

Estudio de investigación para la incidencia

# DIVERSIDAD VISIBLE



Una invitación a la reflexión colectiva sobre cómo somos las organizaciones sociales

**RACI**  
COOPERACIÓN QUE FORTALECE

 **INNOVACIÓN  
PARA EL CAMBIO**  
FORTALECIENDO LA SOCIEDAD CIVIL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Esta publicación fue posible gracias al Grupo de trabajo sobre Diversidades de RACI.

Esta es una publicación de: 

Director Ejecutivo: Guillermo Correa

Directora Adjunta: Juliana Catania

Directora de Investigación: Luana Esquenazi

Equipo investigador: Luana Esquenazi, Chiara Castellani, Tomas Kiernan y Rocío Naiara Díaz

Supervisión de edición: Juliana Catania

Diseño y Diagramación: Luana Esquenazi, Chiara Castellani y Olivia Huidobro

Organizaciones aliadas en el desarrollo del proyecto:



Está prohibida la venta de la presente publicación digital. La misma es de distribución gratuita. Está permitida su descarga y reproducción con reconocimiento autoral. Queda prohibido el uso comercial de la obra en todos los formatos, copias y reimpressiones, así como la generación de obras derivadas a partir de la misma por parte de terceros.

En esta publicación se evitó el lenguaje binario y sexista.

Buenos Aires, enero 2023



Entidades que nos apoyaron en la difusión de la encuesta

**Redes Regionales**  
 Rendir Cuentas  
 Innovación para el Cambio (I4C)  
 Foro Ciudadano de las Américas  
 Fundación CONNECTAS

# Co-crearon y co-pensaron este proyecto:

EN MARCO DE LAS REUNIONES MENSUALES DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE DIVERSIDADES DE RACI

Andrea Rivas

AFDA

Belén Burgstaller

TECHO

Beatriz González

América Solidaria

Gisela Dohm

ELA

Mariana Salem

AMIA

Mariel Tenenbaum

AMIA

Diana Obagi  
Ámerica Solidaria

Pablo Lucero

Granja Andar

Beatriz Arce

La Casa Claypole

Sabrina Bouzo

Señas en Acción

Pilar Salaberría

FUNDEPS

Monica Genoud

ASAC

Verónica Martella

ASAC

Mariana de la Quintana

ASAC

Laura Copteleza

Grow

Patricia Britos

APADEA

Tomás Kobrinsky

Encontrarse en la Diversidad

Verónica Capurro

Inmigrantes Digitales

## AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Andrea Ortiz  
Ashanti Perú  
Perú

Daniella Hiche  
AGNA  
Brasil

Diego Camaño Moretti  
RACI  
Argentina

Fátima Peñate  
Espacios Seguros  
El Salvador

Franz George  
Voice Yo Choice  
San Vicente y las Granadinas

Lautaro Etchetto  
Voluntario RACI  
Argentina

Manu Mireles  
Mocha Celis  
Argentina

Mariana Agnolin  
RACI  
Argentina

María José Calvo  
RACI  
Argentina

Silvia Gascón  
I Salud & Help Age  
Argentina

Victoria Rodriguez Costi  
RACI  
Argentina

Vishal Joseph  
Consultor externo  
Guyana

## EQUIPO DE VOLUNTARIADO

Alejandro Martinez, Almudena Gonzalez, Camila Sabatini, Carolina Aylén Pérez Quiroga, Delfina Pastor, Elizabeth Censori, Gabriela Polanco-Ferreyra, Gizah Acuña Gonzalez, Isabella Zettler, Ivana Mannise, Joaquín Sanchez, Malena Ejberowicz, María Sol Cabré, Martin Ostergaard, Martina Zanetto, Micaela Belén Montani, Sol Dugour, Valentina Bruno.



# LA IMPORTANCIA DE LA REFLEXIÓN COLECTIVA

*Palabras de la Dirección Adjunta*

Desde nuestro trabajo cotidiano, las organizaciones de la sociedad civil nos encontramos comprometidas con comunidades y causas marginalizadas y vulnerabilizadas; por lo que es nuestro deber como sector seguir amplificando sus voces, particularmente visibilizando las perspectivas de los más marginados y continuar desafiando la exclusión. Porque aún resta mucho trabajo por hacer en materia de diversidad, tanto al interior como al exterior de nuestras organizaciones.

Siendo RACI una red de más de 180 organizaciones sociales abocada al fortalecimiento de la Sociedad Civil, nos encontramos particularmente interpelados por la necesidad de abrir estas conversaciones en torno a la diversidad en nuestro sector. En tanto que agentes potenciadores de las capacidades de las organizaciones, creemos que la diversidad debe ser un aspecto central del desarrollo institucional de las organizaciones.

Es crucial que la diversidad como perspectiva sea incorporada transversalmente en las estrategias, planificaciones, áreas de trabajo y programas de las organizaciones, así como también en sus actividades y acciones diarias.

A partir de esta base es que, a lo largo de estos años, RACI viene formando parte de diversos espacios de trabajo sobre diversidad comenzando con la participación en la creación de DIGNA, el grupo de organizaciones promotor de la Diversidad en la Alianza Global CIVICUS. Como parte de este grupo promotor, RACI auspició y participó de la creación de herramientas y difusión e identificación de prácticas para promover la diversidad en las organizaciones. También a principios de 2021 se crea el Grupo de Trabajo sobre Diversidades de RACI compuesto por organizaciones miembro de la red que trabajan con temáticas atravesadas por la diversidad. A nivel local, RACI brinda talleres, acompañamientos y espacios de reflexión con organizaciones sobre la importancia de la diversidad como un elemento nodal para el fortalecimiento institucional de las organizaciones.

Las charlas, debates, inquietudes y preguntas surgidas en estos espacios fueron el puntapié para el armado de la encuesta de la presente iniciativa Diversidad Visible, que además fue confeccionada con la aprobación de sus miembros en octubre del mismo año

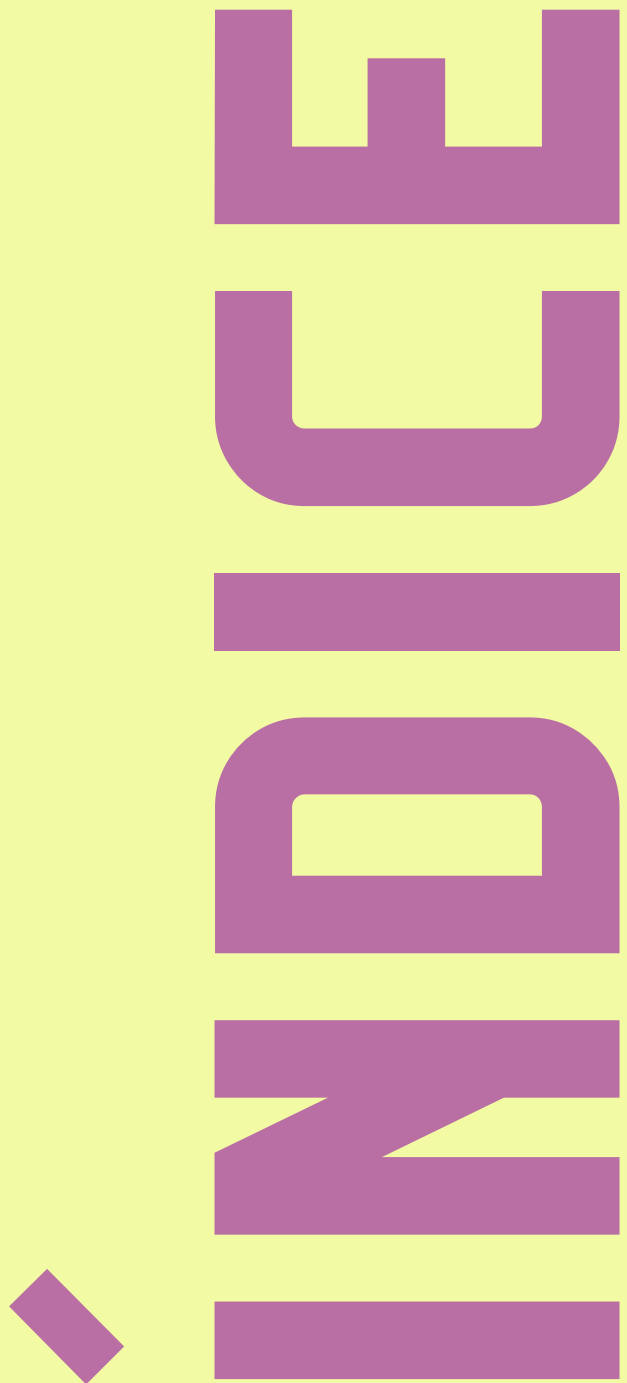
y la validación y adaptación a los diferentes contextos regionales por Organizaciones miembro y aliadas a la red Innovación para el Cambio (I4C), de la cual RACI forma parte.

Queremos agradecer especialmente a los miembros del Grupo de trabajo y a toda la Sociedad Civil que se sumó a esta iniciativa, porque la idea siempre fue atravesar este camino de trabajo en comunidad. También agradecemos a todas las personas que se sumaron a lo largo de América Latina y el Caribe en los grupos focales, entrevistas y participando de la encuesta.

Esperamos que esta publicación- la cual forma parte de los estudios regionales impulsados desde el Centro Regional de Innovación para el Cambio de América Latina y el Caribe de la red Innovación para el Cambio (I4C) para el fortalecimiento de la sociedad civil en la región- sea de utilidad para cada uno de ustedes, en sus países y sus organizaciones, para aportar en la reflexión y en el trabajo hacia la generación de espacios más diversos. Porque tenemos la convicción de que las organizaciones estamos llamadas - hoy más que nunca- a comprometernos en la gestación de cambios honestos, integrales y transversales en materia de diversidad e inclusión para no dejar a nadie atrás.

**Juliana Catania**

**Directora Adjunta de RACI y Coordinadora de I4C LAC**



<u>ACERCA DE DIVERSIDAD VISIBLE</u> .....	9
<u>HACIA UNA CULTURA DE DERECHOS HUMANOS REALES</u> .....	10
<u>ESTUDIO DIVERSIDAD VISIBLE</u> .....	13
<u>METODOLOGÍA Y APRENDIZAJES SOBRE EL TRABAJO CON LA DIVERSIDAD.....</u>	15
<u>RESISTENCIAS</u> .....	21
<u>ACERCA DEL ODIO</u> .....	22
<u>MODO DE ABORDAJE</u> .....	25
<u>MUESTRA</u> .....	31
<u>Identidad de Género</u> .....	39
<u>Identidad Étnica</u> .....	42
<u>Desigualdades estructurales</u> .....	53
<u>Liderazgo</u> .....	65
<u>RESULTADOS</u> .....	69
I - TRABAJOS DE CUIDADOS	
II - ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	
III - RELACIÓN CON LA POBLACIÓN OBJETIVO	
IV - POLÍTICAS	
V - GRUPO PROMOTOR	
VI - OTRAS PRÁCTICAS	
VII - CULTURA ORGANIZACIONAL	
VIII - A NIVEL PERSONAL	
<u>CONCLUSIONES</u> .....	109
<u>¡PERSONAS QUE LO ESTÁN CAMBIANDO TODO!</u> .....	112



# ACERCA DE DIVERSIDAD VISIBLE

Este estudio es una invitación a realizar una reflexión colectiva sobre cómo se encuentran las organizaciones sociales en materia de diversidad a lo largo y a lo ancho de la región de América Latina y el Caribe.

El estudio, una propuesta de investigación para la incidencia, parte y recoge las inquietudes, preguntas, debates, análisis y reflexiones sobre la diversidad en las organizaciones sociales que se plantearon a lo largo de 2021 las organizaciones miembro del Grupo de Trabajo sobre Diversidades de nuestra red, RACI.

Con anclaje en las Epistemologías del Sur y en base a abordajes metodológicos siempre cuali-cuantitativos, buscamos realizar, a través de los liderazgos de las Organizaciones Sociales y sus equipos de trabajo – que son nuestras unidades de recolección- una primera aproximación a la indagación sobre cuáles son los principales desafíos de la diversidad en las organizaciones sociales hoy.

