como término deshumanizante.** «La resiliencia consiste en mantener a las personas al borde de la supervivencia». Las personas deberían tener la oportunidad de progresar, no solo de sobrevivir.

¿Qué debería hacer CARE?

- **Incluir presupuestos para la traducción.** Falta respetar las comunicaciones fuera de las culturas dominantes.
- **Concientizar sobre la posibilidad de que «local» sea un término humillante.** Usar el término con cuidado y conocimiento del contexto.
- **Aplicar la narrativa ética,** particularmente cuando se trata de niños o en las escuelas. Las imágenes pueden usarse y estigmatizarlos de por vida como personas refugiadas o beneficiarias de ayuda. Se percibe manipulación y explotación de nuestros cuerpos. No ocurre en el norte.
- **Ser conscientes y desafiar la naturaleza política de los sistemas de visado.** Los países del norte les niegan las visas a investigadores del sur o les dan un acceso prioritario a los investigadores del norte. Al final, ¿de quién son los conocimientos representados? Míos no.
- **Ser reflexivo políticamente y consciente de la posicionalidad y el privilegio.** No podemos controlar el lugar donde nacemos o nuestro privilegio, pero sí podemos estar abiertos a cuestionarlos.
- **Impulsar la transparencia sobre los recursos desde el inicio del proceso.**
- **Tener socios de confianza en el sur global.** Relacionarse con respeto mutuo, entendiendo que todos aportan algo.
- **Garantizar que haya voluntad política.** Las reformas blandas sirven, pero no le ponen fin a las cosas. Si no hay apoyo desde arriba, no habrá progreso.
- **No declararse neutral porque todo lo que se hace es altamente político.** Neutralidad e imparcialidad. Las Organizaciones Internacionales no Gubernamentales humanitarias asumen que son imparciales porque siguen principios humanitarios. Esto es una falacia. Si trabajas con los gobiernos en temas de pobreza, violencia contra las mujeres y niñas (VCMN), todos estos son temas políticos. Necesitamos deconstruir estas falacias y trabajar en consecuencia como un primer paso útil.

- **Movimientos sociales** – Las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales pueden trabajar con ellos siempre que acepten que los movimientos sociales lideren y apoyen de acuerdo con la guía del movimiento social. Adopte la humildad y comprenda dónde encajamos en el ecosistema, en todo caso.

Diálogo 4: ¿Cómo debería verse un «enfoque decolonial» de ayuda?

Dr Foluke Adebisi

«La descolonización es... el rechazo continuo y evolutivo de las condiciones de vida coloniales que fueron introducidas y globalizadas a través del proyecto de esclavitud colonial capitalista».

Dr Foluke Adebisi

Resumen de las reflexiones

Definiendo la descolonización

- **Los orígenes del proyecto colonial se pueden ubicar en los viajes de descubrimiento del siglo XV** – Tenga en cuenta que la gente habla de que Cristóbal Colón «descubrió» América; sin embargo, no faltaba todo el continente. Al decir «descubrimiento», introducimos un desequilibrio de poder – una persona o estructura o personas descubren a otra y por lo tanto se colocan a sí mismos, sus epistemologías, formas de pensar, ser y hacer, sobre el otro que es «descubierto». Estas son tierras y pueblos que no faltaban, pero que por ese descubrimiento quedan subyugados al modo de pensar, ser y hacer de Europa.
- **El rechazo inmediato de este «proyecto capitalista y colonial de esclavización» es la descolonización.** Depende del contexto, rechaza los significados y usos que los conocimientos coloniales hacen de los cuerpos humanos, creando diferentes razas en jerarquías y haciendo que el espacio de un pueblo sea propiedad de otro. O considerando los tiempos de un pueblo como «primitivos» o primordiales.
- **La descolonización se manifiesta de manera diferente según los contextos:**
 - Estados poscoloniales – P. ej., solicitudes de independencia y más allá, reparaciones, repatriación de artefactos saqueados, igualdad económica, soberanías ambientales.
 - Colonias de colonizadores – pueblos indígenas que piden que se les regresen sus tierras en Australia, Nueva Zelanda y América.
 - Estados colonizadores – pueblos de minorías raciales en P. ej., Reino Unido exigen igualdad, reparación y justicia racial.
- **Lo que no es la descolonización:**
 - Diversidad, Igualdad, Inclusión (y Representación) – adoptar un enfoque DEI puede ser encomiable, pero sólo diversifica la cara del poder sin hacer nada sobre sus efectos. La DEI cambia a los jugadores pero no al juego – continúa el despojo y la deshumanización constantes de la supervivencia planetaria y humana, pero con diferentes caras al mando.
 - La DEI no es sinónimo de descolonización, invita a los POC a instituciones que han sido cómplices de estas opresiones esperando que cambien estas instituciones, pero en su lugar esas personas son cambiadas y, a veces, perjudicadas por las instituciones.
 - Necesitamos redefinir nuestro trabajo para que rediseñe el mundo.
 - La DEI puede ser una medida – un indicador de que algo anda mal. No resolverá el problema estructural más profundo; es decir, el proyecto de esclavitud colonial y capitalista que comenzó en el siglo XV y las jerarquías de formas de pensar, ser y hacer que impuso.