Creemos que un problema fundamental del trabajo sobre la diversidad es la falta endémica de datos de calidad y creados desde una lente interseccional, que permitan abrir debates honestos sobre el tema en nuestro sector.

Esperamos que este estudio pueda aportar a los debates colectivos que ya están teniendo lugar en la búsqueda de reforzar nuestro compromiso con los Derechos Humanos y contribuir a hacer de nuestras organizaciones y sociedades espacios más diversos, accesibles y plurales.

# HACIA UNA CULTURA DE DERECHOS HUMANOS REALES

## *¿Por qué es importante este estudio en este momento?*

*¿Contamos realmente con equipos de trabajo diversos e inclusivos? ¿El ambiente de trabajo presente en nuestra organización celebra las diferencias? ¿Qué cosas podríamos mejorar? ¿A quiénes/qué puntos de vista no estamos teniendo en cuenta? ¿En qué medida estamos haciendo parte a nuestras comunidades de trabajo de nuestros planes y acciones y qué otras formas de interacción podríamos establecer con ellas?*

En la actualidad, asistimos al comienzo de un cambio de paradigma no sólo en torno a la cultura organizacional sino también en la forma de ver el mundo. Este giro implica poner el centro en las personas, especialmente a los grupos y personas que sistemáticamente son discriminadas, violentadas, excluidas, vulneradas. Implica hacernos eco de las desigualdades estructurales que configuran un sistema de ventajas - privilegios- y desventajas y asumir que hay personas cuyos derechos se ven violados a diario.

En el caso de los grupos más desfavorecidos, si bien -en teoría- gozan de los Derechos Humanos (DD.HH) por el mero hecho de ser personas, es lícito decir que su cumplimiento no se encuentra asegurado y es, ergo, importante llevar a cabo acciones que permitan proteger y afirmar estos derechos.

Actores concomitantes a la Sociedad Civil, como los Sectores Privado y Público, ya se encuentran realizando cambios en torno al reconocimiento - y corrección- de estas desigualdades estructurales, de modo que se hace imperativo que un

sector como el nuestro, que por definición se encuentra alineado con los Derechos Humanos - y que es la expresión de la ciudadanía organizada- también forme parte activa de estas importantes conversaciones.

Desde RACI, tenemos pleno convencimiento de que las organizaciones estamos llamadas - hoy más que nunca- a comprometernos con la Agenda 2030 en la gestación de cambios honestos, integrales y transversales en materia de diversidad que no permitan dejar a nadie atrás. Y lo que es más: estos cambios no pueden ser superficiales sino que deben anidar en las fundaciones mismas de las organizaciones, en nuestras planificaciones y estrategias, en nuestras misiones y visiones para, por último, verse reflejados en nuestros programas y acciones.

Cómo señalamos, sabemos del compromiso de las organizaciones con los DDHH y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y del rol central que estos principios rectores ocupan en sus misiones y visiones. Lo que buscábamos con este estudio era indagar en qué medida el actual cambio de paradigma está permeando las estructuras de las organizaciones mismas, está creando equipos diversos - con nuevas oportunidades para más personas- y está implicando nuevas formas de vinculación con las poblaciones de trabajo -cada vez más alejadas de la histórica asimetría planteada por el esquema tradicional “organización-beneficiario”. Entendemos que, **en este momento, se hace imperioso mirar hacia adentro, en nuestras propias culturas organizacionales, para interrogarnos y reevaluar si nuestras prácticas, políticas, narrativas y comportamientos de liderazgo integran significativamente la diversidad y si estas culturas organizacionales reflejan a las comunidades a las que servimos y los preceptos por los que abogamos.**

Sumado a lo anterior, **nuestras organizaciones enfrentan hoy - y en el futuro cercano- grandes desafíos porque cada vez hay más grupos - y más cantidad de población- vulnerada en nuestra región.** Según la CEPAL<sup>1</sup>, la crisis generada por la pandemia ha afectado más a los grupos más vulnerados de nuestra región, entre los que se encuentran: mujeres, jóvenes y trabajadorxs informales. Con la emergencia sanitaria, han disminuido las tasas de ocupación y participación laboral y la


---

<sup>1</sup> CEPAL (2021). La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. *Informe Especial COVID-19 (11)*



tasa de desocupación laboral ha crecido mucho más que en anteriores crisis, habiéndose perdido más de 30 millones de empleos. Según el informe "*La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe*", se han reforzado las desigualdades en nuestra región, ya que, a pesar de la reactivación económica de 2021, los niveles de pobreza van en aumento - la pobreza regional aumentó hasta casi un 34% y la pobreza extrema alcanzó según el organismo el 12,5%. Y lo que es más, el informe reciente de la CEPAL, "*Panorama Social de América Latina 2021*", indica que la tasa de pobreza extrema en la región experimentó un aumento del 13,1% al 13,8% en 2021 - evidenciando un retroceso de 27 años. Esto daría un total de 86 millones de personas en situación de pobreza extrema. Consecuentemente, **las organizaciones sociales que dan apoyo a las comunidades más subalternizadas de nuestra región deben prepararse para enfrentar más y mayores retos en la consecución de sus misiones y visiones en los próximos años. Adicionalmente, desde la lente interseccional en la que nos basamos, sabemos que este escenario general en la región afectará más a las personas que, entre todas las desfavorecidas, reúnan más características que sean objeto del rechazo, estigma y marginación sociales.** De este modo, es vital que las organizaciones sociales nos hagamos eco del cuadro de situación en el que nos encontramos trabajando. Un primer paso es reconocer estas desigualdades y generar información de calidad, así como contar con instancias de reflexión que permitan canalizar colectivamente estas inquietudes sobre qué supuestos subyacen detrás de nuestras prácticas y culturas organizacionales y de qué modo estamos performando la realidad con nuestras acciones. Para poder luego avanzar hacia acciones concretas que hagan de nuestras organizaciones, de nuestros programas y proyectos -y de nuestra presencia en territorio- verdaderas fuerzas catalizadoras de cambio, empoderando a los grupos y comunidades más vulnerados de América Latina y el Caribe.

Creemos que el presente informe puede abonar a las reflexiones existentes sobre la diversidad en general y en nuestro sector en particular. Desde RACI tenemos plena seguridad de que las organizaciones más diversas son organizaciones robustecidas ya que parten de una pluralidad de puntos de vista y herramientas. Y esperamos ver cambios sustanciales en la diversidad al interior de las organizaciones sociales en los años por venir.



# **ESTUDIO DIVERSIDAD VISIBLE**



# MAPA GENERAL DEL PRESENTE ESTUDIO



LLEGADA A 29 PAÍSES

EN 4 IDIOMAS: ESPAÑOL, FRANCÉS, INGLÉS & PORTUGUÉS

CUBRIENDO 4 SUB-REGIONES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

ABORDAJE DESDE LAS EPISTEMOLOGÍAS DEL SUR

PARTIENDO DEL CARÁCTER CO-CREADO DEL CONOCIMIENTO, LAS DIMENSIONES DE ANÁLISIS DE LA ENCUESTA SURGIERON DE LAS REUNIONES DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE DIVERSIDADES DE RACI.



# METODOLOGÍA Y APRENDIZAJES ACERCA DEL TRABAJO CON LA DIVERSIDAD

## *La encuesta como mecanismo de incidencia*

Siempre que se construye un instrumento de recolección de datos, se deben sopesar los pros y los contras. En este caso, las opciones eran: armar una encuesta menos ambiciosa en cuanto a la profundidad del análisis - y tal vez más llevadera para algunas personas- o volcar en el instrumento todas las dimensiones sobre las que habíamos estado trabajando durante 2021 en las reuniones periódicas del Grupo de Trabajo sobre Diversidades de RACI.

La primera opción no fue elegida por una serie de razones. En primer lugar, la decisión tiene que ver con que, el presente es un estudio de carácter exploratorio - las investigaciones en la temática y en el Sector recién están empezando y además tienen enfoques y encuadres muy variables entre sí. De este modo, realizar pocas preguntas - con miras a enfocarnos en las preguntas más específicas sobre diversidad podía influir positivamente en obtener una mayor cantidad de respuestas, pero, como contrapartida, dejarnos sin contexto para entender las respuestas. Desde nuestra óptica, es importante tener información sobre las organizaciones con las que estamos interlocutando - a través de sus equipos ya rentados, ya voluntarios.

Eligiendo el camino de la encuesta más extensa, nos fue posible responder preguntas como las siguientes: *¿Las respuestas obtenidas provienen de organizaciones que ya están sensibilizadas o trabajan en temas relativos a la diversidad? ¿Trabajan con alguno de los grupos o poblaciones más subalternizadas en la región? ¿Les*

*interesa el tema y ya lo vienen trabajando al interior de sus organizaciones o bien tienen curiosidad por saber más y por comenzar a aplicar cambios?*

La segunda razón para armar un instrumento de recolección con múltiples dimensiones de análisis de la diversidad tuvo que ver con aprovechar el amplio alcance de la presente propuesta de investigación. Siendo este estudio regional, sabíamos que teníamos la oportunidad de realizar una comparación entre países, de plantear una línea de base a nivel regional sobre las diferentes aristas de la diversidad en las organizaciones sociales.

La tercera razón es que comprendemos la diversidad en el sentido amplio del término - incluyendo no sólo las características de los equipos de trabajo y los gobiernos, pero también los programas de voluntariado de las organizaciones, así como la relación con sus comunidades de apoyo, las actividades y su modo de implementación, etc.- de modo que realizar un recorte resultaba problemático.

La cuarta razón es que *intuíamos que la principal barrera no iba a ser la extensión y/o complejidad del instrumento, sino, muy por el contrario, la resistencia que el campo temático aún genera en América Latina y el Caribe - y en esto último no nos equivocamos.*

Ya teníamos en claro - como veremos detallado en las páginas a continuación- que salir abiertamente con una encuesta sobre diversidad podía - y muy probablemente iría- a dividir aguas, y hasta a ahuyentar a algunas personas de participar. Por otro lado, salir con una encuesta que recabara el tema de modo indirecto -es decir que no plantee abiertamente cuál es la temática o bien la maquille o suavice de algún modo - nos parece contrario a toda ética de investigación. Así, - y como siempre hemos hecho desde el Área de Investigación de RACI- brindamos a los sujetos participantes toda la información necesaria para que puedan realizar una decisión informada sobre si quieren participar del estudio; fue que definimos que lo mejor era incluir todos los puntos que nos parecieran ineludibles para adentrarnos en la cuestión de la diversidad en las OSC con la mayor profundidad posible.

Y lo que aún es más: todo el material de promoción de la encuesta - que incluía las bases y condiciones, canales de comunicación directos, explicación de cómo y para qué iban a ser empleados los datos y nuestro posicionamiento frente al tema, entre otros puntos- contó con una estética colorida que aludía muy abiertamente a la diversidad.

Ir a fondo con la propuesta de la diversidad fue la opción elegida y, de antemano, *nos planteamos que la misión principal de la encuesta no fuera la de producir conocimiento, no fuera de investigación, sino de incidencia.* Esto es: sabíamos que, por cada encuesta terminada y enviada al recolector, la proporción de personas que entraran a sólo a “explorar” la encuesta iba a ser muy alta - de hecho los números son 1585 contra 769 alrededor de tres meses que la encuesta estuvo abierta. Por esto también es que definimos incorporar todas las

dimensiones de análisis a la encuesta. Nos parecía importante que, inclusive las personas con ideas contrarias a nuestros paradigmas de partida, pudieran ver qué tipo de debates estamos planteando y tratando de instalar en las OSC hoy. En este sentido, entendimos que la función principal de esta encuesta fue de incidencia más que de investigación.

Con todo, el desempeño en cantidad no sufrió demasiado, porque logramos 756 encuestas completas y válidas, en cuatro idiomas, correspondientes a 29 países de América Latina y el Caribe.