Otros términos

- **Colonización** – ocupación física de la tierra que requiere control legal y administrativo.
- **Colonialidad** – proviene principalmente de pensadores de las Américas (P.ej., Aníbal Quijano, Nelson Maldonado Torres). Esta palabra describe el dominio de las ideas, el pensamiento, la praxis; ideólogos que instigaron la colonización de la tierra. Se pensaría que es aceptable imponer la cultura, la religión, el idioma, las leyes, pensar por otras personas – si hubiera una ideología de dominación. Esto es colonialidad. Incluso después de que la colonización ha desaparecido, la colonialidad persiste. La categoría social de raza es un elemento clave de esta, una forma de dominación. Esto representa una clasificación social de colonizados y colonizadores. La colonialidad se relaciona con patrones de poder persistentes. Inaugurada desde 1492. Surgió como consecuencia del colonialismo. Se respira colonialidad todo el tiempo y todos los días.

Un enfoque para pensar en la descolonización e integrarla en el trabajo de ayuda

- Considere las siguientes preguntas, basadas en el enfoque «tríptico» del [Dr Olivia Rutazibwa](#)
 - **Ontología** – ¿Qué es el desarrollo internacional? ¿Qué es el sector de la ayuda? ¿Cuáles son sus orígenes, con qué está conectado? ¿Cómo funciona?
 - **Epistemología** – ¿Cómo sabemos sobre el desarrollo y la ayuda internacional? ¿Cómo se produce el conocimiento en el sector? ¿De quién son las voces y los conocimientos que se escuchan, o que quedan sin escuchar? ¿Cómo se consideran los conocimientos que no se ajustan a los paradigmas dominantes?
 - **Normatividad** – ¿A quién sirve el desarrollo internacional o la ayuda? ¿Qué queremos lograr?
 - Cuestionar la historia y la estructura de la ayuda internacional
 - Observar el lenguaje «ayuda», «desarrollo», «sur global», «países pobres»
 - Negarse a reforzar las dinámicas de poder producidas por los procesos [supra]coloniales, P. ej., capital, patriarcal, racial
 - Ir más allá del EDIR, pero aún atractivo
 - ¿Quién lidera, quién colabora, quién decide?
- **Piense en la descolonización como «una fractura sin fin del mundo creado por el colonialismo»** (Joel Modiri). La búsqueda de ser libre, de construir un mundo más nuevo, siempre ha perdurado y siempre perdurará.
- **Este es el trabajo de una vida.** Estamos tratando de hacer retroceder una máquina que se ha estado alimentando de nosotros durante 600 años, desde 1492. Tenemos que empezar, pero es un trabajo duro y es posible que no lo veamos durante nuestra vida.
- **Cambiar la sede al Sur Global pero no cambiar el poder.** La localización es un criterio y la definición aún se determina en el Norte
- **Desigualdad – capacidad de cambiar y evolucionar en línea con el capitalismo.** Este es un objetivo en movimiento.

¿Qué podemos hacer?

- **Ceder el poder** – ¿cómo se puede hacer y cuáles son las dificultades prácticas de esto?
- **Ser conector, intermediario e influenciador de organizaciones locales** en estructuras globales.
- **Más conversaciones y vínculos del Sur Global** – no solo Norte-Sur Global. Tal vez no necesite estar en conversación con el Norte Global si sólo «quieren destruirte».