### *Resultados y limitaciones: el círculo cerrado de la diversidad*

Si se observan las temáticas principales más trabajadas por las organizaciones de la muestra de Diversidad Visible, es claro que no distan demasiado de las temáticas principales más representadas en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe. Sin embargo, si nos detenemos en las poblaciones de trabajo de las organizaciones, vemos que un porcentaje muy alto de las personas que participaron hacen parte de organizaciones que ya trabajan con grupos y colectivos del espectro de la diversidad. La prevalencia de las poblaciones objetivo LGTBIQA+ o las personas con discapacidad fue más notable en Diversidad Visible que en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe - con un 33% versus un 25% para el primer grupo y un 27% y 22% respectivamente para el segundo grupo. Lo que es más, si observamos otras poblaciones de apoyo, como la población migrante y refugiada, vemos que su prevalencia crece fuertemente respecto del anterior

estudio: un 24% de las organizaciones trabajan con estos grupos versus un 16% en Perspectiva Cívica.

Sumado a lo anterior, también está claro, cuando se observa el gráfico - en página 49- correspondiente a la pregunta: *¿Cómo persona, te identificás como formando parte de alguno de los siguientes grupos o colectivos?*, que evidentemente la encuesta fue contestada, en mayor medida por personas dentro de las organizaciones que forman parte - ellas mismas- de los grupos más socialmente vulnerados y discriminados. Si se observa, el porcentaje de población participante que se identificó, personalmente, como formando parte del colectivo LGTBIQA+ es del 23%, asimismo un 19% se identificó como perteneciente a una minoría étnica en su país, un 10% como persona mayor y perteneciente a una minoría religiosa, un 8% a personas con discapacidad y migrantes, etc. Estos porcentajes, superan en mucho la proporción de personas que, por ejemplo, en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe, dijeron tener una identidad de género no cis normativa y/o no ser heterosexuales.<sup>2</sup> Sabemos, también, por las estadísticas, que el nivel de desempleo entre las personas, por poner un ejemplo, con discapacidad en muchos países es superior al 80%. De modo que tener una muestra donde las personas con discapacidad tienen una prevalencia del 8% realmente parece un porcentaje por encima del nivel medio de participación de esta población en las organizaciones sociales en general.

---

<sup>2</sup> Mientras que en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe tan sólo un 3% de las personas participantes se identificaron por fuera del marco cis normativo, en Diversidad Visible un 8% lo hizo. En otras variables no tenemos punto de comparación porque en Perspectiva no preguntamos por otros aspectos de la identidad aparte del género.

Adicionalmente, quedó de manifiesto por las respuestas cualitativas que, en los casos en que la diversidad no interpelaba a quiénes participaron de un modo directo y personal, sí se trataba de personas que, al interior de sus organizaciones, ya se encontraban interesadas y sensibilizadas por el tema - y hasta a veces ya venían trabajando en ello.

**Este “círculo cerrado” de participación entre personas directamente interpeladas - o ya sensibilizadas- por la diversidad es claramente una limitación y explica las respuestas obtenidas que, en nuestra opinión, resultan en exceso optimistas para ser representativas de todo el Sector Social. Creemos que, de examinarse otra muestra - tal vez una más parecida a la que obtuvimos para Perspectiva Cívica- estos resultados serían menos prometedores.** Ampliar la cantidad de puntos de vista es uno de los desafíos a futuro para una segunda versión de Diversidad Visible. **Aún así, es válido destacar que 1585 de personas en total “recorrieron” la encuesta, es decir se interesaron por ver de qué iba esta propuesta sobre diversidad.**

**La polarización que aún genera la temática, se puso también de manifiesto en el odio recibido a través de las redes sociales de Diversidad Visible y en las encuestas falsas - y de odio- que ingresaron en el recolector.** En las próximas páginas profundizaremos en la cuestión de las resistencias encontradas durante todo el proceso de disseminación.



## Las resistencias internalizadas

Otra de las limitaciones encontradas, que se puso de manifiesto en los cuadros abiertos de las preguntas, es una cierta asimetría entre los puntajes empleados para valorar afirmaciones acerca de la discriminación en el ámbito de la organización y los comentarios cualitativos incorporados a esas mismas preguntas. En los comentarios se pusieron de manifiesto de manera más palpable los sesgos, las discriminaciones y las violencias que las personas participantes habían visto o experimentado en carne propia, de modo que cabe preguntarnos si esta asimetría no será equivalente en los puntajes para los cuáles no se agregaron comentarios cualitativos.

Aquí hay varias cuestiones que vale la pena mencionar. En primer lugar, es importante partir del hecho que, entre las personas en general, se presentan niveles variables de habilidad/capacidad - o diferentes grados de conciencia- para la identificación de prácticas discriminatorias y excluyentes. También, es vital tener en cuenta que, diferentes personas tendrán diferentes lecturas acerca de lo que es la discriminación, el acoso y otras violencias. En tercer lugar, está el hecho central de que reconocer algunas de estas prácticas en nuestras organizaciones - e inclusive ejercidas sobre nosotrxs mismxs- puede ser difícil y doloroso.

Sumado a lo anterior, entenderse como parte del grupo que se encuentra en posición de haber - o de estar- discriminando o estigmatizando a otra/s persona/s genera grandes resistencias.

Todos estos puntos creemos que juegan un gran papel en haber obtenido respuestas sumamente optimistas desde lo numérico, pero luego nos topamos con comentarios tales como: "*Cuando dije que era lesbiana sentí rechazo de ambas poblaciones: de lesbianas y de trabajadoras sexuales.*" **Además, el abordaje de tipo compartimentos estancos, que suele emplearse respecto de las temáticas/comunidades de trabajo en las organizaciones, en muchas oportunidades, no fertiliza la interseccionalidad. Ergo, la pertenencia, sensibilización o experiencia a/o con una comunidad discriminada no asegura sine qua non una sensibilización con respecto a otra/s comunidades objeto de los mismos tratos.** Esto queda en evidencia en el ejemplo que presentaremos más adelante, en el cuál un participante - hombre cis- que trabaja en la temática educación con grupos de jóvenes de barrios vulnerados, expresa bajo nivel de empatía y comprensión hacia la diversidad en términos de identidades de género.

Queda claro que aún queda un gran trabajo por realizar en la concientización - e instrucción- de la sociedad en general respecto de las diferentes formas de marginación y las violencias ejercidas diariamente contra ciertas poblaciones y grupos.



## El negacionismo

Un último punto son las personas que parten del paradigma de que las oportunidades son iguales para todas las personas, desconociendo así los procesos de discriminación sistemática y la violencia estructural que se ejercen sobre ciertas personas o poblaciones. Son estos procesos los que definen más oportunidades para unos grupos que para otros.

Si no se reconoce - o mejor dicho, se niega- la discriminación sistemática, puede verse cómo la pregunta por la integración de las mujeres e identidades de género disidentes en los espacios de coordinación y gobierno de las OSC pierde todo sentido, como vemos a continuación:

Cargos de coordinación se encuentran repartidos entre... -	Espacios en el órgano de gobierno de la organización se encuentran ocupados por... -	Otro (especifique)
Otros (especificar en casillero)	Otros (especificar en casillero)	SE DETERMINA POR APTITUD Y CAPACIDAD NO POR GENERO

También encontramos personas que no lograban comprender siquiera la pregunta acerca de quiénes ocupan los espacios de liderazgo en su organización, como aquí:

No entiendo la pregunta ni las opciones. Y no creo en las identidades de genero, es un verso de la izquierda eso.  
No sé entiende  
Los espacios de coordinación y órganos de gobiernos están repartidos entre, mujeres, hombres y personas querer  
**LOS CARGOS SE OCUPAN SEGÚN CAPACIDADES NO POR SEXO**  
Por votación y elección hay hombres, mujeres  
No en la misma medida pero tanto hombres y mujeres ocupan posiciones de coordinación y gobierno

Nótese que se repite la concepción de la supuesta igualdad de oportunidades que justificaría la ocupación de cargos según “capacidades”. Y también otra respuesta que, como anticipamos, considera que la identidad de género es una ideología partidaria - específicamente de la “izquierda”-.

Otro punto a destacar en relación a los sesgos fue el caso -muy extendido- de personas que consideraron que no tenían ningún tipo de identidad/ascendencia étnica. Poniendo de manifiesto la hegemonía del modelo blanco-europeo que invisibiliza a otras identidades étnicas - y hasta oculta el concepto mismo de identidad/ascendencia étnica, en una suposición de homogeneidad e integración de toda la población. Entendiendo el modelo hegemónico imperante, creemos que la imposibilidad de definirse étnicamente probablemente haya coincidido en muchos casos con personas de ascendencia blanco-europea. La incapacidad de entenderse - o definirse- como blanco-europea, hace suponer que los privilegios de este origen étnico también quedan invisibilizados.

Vemos en el siguiente cuadro también la cuestión de los compartimientos estancos, donde una mujer trans - población vulnerable- no es capaz de definirse en términos de su identidad o ascendencia étnica.

ID GÉNERO	ID ÉTNICA	RELIGIÓN
Mujer	NO	No
mujer transgenero	no	catolica
Femenino	N/s	Católica
Mujer	Na/Nc	Panamá
Mujer	Ninguna	Católica
Hombre	Ninguna	Cristianismo
Masculino	Ningún	Católica
FEMENINO	NINGUNA	NC
Hombre	Ninguna	Central
Female	Negro	Testigo de Jehovah
Varon	No	Cristiano
Mujeres	No	Mormona
Mujer	Ninguna	Ninguna
Mujer	No se	Evangelica
Hombre	Ninguna	Ninguna
Mujer	N/S	Evangelica
masculino	ninguna	ninguna
Mujer	Ninguna	Católica
Hombre	Negro	Evangelica
mestizo	ninguna	católico
Mujer CIS	N/A	Ninguna

recursos financieros - como proveer interpretación en lengua de señas- y los que no - como promover la diversidad en los programas de voluntariado. Acá se pone de manifiesto la dificultad de aceptar que algunas de nuestras prácticas - y no necesariamente nosotrxs mismxs- son discriminatorias y excluyentes más allá de las buenas intenciones.

Para que haya exclusión y discriminación, no hace falta realizar una acción afirmativa que excluya abiertamente a otra persona, sino que, al no generar contextos y condiciones accesibles y plurales, ya estamos incurriendo en prácticas discriminatorias. Retomaremos varios de estos puntos en las conclusiones del presente estudio.

A continuación, compartimos otro ejemplo de similares características:

LGTBIQA + (lesbiana, gay, trans, bisexual, intersex, queer y más)	Personas con discapacidad	MIN. ÉTNICA	Personas viviendo con una enfermedad física crónica	Personas de diferentes orígenes geográficos dentro del país	Personas de diferentes orígenes socioeconómicos	Personas jóvenes (entre 18 y 24 años)	Personas mayores	Ns/Nc	Otros grupos que representen la diversidad en tu organización (especifique)
								Ns/Nc	En la oficina no hay discriminación para la contratación.

Por último vale la pena destacar el siguiente ejemplo -paradójico- de alguien que, luego de poner "0" en casi todas las acciones consultadas tendientes a la integración de todas las personas en las acciones de la organización, puso en el casillero abierto: "No discriminamos en ningún sentido". Nótese que los ceros están repartidos de modo parejo en las acciones que comprometen

Una persona participante de una organización que da cuenta de la incorporación de ninguno de los grupos presentados como regularmente minoritarios o excluidos, recalca que: "En la oficina no hay discriminación para la contratación".

Como ya mencionamos anteriormente, Diversidad Visible fue una investigación con el foco puesto en medir cómo se encuentran las organizaciones sociales en materia de diversidad en América Latina y el Caribe. Estos esfuerzos se realizaron a través de la publicación y promoción en canales digitales y redes sociales, alianzas interinstitucionales y el envío de correos electrónicos masivos. Una vez terminado el período de recolección de la información, también se realizaron grupos focales para validar los resultados así como también conocer cuál había sido la experiencia de las personas participantes en el estudio.

El abordaje y la temática tuvieron una recepción marcada por ciertas resistencias que ya hemos mencionado. Específicamente referido a la difusión, se realizaron campañas en Facebook e Instagram. *En estas, resultaron particularmente visibles los comentarios desacreditando no solamente el proyecto sino que también a la diversidad en términos generales: "esta mierda publíquela en Argentina, acá no nos interesa la basura de la diversidad".* Es más, allí también se calificó este estudio como *"Irrelevante"*.