- **Describa los cambios o movimientos en el poder que queremos ver** en lugar de usar las «palabras de moda» que adoptamos en ciertos círculos. Utilice un lenguaje sencillo. Una forma de abordar estratégicamente estos temas con audiencias cerradas u hostiles a estos temas.
- **Reconocer que estamos interconectados (Sur y Norte Global)** – y buscar tener una conversación con aquellos que quieren y que pueden comprometerse con la colonialidad para crear un mundo mejor.

Diálogo 5: Reflexiones de la Secretaría General de CI sobre Descolonización y Compromiso por el Cambio

Sofía Sprechmann Sineiro

«Nosotros en CARE somos simplemente facilitadores. Debemos reconocer que tenemos poder – real y percibido, – y ser conscientes de ello en cada interacción. Ahora somos más conscientes de ello que cuando yo empecé en el sector, lo cual es bueno. Los gobiernos y los donantes están asumiendo compromisos y ahora debemos ser más enérgicos y decididos para ponerlos en práctica».

Sofía Sprechmann Sineiro

- **Las palabras importan y dan forma a mundos – la importancia del lenguaje.** Se unió a CARE hace 29 años y quedó impresionada por términos como «campo», que posicionan al Sur Global como la periferia. Invirtió deliberadamente estos términos – habló de hacer una «visita de campo» a Berlín o «en el extranjero» a Londres. Era evidente que el lenguaje que escuchamos y al que estamos expuestos todos los días da forma a quiénes somos, cuyas ideas importan más. También se usa mucho lenguaje militar en el sector – P. ej., «trabajadores sanitarios de primera línea», «botas sobre el terreno», etc. Necesitamos eliminarlo cuando podamos.
- **El Compromiso por el Cambio** es una promesa en la que hemos estado trabajando por 18 meses con organizaciones afines: Oxfam, Plan, Save the Children, Action Aid, Christian Aid. Otras se unieron posteriormente: Mercy Corps, Action Aid, Comité Internacional de Rescate y muchas otras. Lanzado en octubre 2022, es relativamente reciente pero con un modesto progreso para hablar en las siguientes tres partes:
 1. **Colaboraciones equitativas** – estamos cediendo espacio de manera más sistemática en nuestra defensa a los socios. P. ej., a la «Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer» este mes (marzo 2023) y para este año tenemos los mismos planes para Women Deliver. Hay un mayor compromiso y vamos a medir sistemáticamente el financiamiento que brindamos a las OSC que representan y atienden a las mujeres.
 2. **Relatos auténticos:** compromiso a relatar historias que representen auténticamente a las personas con las que trabajamos en solidaridad. Debería ser fácil progresar en este ámbito si nos comprometemos. Por ejemplo, nuestra inspección de imágenes mostró que casi el 70 % fueron tomadas por hombres del Norte Global y hay mucho poder en la perspectiva para retratar una realidad. Pudimos cambiar rápidamente esta referencia. No hay razones por las que las historias que contamos no puedan ser contadas por mujeres del Sur Global para que retraten las realidades de sus vidas. Ya tenemos ejemplos, tales como poderosas exposiciones de fotos de mujeres que hemos contratado del Sur Global.
 3. **Influenciar al sector más amplio** – Intentar influenciar a más Organizaciones no Gubernamentales Internacionales (INGOs) para que se apunten al compromiso ha sido, hasta ahora, el progreso principal. No se le puede atribuir los cambios que los donantes ya están presentando, pero es alentador que la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) se haya comprometido a que el 25 % de los fondos vayan para las organizaciones del Sur Global en el 2025. Además, para el 2030 ese porcentaje será del 50 %. Muchos de los donantes europeos se comprometen a lo mismo. Hay una mayor comprensión de parte de estos gobiernos con respecto a que ya no es opcional mantener los valores de la autodeterminación, la voz de la gente y la participación.

¡Nada sobre nosotras sin nosotras!: este lema feminista ha sido un acompañamiento constante. No se lo puede separar de la descolonización, ya que de eso se trata. Cada vez más personas en el mundo exigen que sean ellas mismas quienes determinen su propio futuro. En CARE somos simplemente facilitadores. Debemos reconocer que tenemos poder – real y percibido, – y ser conscientes de ello en cada interacción. Ahora somos más conscientes de ello que cuando yo empecé en el sector, lo cual es bueno. Los gobiernos y los donantes se están comprometiendo y ahora debemos ser más fuertes y determinadas para ponerlo en práctica.