El trabajo de difusión, que se realizó en conjunto con organizaciones aliadas en la región, fue particularmente dificultoso en las regiones de América Central y Caribe. Esto derivó en que, por ejemplo, en cada publicación desde Facebook se registraran hasta 50 comentarios negativos, siendo mayores en las publicaciones promocionadas en México. Cuando indagamos con el equipo de trabajo de las organizaciones aliadas, nos hicieron saber que, en algunos de sus

países, la diversidad aún es un tema que queda en los márgenes de las agendas y que, consecuentemente, existe un gran desconocimiento del público general sobre lo que implica la diversidad, tal como aquí la entendemos. Nos explicaron también que este término está casi exclusivamente asociado con las diversidades sexo-genéricas y con el movimiento LGTBIQA+. *De esta forma, se invisibilizan varias dimensiones y comunidades que también forman parte del espectro de la diversidad.*

En línea con el comentario anterior, pudimos observar que para muchas personas el término diversidad también está fuertemente asociado con cuestiones partidarias, especialmente con partidos políticos de "izquierda", como vemos en el siguiente comentario: *"Visibles? Si su bandera está en todos lados como la hoz y el martillo en la URSS".* En la misma línea, una persona señaló: *"... no creo en las identidades de género, son un verso de la izquierda."* Para otra persona, esta asociación se extiende directamente a todas las OSCs en general, quienes están *"... todas infiltradas por el marxismo ideológico global."* Algunos comentarios aludían también a los valores y a la moral - o mejor dicho la falta de ellos- como, por ejemplo, *"Mientras las potencias defienden sus valores, escupen esta basura al mundo para disminuir la población mundial..."*. Lo que es más, otra persona no solo parece negar las desigualdades estructurales y la discriminación existente sino que también acusó a las comunidades vulneradas de "víctimas": *"... esta comunidad otra vez de la fuerza del estado, quieren que la sociedad los trate como "especiales" y les cumpla todos sus caprichos bajo su retórica victimista en la que señalan a todo mundo de supuestas 'fobias'."*



Para superar las trabas presentadas en la difusión, fue necesario buscar nuevas estrategias. En ese sentido, Alianza ONG, desde el Caribe, tuvo que elaborar nuevas piezas digitales distintas a las difundidas en Cono Sur para evitar la *confusión* alrededor del slogan "Diversidad Visible", que fue recibido con renuencia. Grupo Faro, representando a la subregión andina y Jóvenes contra la Violencia, en Central, afirmaron lo mismo: allí todavía hay muchos sectores renuentes a abrir estas conversaciones, inclusive en la Sociedad Civil. Ambas organizaciones mencionaron que, a pesar de haber obtenido un gran número de clicks e interacciones en sus posts en redes sociales, esto no se vió reflejado en la cantidad de respuestas obtenidas. En el caso de Jóvenes contra la Violencia, esto se pudo subsanar llevando a cabo reuniones grupales para presentar la encuesta, explicar qué es la diversidad desde esta perspectiva e invitar *in situ* a su participación.

## ACERCA DEL ODIO

Esta resistencia no sólo se vio en redes sociales, sino que también se hizo presente en la encuesta en sí: ha habido casos de personas que participaron de la encuesta solamente para mostrar su desacuerdo, dejando así *auténticas respuestas fake - falsas- de odio*. Esto resulta preocupante ya que implica que estas personas participaron específicamente -dedicando su tiempo- solamente para dejar *mensajes de odio*.

Vale destacar que, el nivel de violencia de los comentarios recepcionados al interior de la encuesta es superior al odio expresado en las redes sociales. Algunas de las respuestas obtenidas, impactan por la alusión, inclusive, hasta a procesos genocidas, indicando que las personas con identidades de género disidentes son "anormales", "pedófilas" y deberían ser "apedreadas".

Si desglosamos esta dinámica por subregiones, en Cono Sur se pudo ver una mayor apertura al debate en cuestiones de diversidad, mientras que en Central, Caribe y Andina se percibió una mayor oposición. Si bien pareciera ser que en el Cono Sur estos temas están más instalados en la agenda pública - a comparación de las otras subregiones- también hemos recibido encuestas de odio desde esta subregión.

Tanto los comentarios recibidos en redes sociales como las *encuestas de odio* nos indican que, si bien *hoy en día parece haber* ciertos avances en torno a la diversidad, todavía hay, como ya mencionado en la sección de Metodología, *una gran polarización -e ignorancia- frente al tema. Las resistencias con las que nos encontramos contrastan con los resultados de la muestra -muy positivos-* que ya hemos adjudicado a que las personas que participaron forman parte en gran medida del espectro de la diversidad. A esto se suma una buena representación en la muestra de organizaciones -y equipos- que ya estaban convencidos de las virtudes -y venían trabajando en el tema desde sus espacios laborales/de activismo- de la diversidad.

Creemos que la dificultad a la hora de alcanzar con este estudio a sectores más amplios no se debe a una falla en las estrategias de levantamiento, sino que es el propio reflejo del panorama sociopolítico. -polarizado- de nuestras sociedades y constituye así también un llamado de atención.

Desde RACI, entonces, entendemos que estas lecciones aprendidas son importantes porque marcan un punto de partida, nos ayudan a pensar dónde estamos, quienes somos, y cual es el horizonte de trabajo a futuro.

A continuación presentamos algunas de las reacciones obtenidas tanto en redes como en el instrumento de recolección.

# RESPUESTAS EN REDES SOCIALES

Se evidenció gran resistencia a la encuesta en varios puntos de la región



LUCRADORES SOCIALES!

Simple, no confían en que su gente tenga la capacidad para adquirir algún puesto relevante si compiten en igualdad de condiciones.

Están pudriéndole la cabeza a la gente joven , que anda bastante sin rumbo ya .....Los quisiera ver bajo la bota , con los milicos , a ver adónde llegan



HABLAMOS DE COLECTIVOS TRATANDO DE EXIGIR DINERO A GOBIERNO ...

NO.

em Me gusta Responder Ocultar 6

ideología barata de género a full 😊

10 sem Me gusta Responder Ocultar

esta mierda publicuena en argentina,aca no nos interesa la basura de la diversidad

En pocas palabras esta comunidad atravez de la fuerza del estado, quieren que la sociedad los trate como "especiales" y les cumpla todos sus caprichos bajo su retorica victimista en la que señalan a todo mundo de supuestas "fobias"

Me gusta Responder 12 sem Editado 4

Visibles? Si su bandera está en todos lados como la hoz y el martillo en la URSS

Me gusta Responder 11 sem



Organizaciones sociales, todas infiltradas por el marxismo ideológico global.

Me gusta Responder

Es moda y va a desaparecer 13

Me gusta Responder 7 sem

Mientras las potencias defienden sus valores, escupen esta basura al mundo para disminuir la población mundial, así los recursos naturales y alimentos están garantizados para ellos. Agenda globalista.

Me gusta Responder 10 sem 4

#NoAlaIdeologíaDeGénero

Me gusta Responder 12 sem

Irrelevante

Me gusta Responder 11 sem

Basura ideológica



# ENCUESTAS DE ODIO

Ingresaron respuestas falsas de odio. Otras respuestas -válidas- negaban las desigualdades estructurales y las identidades por fuera del binomio hetero cis normado hombre-mujer, reafirmando los estereotipos tradicionales de género.

No reali	Ns/Nc	Otras tareas de cuidado (especificar)	Open-Ended Response
No realizo tareas de cuidado			0
No realizo tareas de cuidado		Ninguna para eso tengo esposa	0 para eso tengo esposa que no trabaja

- Catolico
- Ninguna
- Hitleriano
- Católica

Solo se admiten personas normales

Varón y hembra sexo biológico

## Etíopes transexuales de Narnia

Si se hacen procesos para perseguir y denunciar a los pedifilos que pertenecen a los grupos idiotas de las letras y el arcoiris

Negros de mierdan't

Si no hay normales no se meten los retrasados mentales como los grupos estúpidos de las letras y colores son apedreados y se dan recompensas por ello

Es sexo idiotas      Ser normal

Que soy normal no un estúpido de esos retrasados mentales de los grupos homoidiotas

Son mecanismos informales por medio de grupos sociales para perseguir a los sub normales de la ideología de género que intentan imponer la pedofilia y el asesinato de niños no nacidos

Hombre y mujer sexo biológico

Identidad de género?	Identidad étnica?	Religión?
Hombre	Hombre y mujer sexo biológico	Varón y hembra sexo biológico

Quién lidera la organización, ¿Pertenece a alguna de las diversidades? Es normal los anormales deben de ir apedreados

Si tratar de des adoctrinar con la estupidez de la ideología de género el nuevo cáncer de la sociedad

Solo hombres las mujeres son para estar en sus casas

Apedrear siempre que se pueda a los anormales que no aceptan su sexo de nacimiento      Totalmente a favor de los que son homosexuales y quieren volver a ser normales

LOS CARGOS SE OCUPAN SEGÚN CAPACIDADES NO POR SEXO

No entiendo la pregunta ni las opciones. Y no creo en las identidades de genero, es un verso de la izquierda eso

SE DETERMINA POR APTITUD Y CAPACIDAD NO POR GENERO

# MODO DE ABORDAJE

## *Abordaje epistemológico*

El presente estudio, **partió de dos premisas epistémicas fundamentales: el conocimiento sólo es conocimiento si tiene un carácter situado y -en parte para que lo primero sea posible- debe ser polifónico - el conocimiento en todos los planos, pero especialmente en la Sociedad Civil- buscando incorporar la mayor cantidad de voces posibles, con un especial foco en las voces más marginadas, en suma: debe ser co-creado. Lo primero se engloba en las llamadas Polifonías del Sur o Epistemologías del Sur de Boaventura de Sousa Santos (2009).**

Estas desafían la exclusión, el acallamiento y la destrucción de grupos marginalizados y sus saberes, procurando dar cuerpo a conocimientos y experiencias del Sur global, desde premisas reflexivas en diálogo, disputando el etnocentrismo colonial hegemónico. En línea con esto, **una de las cosas que nos motorizaba fuertemente, era aprovechar este estudio regional para poder crear conocimiento desde -y para- Latinoamérica y el Caribe, reflejando nuestro propio posicionamiento frente a la realidad** y las características particulares que, en esta parte del Sur Global, tienen las organizaciones sociales en materia de diversidad.

Ahora bien, una mirada afincada en la polifonía iba a tener que ser una mirada plural y para ello iba a requerir del trabajo mancomunado, incluyendo numerosos debates, discusiones y visiones contrapuestas

Realizar este trabajo colaborativo para la incorporación de - cada vez-

más voces era absolutamente necesario si queríamos crear conocimiento desde el Sur, en su diversidad, construyendo diálogos entre diferentes actores de la Sociedad Civil y **dando visibilidad a personas, grupos y realidades invisibilizadas.** En este sentido, el trabajo realizado a lo largo de 2021 en el marco de las reuniones del Grupo de Trabajo sobre Diversidades de RACI fue fundamental para dar forma a la presente propuesta de investigación.

Como complemento de lo anterior, **a las OSCs también las comprendemos como polifónicas en sí mismas.** Las organizaciones no son, desde nuestro punto de partida, entidades abstractas ni mucho menos monolíticas, sino todo lo contrario: son espacios creados y sostenidos por las personas que les dan vida. Así las cosas, al interior de cada organización subyacen relaciones de fuerzas, prácticas, puntos de vista diferentes y, muchas veces, en disputa. Es por ello que, con la idea de poder reflejar toda la complejidad de la Sociedad Civil, la encuesta apuntó a las perspectivas de las personas que hacen parte de las organizaciones, más que a intentar reflejar un posicionamiento único/central sobre cada organización. De este modo, la encuesta podía ser contestada por más de una persona de la misma organización, con la idea de que cada una respondiera por sus propias percepciones individuales dentro de la institución y desde la especificidad del rol que allí desempeña.

La estrategia de abordaje empleó técnicas mixtas: entrevistas en profundidad, grupos focales y, por supuesto, la encuesta.