- **«Páginas coloniales»**, reflexiones sobre las dinámicas del poder en el Norte/Sur Global: Cuando me uní a CARE en 1994 en Camboya, me contrataron localmente y fue como estar entre dos mundos: no de Camboya, sino como un miembro más del personal del Sur Global. Comencé a escribir mis «páginas coloniales» y anoté lo que observé como comportamientos coloniales o elementos de las conversaciones. Había unos 20 empleados expatriados, pero también provenía de colegas camboyanos, quienes se sentían en una posición de inferioridad, y no confiaban en sus propias ideas cuando las exponían en las reuniones. Ya que no pertenecía a ninguno de esos mundos, pude observar eso y me pareció evidente que el desequilibrio de poder era parte de cada interacción. Tengo un sentido agudo para estos comportamientos coloniales. Debemos ser conscientes de las cosas que nos afectan, así que mis sentidos sobre el Norte/Sur Global están siempre activos. A veces cansa el observar como si estuviera en todos lados.
- **Privilegiar la lengua inglesa:** incluso en un entorno muy diverso, aunque haya una mayor participación del Sur Global, la idea que se expresa en breves fragmentos en un inglés claro y perfecto, idealmente con acento británico, es la que todo el mundo escucha, a la que todos se aferran. Ese es el comentario que aparece en el rotafolios, que todo el mundo quiere comentar. En otras culturas, querríamos contarlos mediante un cuento, de manera más poética. Pero eso no aparece en el rotafolios. Es importante la interpretación, pero hay un sinnúmero de ejemplos de que cuando se interpreta algo, las personas están con el teléfono móvil y no escuchan con tanta atención. La culpa es nuestra. Tenemos que reflexionar sobre cómo nos presentamos, cómo escuchamos, a quién escuchamos, qué ideas privilegiamos y eso empieza en nosotros mismos.
- **El liderazgo de las mujeres en el Sur Global:** creo que el Compromiso explica de manera más clara que no haremos nada sin implicar a las personas con las que nos solidarizamos. Esto es importante desde el punto de vista de los valores, pero son las mujeres y las niñas y sus organizaciones las que tienen la comprensión contextual, el compromiso, la presencia a largo plazo, la legitimidad, la visión y los sueños para cambiar su propio contexto en la vida. Este es el caso tanto de la respuesta humanitaria como del trabajo de desarrollo. No solo es una perspectiva de principios, sino también es más eficaz a la hora de impulsar el impacto como mejor saben hacerlo. Sus sueños y sus visiones han sido a menudo anulados por un sistema de ayuda que suele imponer, que erosiona la capacidad, el liderazgo, la agenda de los movimientos y las organizaciones del Sur Global. Tras la COVID ha habido una mayor delegación de autoridad en las organizaciones dirigidas por mujeres. Es necesario mantener este espacio y seguir alimentándolo.
- **Ser antirracista y menos colonial es el trabajo de toda una vida:** en los dos últimos años, desde el asesinato de George Floyd, se ha dado un mayor impulso a la descolonización del sector. Antes ni siquiera hablábamos de eso. Ahora hay muchos recursos (libros, guías sobre cómo ser antirracista, sobre cómo descolonizarse), con formas concretas de avanzar. Comienza con una conversación abierta y sincera sobre dónde reside el poder y qué aspecto tienen las acciones y respuestas más integradoras. Necesitamos mantener conversaciones profundas sobre nuestro papel como INGO y sobre cómo podemos mantener la marginación de los actores locales y el mantenimiento de tendencias racistas, sexistas o capacitadoras en nuestro sector. No es algo de lo que te puedas librar, hay que trabajar en ello toda la vida.

- **Permitir que nuestros socios nos desafíen es un aspecto importante.** El proceso de Compromiso por el Cambio, presidido por Degan Ali, de Adeso, nos planteó un reto. Sin ella no habríamos llegado donde lo hicimos. Tuvimos una reunión con 30 ONG del Sur Global y nos lanzaron el primer borrador de Compromiso por el Cambio. La tecnología debería facilitarnos la obtención de esta información de los socios del Sur Global y de las personas con las que queremos solidarizarnos.
- **Diálogos y asociación Sur-Sur:** ha mejorado, pero no lo suficiente. Me entusiasman los miembros de CARE Internacional procedentes del Sur Global; cuando yo empecé eran 10 miembros del Norte Global. En la actualidad, CARE en Egipto lidera la lucha contra la violencia de género en situaciones de emergencia; CARE en la India lidera la tecnología y la innovación e inspira al resto de nosotros; Chrysalis, el afiliado de Sri Lanka, ha liderado la lucha contra la violencia de género en la confederación durante varios años. El inspirar y hacer crecer debe ser el propósito.

Otras consultas

Debate en grupo con cinco organizaciones de base de mujeres en Indonesia

Resumen de las reflexiones

- **Falta de compromiso con las necesidades y experiencia de los locales.** Por experiencia, las organizaciones locales saben que los programas de las organizaciones internacionales rara vez se alinean con las necesidades locales. A las organizaciones locales solo se las trata como ejecutoras y rara vez se las involucra en las primeras fases para formar el diseño del programa o la estrategia.
- **Los socios locales no son tratados como iguales.** Las organizaciones internacionales se ven a sí mismas como «donantes» y no ofrecen oportunidades a los socios locales para innovar, adaptar los programas al contexto local o escuchar o aceptar las sugerencias de la organización local.
- **Importancia de la confianza y del análisis conjunto de las lecciones aprendidas.** El valor de las organizaciones locales tiende a juzgarse en función del éxito de un programa concreto, sin considerar en primera instancia la relación de confianza con la organización local durante el trabajo. Al final de un proyecto, debe haber un diálogo abierto sobre las lecciones aprendidas, los éxitos y los fracasos desde la perspectiva de igualdad entre socios, no desde decisiones unilaterales de la organización internacional.
- **Falta de inversión en personal local.** En el caso de los programas centrados en las mujeres, las niñas, los niños y los jóvenes, puede ser necesaria una inversión para proporcionar logística o formación al personal del programa, pero esto rara vez se incluye en los presupuestos, que se centran exclusivamente en los costos de ejecución.
- **Escaso interés de los donantes en permitir la influencia de las mujeres en la toma de decisiones** – Los donantes no se enfocan lo suficiente en apoyar la defensa y la participación política liderada por las mujeres, algo fundamental para promover los derechos de las mujeres a la defensa. Es necesario ir más allá de la mera «herencia» de funciones de liderazgo a nivel de aldea.

Reunión abierta con las organizaciones socias en Níger

Los socios ven progresos en:

- Compartir información sobre los procedimientos
- Reuniones regulares de planificación y comunicaciones
- Reunir a varios socios en proyectos conjuntos, crear sinergias
- Ayudar a los socios a desarrollar sus capacidades, por ejemplo, formación sobre temas de género
- Adaptación contextual de los temas en los que trabaja CARE

Áreas de preocupación:

- **Algunos miembros del personal tratan a los socios como subordinados.** Es necesario un cambio de actitud en algunos miembros del personal que no actúan de acuerdo con los principios de la organización. Cuando los socios dan su opinión, algo a lo que tienen derecho, algunos miembros del personal de CARE no escuchan. Tienen serios «problemas complejos». Falta de respeto por la estructura dentro de las organizaciones asociadas. CARE también presiona demasiado a sus dirigentes en materia de comunicación.
- **El retraso en la liberación de fondos tiene un impacto significativo.** Puede deberse a retrasos en la firma de contratos, en la provisión de fondos, en la revisión de los informes de gastos. Los socios pueden necesitar apoyo para ello o tener que retrasar la aplicación. La contratación y la planificación pueden comenzar antes de la aplicación.
- **Se necesita un compromiso más estratégico entre CARE y los altos dirigentes de los socios,** que vaya más allá de la ejecución de los proyectos e involucre estrategias. Establecer relaciones institucionales y entre iguales.
- **Las tasas administrativas y tarifas diarias son insuficientes para cubrir los gastos reales,** tales como los costos energéticos, las auditorías, los salarios, etc. Sugerencia para que los socios cobren una comisión de gestión.
- **Los presupuestos de los socios no se diseñan conjuntamente, son comparativamente bajos y están sujetos a cambios.** Necesidad de un diseño y cálculo conjunto de los presupuestos, y de más transparencia, para garantizar que se puedan cubrir los costos reales. La infrapresupuestación dificulta la puesta en marcha de ciertas actividades o la adquisición de equipos esenciales como computadoras. Si los costos operativos son insuficientes, esto puede contribuir al fraude.
- **Falta de evaluación de los socios y por parte de los socios.** Debería haber un proceso de evaluación anual y participativo en el que se compartieran los puntos fuertes y débiles para garantizar las mejoras. Los socios deben tener la oportunidad de evaluar a CARE.
- **CARE debe reconocer los desequilibrios de poder entre organizaciones de base de mujeres y las ONG dirigidas por esposas de hombres prominentes –** El papel de CARE en garantizar la inclusión de todas las voces.