## Otras consideraciones importantes

La encuesta fue completamente anónima, para promover una mayor participación, así como una apertura de las personas encuestadas a mostrar sus percepciones y experiencias en forma lo más sincera posible. La otra razón detrás del anonimato, es la comprensión de que hay notables diferencias en las circunstancias sociopolíticas en que operan las OSCs en la región. Según el Monitor de CIVICUS, a julio de 2021, tan sólo nueve países de América Latina y el Caribe (ALC) contaban con un espacio cívico abierto. De estos, siete eran países pertenecientes al Caribe anglófono - Antigua y Barbuda, Granada, Barbados, Dominica, San Vicente y las Granadinas, San Cristóbal y Nieves y Santa Lucía. Por fuera de los países mencionados, tan sólo Surinam y Uruguay contaban con espacios cívicos abiertos en el momento. De los países sin espacio abierto, sólo nueve se encontraban reducidos -Argentina, Bahamas, Belice, Costa Rica, Guyana, Jamaica, Panamá, República Dominicana, Trinidad y Tobago- y el resto estaban categorizados como obstruidos o reprimidos. Que un país forme parte de la categoría "obstruido" significa, para el Monitor de CIVICUS<sup>3</sup>, que hay impedimentos en el pleno disfrute de los derechos fundamentales y que las OSCs tienden a ser vigiladas y hostigadas. La categoría "reprimido", da cuenta de, aún mayores, riesgos para la Sociedad Civil y agentes defensores de Derechos Humanos. Por último estaba Cuba, único país considerado como completamente cerrado en ALC.

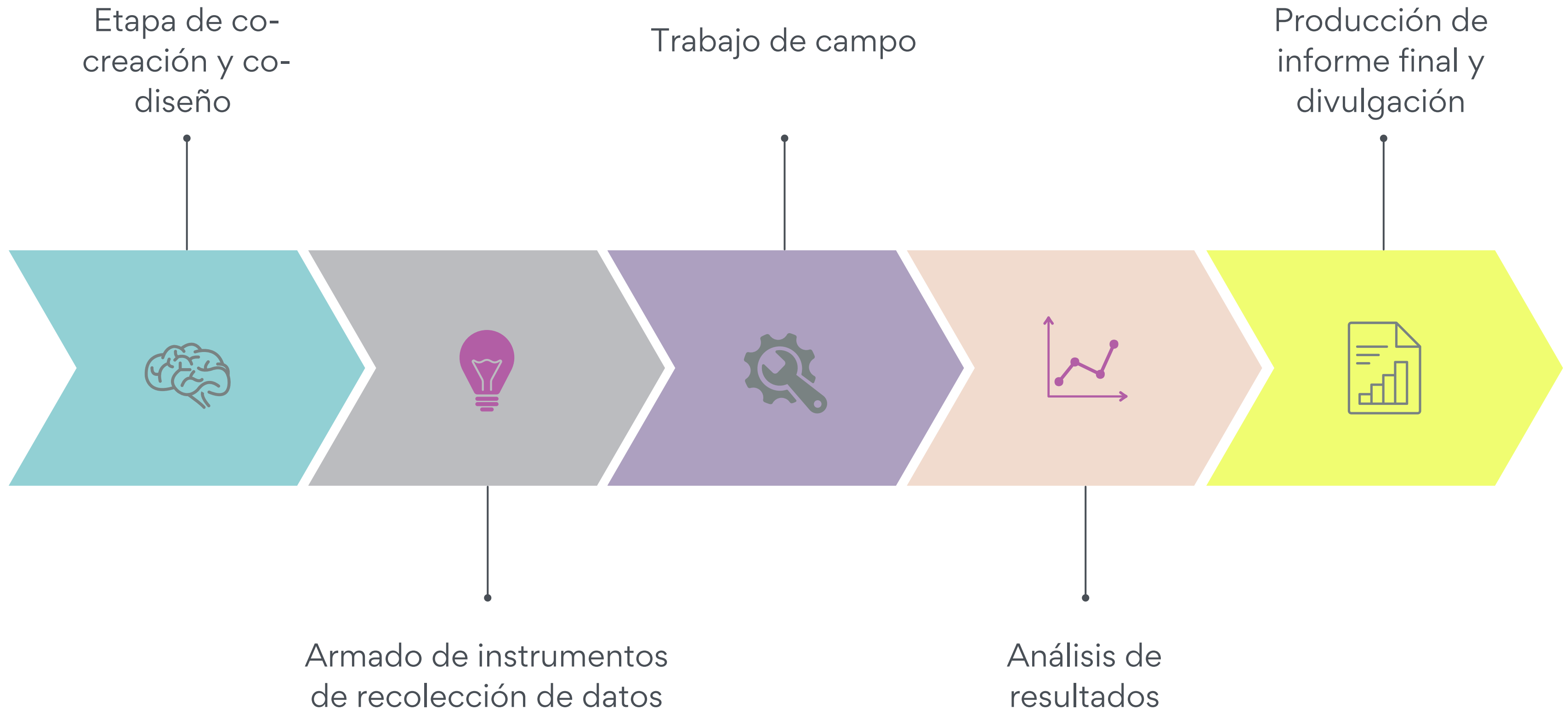
Partiendo de este panorama regional y, en particular, entendiendo que con motivo de la pandemia el espacio cívico se ha ido restringiendo aún más, consideramos que el anonimato era una herramienta vital para llevar a cabo el trabajo de campo.

En cuanto a los **agradecimientos institucionales y de difusión mencionados en la presente publicación, en todos los casos han sido consensuados con las personas/instituciones involucradas. Por último, para las entrevistas en profundidad -a partir de las cuáles se realizaron los artículos de la sección *Las personas lo están cambiando todo-* se solicitó un consentimiento formal tanto para la mención de los nombres de las personas, como para el empleo de la información que nos brindaron. Adicionalmente, los artículos, fueron examinados y aprobados por sus referentes.**

Por último, la encuesta estuvo disponible para ser contestada por personas que hacen parte de 24 tipos de organizaciones sociales - para más detalles ver Tipos de Organizaciones- tanto en roles de liderazgo como de los equipos de trabajo, ya sea rentados o voluntarios- en 33 estados soberanos y un Estado Libre Asociado de la región.

<sup>3</sup> Más información sobre el trabajo de análisis del CIVICUS Monitor disponible aquí: <https://monitor.civicus.org/>

# FASES DEL ESTUDIO





## *Etapas de trabajo*

### **Etapa 1: co-creación y co-diseño, armado de instrumento y lanzamiento**

Se trabajó todo el año con el Grupo de Trabajo sobre Diversidades de RACI, que incluye a organizaciones que trabajan sobre diferentes temáticas del espectro de la diversidad - religión y cultura, diversidades sexo-genéricas y discapacidad, entre otras- o bien que, no teniendo como centro a alguna población específica de la diversidad, vienen trabajando el tema al interior de sus organizaciones. El grupo contaba, a finales de 2021, con 19 miembros de RACI. Las charlas, debates, inquietudes y preguntas surgidas en este espacio durante 2021 fueron el puntapié para el armado de la encuesta Diversidad Visible, que además fue lanzada incorporando las consideraciones finales - y no sin previa autorización de sus miembros- en la sesión de trabajo de octubre del mismo año. A partir de todas estas instancias se dió forma definitiva a la encuesta, que se lanzó primero - a modo de prueba- en Argentina el 11 de noviembre de 2021. Como se indicará en la sección "Acerca de la identidad de las personas (pág 36)", algunos cambios fueron incorporados -a raíz de los aprendizajes y resultados de esta primera versión de noviembre 2021 abierta en Argentina- a la encuesta para sus versiones en español neutro, inglés, francés y portugués que se abrieron a la participación unas semanas después.

### **Etapa 2: trabajo de campo**

Tuvo como eje central la distribución de la encuesta auto-administrada entre una enorme variedad de líderes y equipos de OSCs de ALC. Para la difusión contamos con el apoyo de los miembros de Innovación para el Cambio y otras organizaciones a lo largo y a lo ancho de la región. En paralelo con la disseminación de la encuesta, se realizaron entrevistas en profundidad que permitieron complementar los datos cuantitativos de la encuesta con estudios de caso concretos.

### **Etapa 3: análisis de datos, armado de informe y divulgación**

Análisis de datos y realización de grupos focales para validar y enmarcar en los contextos subregionales los datos arrojados por las encuestas.

Se realizaron 5 grupos focales en: América Andina (1), América Central (1), Caribe (2) y Cono Sur (1). Luego se realizó el armado del informe final y actividades de divulgación.

## *Lecciones aprendidas*

En los grupos focales para la puesta en contexto de los datos obtenidos en la encuesta para cada subregión, recibimos una interesante retroalimentación sobre cómo había resultado el instrumento de recolección de datos principal creado para este estudio. Primero que nada - y esto ya había quedado claro durante la etapa de difusión- **la encuesta resultó un poco larga para muchas personas participantes.** En segundo lugar, **nos hicieron saber - y ya habíamos encontrado esto en las respuestas obtenidas para varias de las preguntas realizadas- que el instrumento tenía un claro sesgo ONG-céntrico,** con conceptos como "programas", "donantes", "Sociedad Civil" y otros que, no necesariamente, son de uso cotidiano para todos los tipos de organizaciones. Este es un punto clave: muchos de los conceptos que aquí empleamos no sólo son algo ONG-céntricos, sino que también resuenan entre las organizaciones más profesionalizadas y con mayor capacidad técnica en sus equipos. **Poder armar instrumentos de recolección a partir de conceptos más sencillos y universales - aplicables a más tipos de OSCs- es un desafío que tenemos de cara a las próximas ediciones** y va de la mano de contar con un mayor conocimiento y comprensión de las similitudes, diferencias y realidades de todas las organizaciones.

Algo de esto ya habíamos experimentado durante 2018 con el lanzamiento de la primera encuesta en Argentina, cuando recibíamos consultas sobre qué tipo de organizaciones podían participar, a pesar de contar la difusión con un letrero que decía: "Abierto para todo tipo de organizaciones de la Sociedad Civil". A partir de ese momento, empezamos a difundir la encuesta con un encabezado que incluía

todos los tipos de OSCs comprendidos en el relevamiento. Era algo así como: "Si formás parte de una cooperativa, club de barrio, centro vecinal, ONG, etc., podés participar". Para la encuesta lanzada en 2021 armamos un extenso instructivo que incluía información sobre los tipos de OSCs que podían participar, así como los países que considerábamos dentro de ALC, las organizaciones coordinadoras de la iniciativa y contestaban algunas otras "Preguntas frecuentes". Allí también se aclaraba cuál iba a ser el uso de la información y se establecía el anonimato de las personas participantes. **La idea es que, con toda esta información disponible, las personas pudieran tomar una decisión -reflexiva- respecto de si querían o no participar de la encuesta.**

Siguiendo con las lecciones aprendidas, en esta oportunidad, también **nos hicieron notar, que la encuesta era particularmente engorrosa para las organizaciones más pequeñas, informales y con menor nivel de profesionalización,** porque las obligaba a poner muchos "No tiene", "Ns/Nc", "No cuenta con...", etc. Esto convirtió la experiencia de la participación en algo tedioso para muchas organizaciones informales, además de, lastimosamente, destacar todas las carencias que enfrentan a diario. En cuánto a esto, en el futuro queremos explorar nuevas plataformas para la realización de encuestas autoadministradas, que permitan adaptar la navegación de la encuesta permitiendo que, por ejemplo, si una organización indica al principio que es informal, se salteen el resto de las preguntas que no son pertinentes a las organizaciones informales.

El único problema que encontramos con esta opción, es el hecho de que, para realmente customizar de este modo la encuesta, hay que contar con un gran conocimiento sobre el funcionamiento de las OSCs en todas sus formas.

Por otra parte, las encuestas autoadministradas también implican una **limitación para la participación de organizaciones que se encuentran en zonas con baja o inestable conectividad -como las zonas rurales y semi-urbanas-**. En este sentido, nos proponemos seguir trabajando en la consecución de nuevas estrategias que permitan ampliar la **participación de organizaciones ubicadas en todos los ámbitos geográficos**. A este respecto vale señalar que algunas de las organizaciones soporte de la iniciativa en el Caribe y Centroamérica, habían planificado la realización de eventos presenciales con organizaciones por fuera de las grandes urbes. La idea era presentar la encuesta, invitar a su participación y ayudar a las OSCs con los recursos que fueran necesarios: asesoramiento y consultas, pero también datos móviles o wifi, computadoras, etc. Sin embargo la pandemia hizo imposibles estos planes, puesto que impidió la realización de los encuentros presenciales, tal y como estaban pensados, en zonas rurales y semi-urbanas con OSCs allí ubicadas.

Un aspecto emergente durante la etapa de diseminación de la encuesta, fue que - **en su versión original-** su lenguaje y forma de **presentación exhibía un claro predominio del Cono Sur - fundamentalmente en el voseo y el uso de ciertos vocablos**. Las organizaciones aliadas en otras regiones -como América Central y Andina-, nos pusieron de relieve que este carácter algo "argentinizado", generaba resistencias a la hora de la participación de la encuesta,

de modo que creamos otro recolector con una versión en un español más neutro, que se usó para la difusión por fuera del Cono Sur. Para próximas oportunidades, **nos proponemos construir un instrumento que integre de manera más equilibrada, los diferentes estilos comunicacionales y culturales presentes en la región.**

Con todo, esperamos seguir aprendiendo y conociendo más los diferentes tipos de temáticas, organizaciones y poblaciones de trabajo, entendiéndolas en su singularidad. Hay una enorme cantidad de saberes y experiencias que cada organización tiene para aportar.

**MUESTRA**



# MUESTRA

11/11  28/02  
Período de recolección de datos

756

encuestas a personas en  
OSC de 29 países de  
América Latina y el Caribe

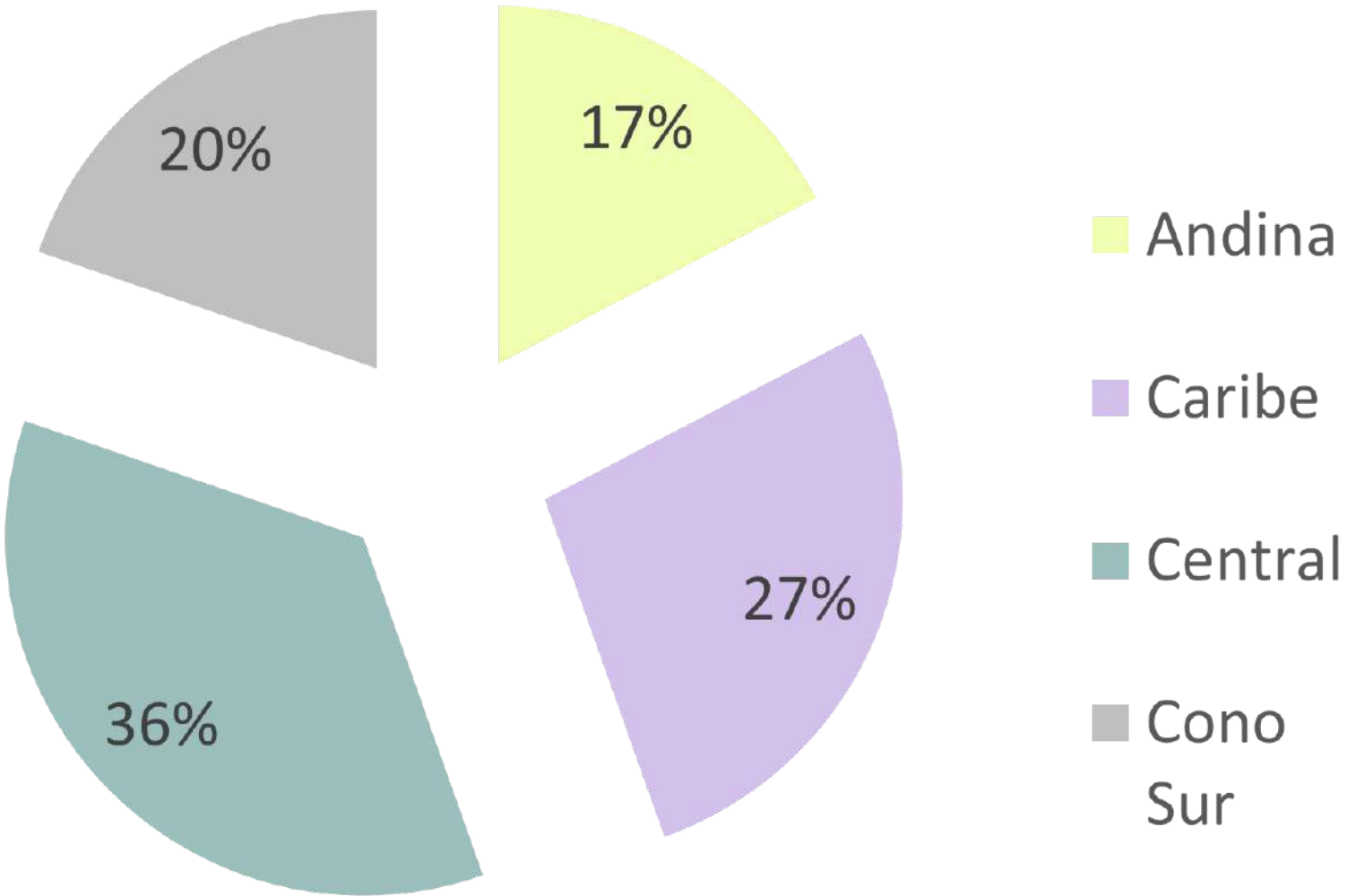
Se emplearon preguntas abiertas y semi-cerradas -puesto que las últimas contaron siempre con un casillero adicional que permitió el registro tanto de categorías emergentes como de aspectos complementario-contextuales de las respuestas estructuradas brindadas. Contestaron la encuesta personas en roles de liderazgo e integrantes de los equipos de trabajo de las organizaciones.

En el diseño de la encuesta, se aplicó por un lado, todo el aprendizaje acumulado en investigaciones anteriores -el estudio *Perspectiva Cívica: Investigación para la incidencia en tiempos de COVID-19 de 2020* y *Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe de 2021*, ambos de carácter cuali-cuantitativo- en materia de criterios de análisis para el tamaño de organizaciones, tipología de actividades, temáticas, poblaciones objetivo, entre otros puntos que permitieran caracterizar la muestra. Luego, las otras preguntas surgieron de los debates, inquietudes y preguntas surgidas en el marco del Grupo de Trabajo sobre Diversidades de RACI durante las sesiones de trabajo de 2021. Estas conversaciones, fueron el puntapié - y sirvieron de apuntalamiento- para el armado de la presente encuesta por parte del Área de Investigación, cuya versión final fue aprobada por los miembros del Grupo de Trabajo en octubre del mismo año.