Perspectivas de una organización de base feminista de la India

Resumen de las reflexiones

- **CARE desempeña un papel en el desarrollo de la capacidad institucional y la gestión financiera** para mantener las organizaciones de base.
- **Es fundamental comprometerse directamente con las organizaciones de base de mujeres.** Visitar donde residen, escuchar atentamente lo que tienen que decir.
- **Reconocer la importancia de las intersecciones de género y clase/casta.** Esto afecta al modo en que las mujeres acceden y se involucran en los servicios y a su capacidad para participar en las estructuras de poder.
- **Es fundamental apoyar la unión de las mujeres para desafiar al patriarcado.** Tener una voz colectiva ha cambiado el poder de una mentalidad patriarcal a que las mujeres tengan su voz.

- **Las organizaciones de base de mujeres pueden sentirse poco preparadas para tratar con las Organizaciones no Gubernamentales Internacionales como CARE.** ¿Cómo podemos transformarnos para llenar este vacío?

- **Fortalecer las organizaciones de base para que su experiencia pueda influir en las políticas que afectan a los derechos y al bienestar de las mujeres:**
 - Implicar a las organizaciones de base en el diseño de programa
 - Apoyarles para documentar las experiencias de las mujeres
 - Proporcionar apoyo técnico, por ejemplo, redacción de propuestas
 - Acabar con la VCMN, un importante punto de entrada para el trabajo con las organizaciones de base de mujeres

¿Cuál es nuestro siguiente paso?

A través de los diálogos, el personal de CARE ha puesto de manifiesto que:

- Se apasionan por este tema y quieren participar en los debates. Sin embargo, la continuidad del compromiso depende de una acción concertada.
- Reconocer que necesitamos tener una mentalidad de aprendizaje y comprometernos —a nivel personal, organizativo y sectorial— a cumplir nuestra agenda antirracismo.
- Puede parecer que lo provoquen las pláticas que impliquen discriminación o racismo, debido a experiencias personales.
- En algunos casos, algunos pueden sentir que han experimentado un trato diferencial en CARE con base en su identidad (raza, nacionalidad, etnia, estatus LGBTIQ+, edad, discapacidad) o en su posición (por ejemplo, en el Norte o en el Sur Globales, miembro de CARE u Oficina del Municipio)

De forma crítica, el proceso de los diálogos ha ayudado a identificar que necesitamos apoyar al personal que desee participar en estas conversaciones, dejando claro qué opciones de revelación de información y servicios de asesoramiento están disponibles para el personal que pueda haber experimentado incidentes de acoso o discriminación, o que se haya sentido aludido por algunas de las conversaciones. **La información sobre las opciones de apoyo disponibles se va a compartir con el personal, en todos los idiomas de CARE, en diálogos posteriores.**

Para seguir desarrollando esta agenda, se recomienda que CARE:

1. Continúe celebrando diálogos de cambio de poder sobre temas y cuestiones identificadas por el personal de CARE de toda la confederación.
2. Comparta los aprendizajes de los diálogos sobre el cambio de poder celebrados hasta la fecha con los directores nacionales y el Consejo de Supervisión para garantizar que la conducción de la agenda antirracismo de CARE sea asumida a un nivel superior dentro de la confederación.
3. Adopte las medidas adecuadas para garantizar que las recomendaciones del resumen se pongan en práctica a medida que avanzamos en nuestro camino hacia la consecución de la Visión 2030.

Reflexiones y recomendaciones de los participantes

Durante cada diálogo, se proporcionó a los participantes enlaces a tableros digitales para que anotaran sus pensamientos, sentimientos y preguntas. Estos se han agrupado temáticamente a continuación y proporcionan ideas clave para apoyar este informe de aprendizaje.