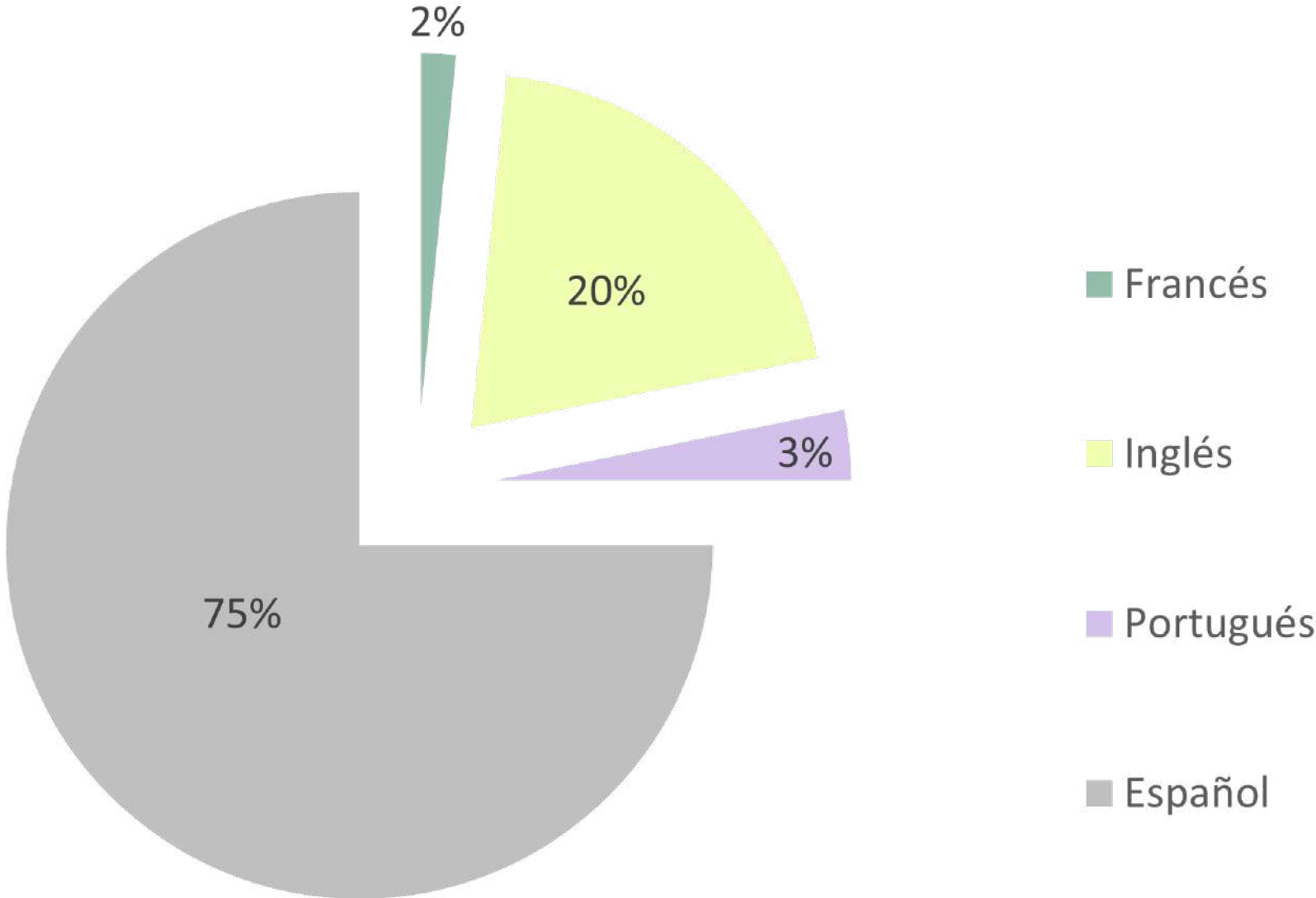


## ENCUESTAS POR PAÍSES

# DIVERSIDAD SUBREGIONAL



# DIVERSIDAD LINGÜÍSTICA



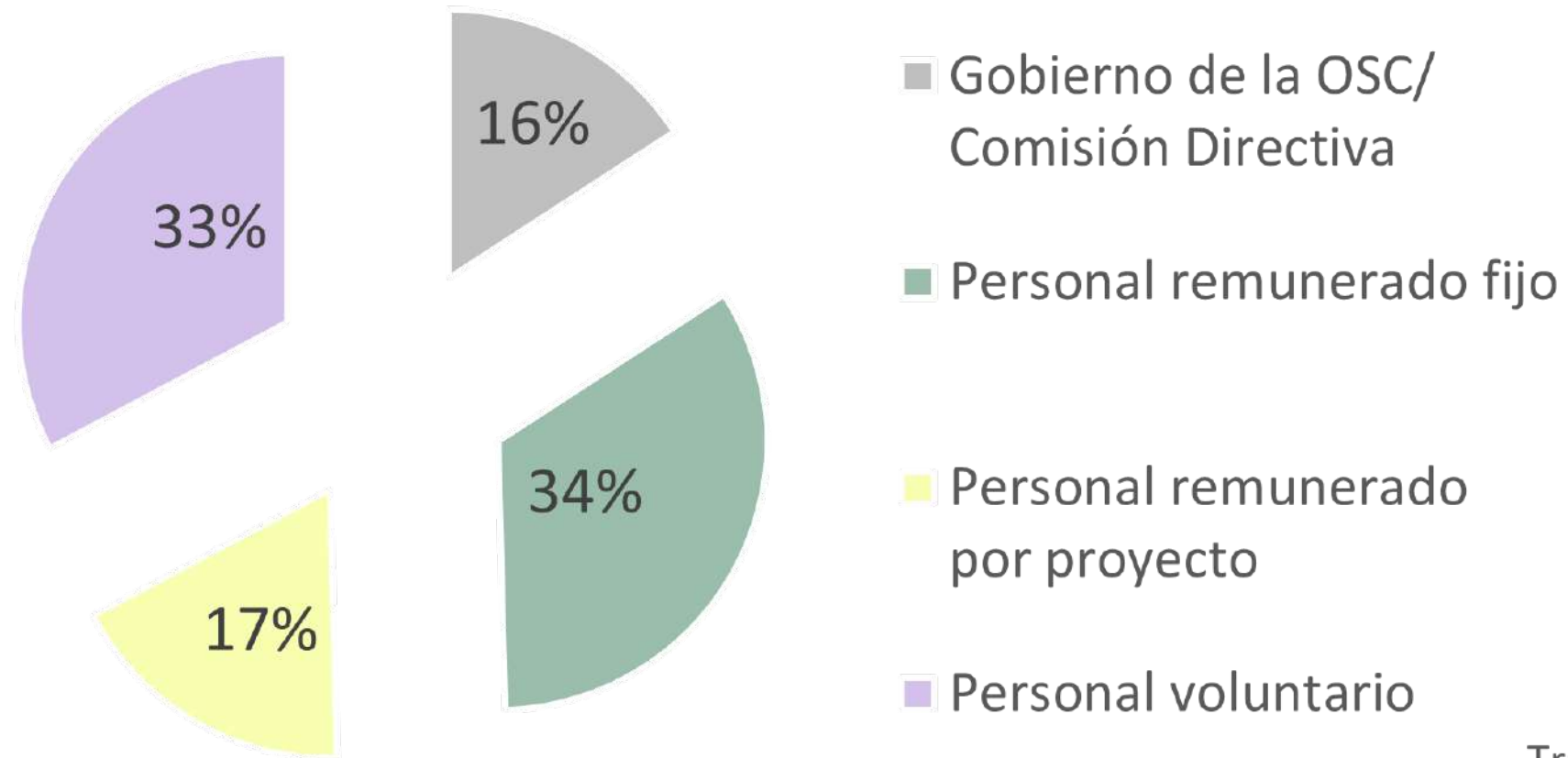
Para contabilizar la diversidad lingüística de la muestra, tuvimos en cuenta el idioma oficial de los países porque en esta oportunidad entraron encuestas de países hispanohablantes como Honduras y República Dominicana en el recolector en inglés, encuestas de Brasil en el recolector en español y casi todas las de Haití entraron en el recolector en inglés.

# ACERCA DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON

Unidad de recolección

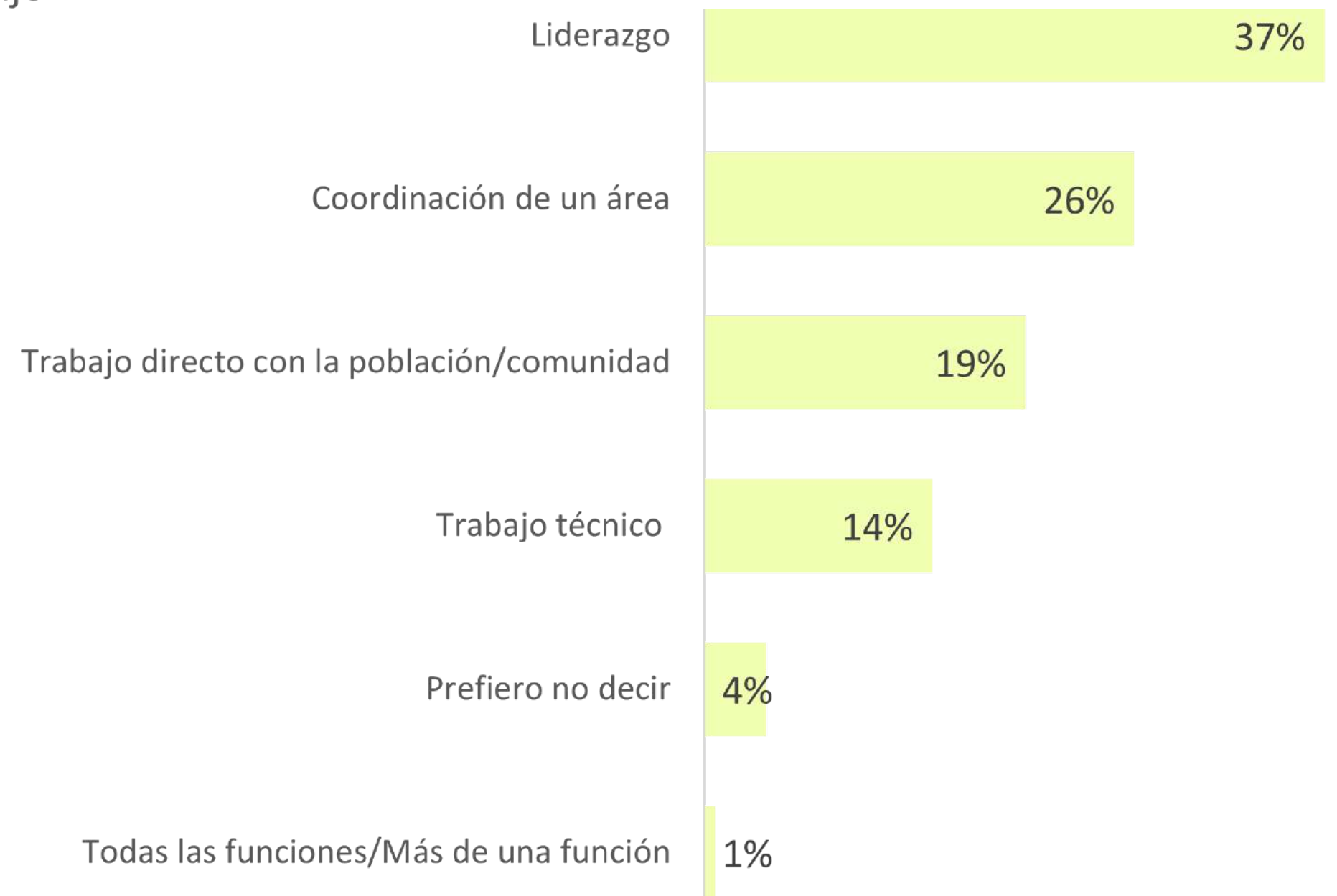


# FORMA DE PARTICIPACIÓN EN LA OSC

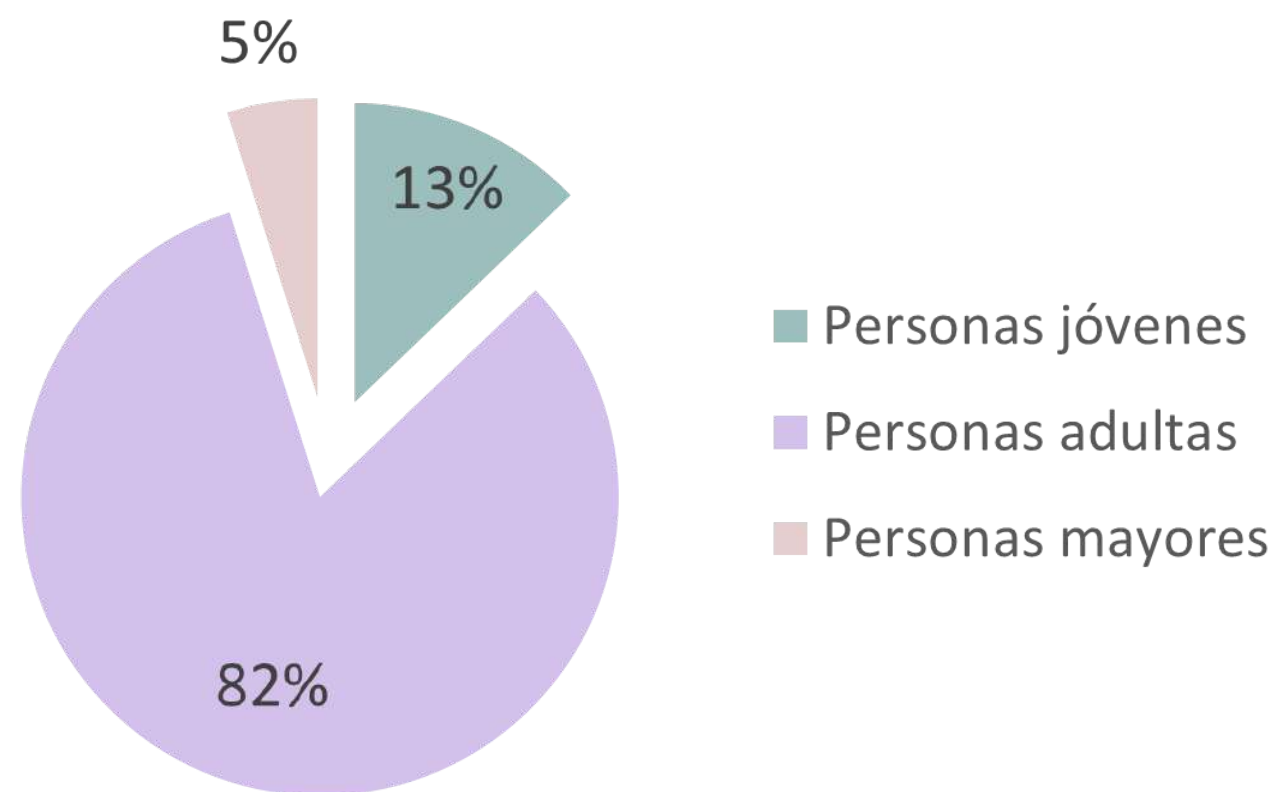


En cuanto a la forma de participación en la organización, podemos ver que hemos logrado una representación de todos los niveles, siendo el porcentaje de personal voluntario muy parecido al porcentaje de personal remunerado.