Individual self-reflection and staff experiences at CARE

We need to ensure as an organization we practice what we are preaching.

Self-reflection is key for individuals to uphold equity and practice antiracism - can't we make it mandatory for all CARE offices to hold sessions that support self-reflection?

We must start with a good sense of self-criticism about racism and institutional discrimination and from there honestly define what we want and can change.

Often when I speak as a woman from the south... people smile and say "thank you" and tick the box - rather than listen to what I am saying and if I disagree with a senior staff.....

Some folks at CUSA went through the book "Me and White Supremacy" as an exercise; it was extremely helpful in breaking down white privilege and white supremacy.

I suggest that the discussions be broken down into small groups all in respect of the diversity for a larger participation and a better appropriation.

Seems that the colonialist culture of CARE is often brainwashing people ... losing their sensitivity for colonialist behaviours and attitudes. Scary ...

It is important to understand how other non-hegemonic epistemologies work and to promote honest (self)reflection in all levels, but it is necessary to pause and listen (us) and

Can someone have colonialist attitudes and working even if they are from the global south? I see 'dictator' styles even from those that were colonised - male and female

We need to talk about white supremacy and racism in our workplace and our sector without shying away and/or "reading between the lines" in conversations.

Ask for feedback and replication of discussions at CO level.

and reflect, as well as having the confidence to question and say when we feel colonialist behaviors or language in order to change it.

At the beginning of the session, invite participants to adopt a critical view of their privileges, positions, statuses, identities to avoid cognitive biases

Body language can show a "message" of privilege and making other refrain from expressing themselves/ideas

Interesting reflections about replacing Europeans peoples with brown skills peoples to continue doing the same thing. The agenda has been hijacked and we need to reflect.

Organisational & structural change for decolonisation 1/2

Let's get real and vulnerable-- otherwise, culture change will be out of grasp.

What is according to you the most significant challenge on an organizational level for CARE to make a real contribution to the pledge for change?

As an INGO, we are speaking of gender equality and antiracism; but sometimes we are also contributing to this unconsciously

I am glad CARE recognises the lack of anti-racism work and actions undertaken and is willing to open a conversation about it and take actions.

I'd be keen to take part in this group to ensure that CARE looks inward and commits to decolonising our approach, processes, and systems

What are the most important things that CARE staff can do to implement the pledge starting today?

How is the pledge being centred across the Confederation? Is this really being deepened as part of the non-negotiables. How is this enforced?

Simply put we need to walk the talk.

What will CARE look like in 2040?

How do we hold people accountable?

How big do you see the influence of the institution CARE with a colonialist history over the people from colonized countries working for the organisation?

Words of wisdom: I believe the more diverse the group is the better for the outcomes, in terms of cultural background, age, race, sex etc and CARE has resources and the platforms.

Why is the "global north" not discussing more about how to redefine its role in development cooperation? To make real power shift possible, changes also must happen there.

If Coloniality is long standing patterns of power - what are patriarchal indigenous systems of Chiefdom? That are long standing power systems with long term impact on cultur

'Being African and black, there is a lot of tick box efforts, but the minimizing of this issue definitely exists. What has it meant for CARE internally?'

Let us get it going!

The reason why we are having conversations about racism is because of its international relevance to others.

Maybe more south-south dialogue could create another space for more empowerment and opportunities

Organisational & structural change for decolonisation 2/2

What link to you see between creating spaces for colleagues in "global south" to disagree/have different ideas to the power holders in CARE? or we are expected to all agree?

What is progressive about 'a pledge'? The 3 areas are simply non-negotiable versus changing the pathways of control which development is central to?

From a Southern feminist perspective, the pledge is focused on the continued role of INGOs rather than disrupting the role of development in capitalist control. Is this what they should

Localization means that CARE should be comfortable with more of the resources (which are limited) going directly to local organizations. But are we? In many countries we rather compete.

The funding issued support colonialist behaviours- we in the global south need to align with what colleagues in the global north want otherwise, to be favoured.

What role can INGOs play in the broader political economy that development is a key pillar of? Essentially INGOs should be working themselves out of the role that they play.

Beneficiaries usually request humanitarian projects instead of development projects since they are not aware of the importance of the second. We can't let them decide on this

be doing or shifting to disrupt and remove the idea of D itself because it is key in keeping Southern countries in colonial systems of oppression?

Colonialism is internalized in both the global North and South and asymmetrical power relations manifest in all spaces, not just North-South.

I really think we need to be more careful and at same time courageous in our approaches with donors!

To achieve decolonization in the development sector, we need to change ourselves, our donors, our governments. That is complicated enough.

How do you ensure true participation, without falling into the trap of "tokenism"? The end goal should be full control for the people we stand in solidarity for.

There is an assumption that people from the global north are not corrupt like those in global south but as we saw with the UNOPS case, this is a fallacy

Is it possible to decolonise without fairer pay between regions?

How do we shift power when the money is in the Global North? How do we move beyond the money?

What does a truly intersectional and feminist approach look like in the movements towards localization and localization of aid?

The problem I have is that we talk as if development is the key to freedom and liberation. It is not and the centring of it as if it is, is very concerning.

Procurement

Why do we only work with well-established suppliers?

Can we have a Feminist Procurement Policy?

We need to be deliberate in the fact that we want to support women owned business.

It is also necessary to ensure the management of revenues when working with small local and women's businesses, is it an equitable sharing or only representative

if we can say we will not allow "xyz" organisations to be our vendors... why can we not add to that... or say what sort of suppliers we want to work with

colonial power structures have influenced these established ways of working

We need to improve our procurement processes to allow the use of local suppliers in order to emphasize female expertise, economic justice, as well as in the selection of partners

Often the big companies in the countries we work in are owned by politicians (or former) - usually men.

How can CARE program and procurement/operations teams work together across the organization to ensure procurement activities benefit communities?

Sometimes money ends up going to suppliers than intended community

we, ourselves are the barrier

There is an assumption that the bulk money goes to the community but the money goes to ICR and major contracts go to men (often foreign and/or influential)

lets imagine a different world - we have inherited things... we need to claim our power and define a new world

We need to start rethinking on our policy first, let's include our beneficiaries to the supplier list.

How are we framing out procurement processes to ensure women can successfully apply and deliver?

In some of our big USG contracts the ICR then % costs of HQ staff then our CO shared costs, then procurement. A small proportion goes to women.

one aspect of the issue is who owns the business - the other is the origin of the products we are purchasing: are these products made in the country or the region, in an ethical way, with

sharing the risks (or prospects and opportunities) with non-traditional suppliers lets propose this to donors - new ways of working - we can lead the shift

can we have a 40% procurement must go to women rule? Like Tanzania as a country has?

Language: Words Matter

In CARE - we talk about not using the word "field", but we now use "local" and we still say "country office" and "member" with the same connotations of colonial power

One of the problems within CARE is that often we have programmes/ advocacy teams that are trying internally to advocate for language to be decolonised, "bottom up", but a

Language is considered a measure of intelligence instead of being a medium of communication

Practical Suggestion: Changing the terminology and how we refer to things and places in the development sector and ask the why/understanding.

What suggestions do you have for creating an environment where colleagues are comfortable with highlighting when colonial language or behaviours are being used?

blockage is there at Directors' level. This is similar with gender-sensitive/more feminist language for example. How can we deal with that effectively?

It is about recognising the uniqueness of each person who can contribute to solving the problem that affects us all.

It is about the human connection from heart to heart. It is about acknowledging the uniqueness of each person which we need to solve the problems that affect us all.

How can CARE support marginalized actors to win grants? How do we do this before the application process, so they are not disadvantaged compared to more established ones?

I love the point about the world we seek - it is easier to define what we are against with others - but so much harder to define what we seek - any pointers on how to do that collectively?

I believe you will be surprised by how much you can learn from participant's experiences when they are given the opportunity to share!

Senior Leadership

I am aware of being white and in a senior position I don't want that to block discussion

What are the characteristics of a non-colonial leader? Often even feminists expect us all to agree with the boss.

Balance the dialogue with action - especially at executive levels.

How can we create spaces for new leaders in CARE - so many senior staff in countries and regions have been in CARE for 20+ years - how do we get new ideas?

In CARE we have a definition of what is good and right - with jargon to go with it. How do we learn new ways if our senior staff are all CARE moulded - where do we get new ideas from?

Encourage the diversity of participants, especially in facilitation and leadership roles

Please reach out also to our safety and security colleagues to be able to reflect this in their policies and practices.