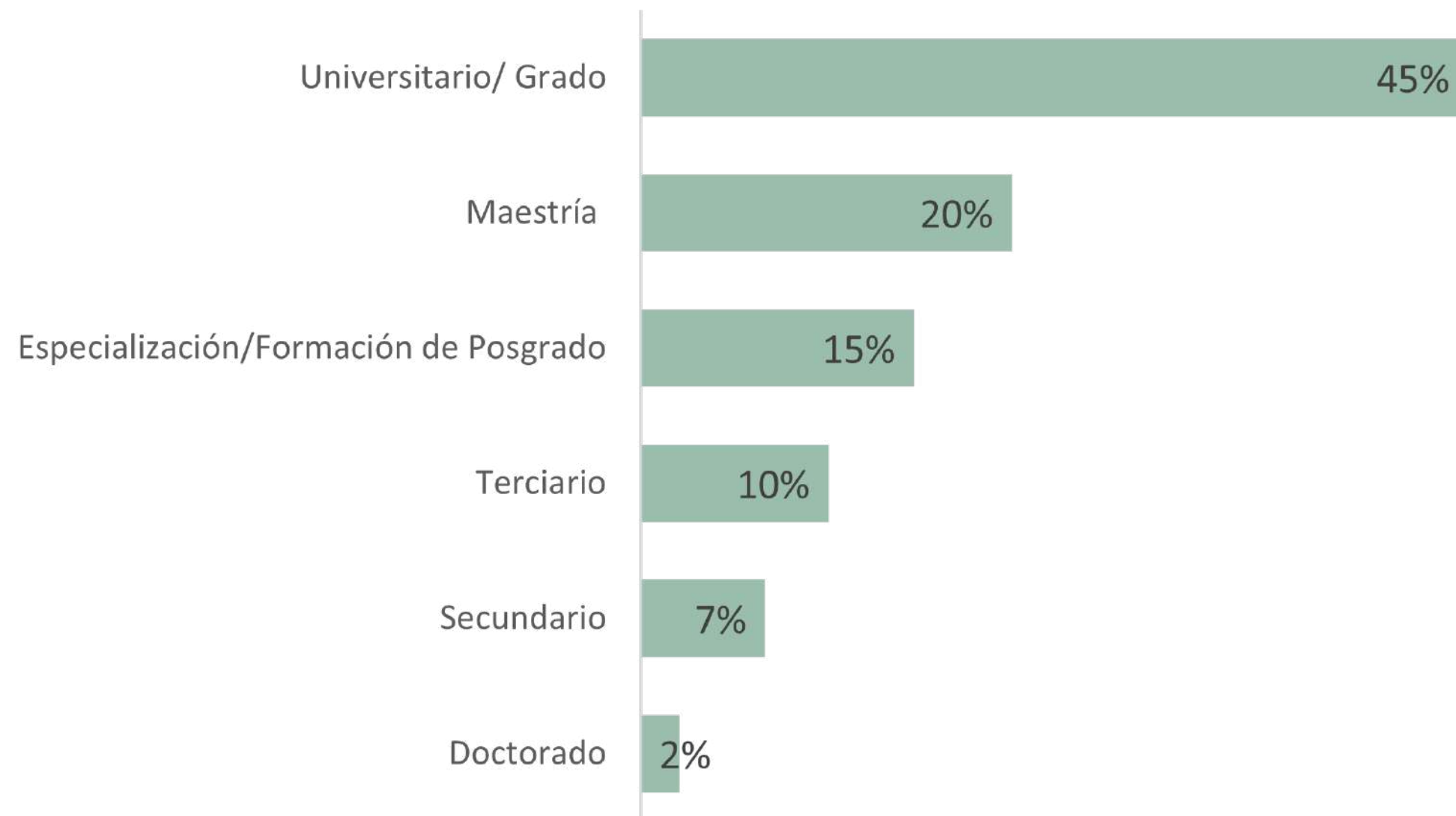
## TAREAS DESEMPEÑADAS



## EDAD



## FORMACIÓN



Ya en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe habíamos evidenciado el adultocentrismo del Sector Social. Aquí encontramos a los tres grupos etarios casi en las mismas proporciones que en aquél estudio. Consideramos a las personas jóvenes entre los 18 y los 24 años, siguiendo a las Naciones Unidas. A las personas adultas entre los 25 y los 59. Y a las personas mayores como de 60 o más - según propone dicho organismo para los países del Sur Global. También en réplica de los datos ya obtenidos para Perspectiva, tan sólo el 3% de las personas jóvenes forman parte del gobierno de la organización y tan sólo el 25% es personal remunerado (ya sea por proyectos, ya sea de manera fija). El 64% de las personas jóvenes participantes de la encuesta son personal voluntario en sus OSCs. En cuanto a la franja superior, la persona más grande de las encuestadas tiene 75 años, no existiendo representantes de dos generaciones completas de personas mayores. Para las personas mayores la situación es mejor que para las personas jóvenes porque de entre estas, el 35% tiene puestos remunerados y cerca del 30% forma parte del gobierno de la organización.

En cuanto a la formación, consultamos por el nivel de estudios completos. Varias personas contestaron que se encontraban en este momento realizando sus estudios universitarios pero no fue posible categorizarlas debido a que no indicaron el máximo nivel completo alcanzado. Más del 80% de la muestra tiene estudios universitarios, cursos de posgrado/especializaciones, maestrías y doctorados completos.

# ACERCA DE LA IDENTIDAD DE LAS PERSONAS



# ACERCA DEL GÉNERO

Si tenemos en cuenta la teoría queer, donde se entiende al género como algo performativo podemos decir que **la identidad de género es una construcción individual de cada persona -tal como esta la siente- que puede encontrar mayor o menor grado de correspondencia con el sexo biológico asignado al nacer.** De este modo, mientras que el sexo biológico se le asigna a la persona al momento del nacimiento y está asociado mayoritariamente con el binomio hombre-mujer, la identidad de género en este sentido, para Butler (1990) "siempre es un hacer". La separación entre el elemento biológico y la construcción subjetiva de la identidad de género, permite entonces **entender a la identidad de género como un territorio creativo, en el que hay interminables posibilidades.**

Antiguamente, no se diferenciaba entre sexo biológico e identidad de género y tampoco se creía que podían existir, como hoy comprendemos, identidades de género construidas por fuera del binomio hetero cis normativo hombre/mujer. En este sentido, **son identidades cis aquéllas que experimentan una concordancia con el sexo biológico que les fue asignado al nacer mientras que no son identidades cis aquéllas que, o bien se identifican con un género que difiere de su sexo biológico -identidades trans-, o bien no se identifican dentro del binarismo hombre/mujer -personas no binarias, género fluido- o bien ambas - identidades trans no binarias.** Estas son tan solo unos ejemplos del espectro de las identidades de género.

También están las identidades políticas, en las que suele producirse una reivindicación de una terminología adjudicada externamente hacia las personas con identidades de género u orientaciones sexuales disidentes, tales como: traba, marica, lesbiana, gay, queer. Estos conceptos son síntesis y condensan varios sentidos al mismo tiempo: una reapropiación y transformación de un estigma en una expresión identitaria, una orientación sexual y hasta a veces una identidad de género, todo en el mismo concepto.

Además de la identidad de género, podemos encontrar la **orientación sexual.** Esta alude a la **atracción sexo-afectiva, romántica, erótica, emocional y/o espiritual que sienten las personas hacia otras personas.** Este plano también es un espectro, puesto que hay una enorme variedad de sentires, incluidas, por ejemplo, las personas que no sienten atracción sexual o romántica hacia otras personas- por definición asexuales, a-románticas. Como último concepto importante, está la **expresión de género,** que es la forma en cómo cada persona expresa su género al mundo, incluyendo cierta forma de vestir, de interactuar y comportarse.

Sexo biológico

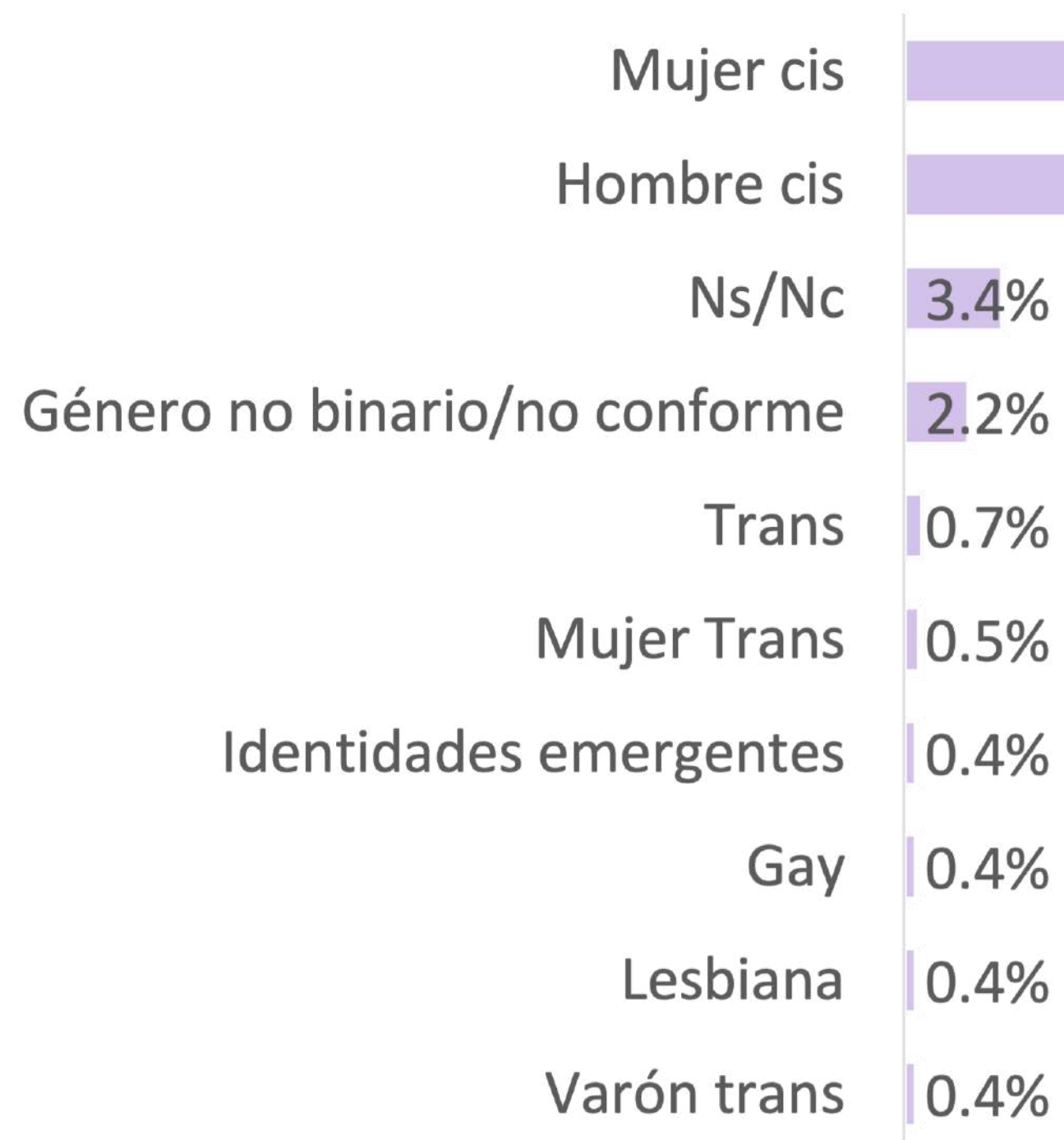
Identidad de género

Expresión de género

Orientación sexual



# IDENTIDAD DE GÉNERO



Casi el 92% de las personas participantes en el estudio son cisgénero, con predominio de mujeres. Para poder hacer visibles a las otras identidades tuvimos que incorporar un decimal, porque sino la población LGTBIQA+ queda invisibilizada estadísticamente.

Para la consulta sobre identidad de género, incorporamos un casillero abierto, en el que cada participante pudiera contestar en función de cómo se autopercibe o identifica en términos de género. Debajo de la pregunta, también se aclaraba que partimos de la concepción de que la identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal y como cada la persona la siente. También se mencionaban, a modo de ejemplo, algunas identidades posibles que pudieran servir de orientación.

Al día de hoy, existe aún un gran déficit en términos estadísticos, puesto que la mayoría de la información que manejamos es hetero cis normada, invisibilizando a las disidencias de género. Uno de los primeros pasos a dar, en el camino hacia la diversidad, es la producción de datos que comprendan a todas las identidades de género, para poder así reflejar sus realidades y circunstancias.

En esta oportunidad, obtuvimos mayor cantidad de respuestas de personas con identidades de género disidentes. Pasaron de un 3% del total de respuestas en Perspectiva Latinoamérica y el Caribe, a un 8% en Diversidad Visible. Esto va en consonancia con lo ya explicado en la sección metodológica: la encuesta tuvo una mayor participación de personas que ya forman parte de alguna de las poblaciones o comunidades del espectro de la diversidad. Sumado a lo anterior, la mayor cantidad de respuestas obtenidas también se tradujo en una mayor variedad de identidades de género representadas.

En cuanto al alto porcentaje de respuestas Ns/Nc, tiene que ver con personas que compartieron su orientación sexual (heterosexual, bisexual, etc.) en lugar de su identidad de género o bien sólo consignaron que eran cisgénero, haciendo imposible su clasificación. Al interior de la categoría paraguas **Género no binario/género no conforme**, se incorporó a personas que se identificaron como: **género fluído, género no conforme, género no binario, trans no binarias y personas queer**. En cuanto a la categoría paraguas **Trans**, abarca a personas que se identificaron como **trans** a secas, como **transgénero** y a una persona que se identificó como **travesti**. Dentro de las **mujeres trans** incorporamos a quiénes dijeron ser mujeres trans/transgénero y a una mujer travesti. Las **identidades políticas emergentes** incluyen, a una persona que dijo ser **lesbiana no binaria**, a otra que se identificó con el termino **transmasculinidad queer** y a una persona que dijo ser **hombre y mujer** (aquí hay varias opciones, algunas identidades posibles para esta respuesta podrían ser persona intersexual, bígenero o género fluído, pero sin mayor información no es posible determinarlo).

Luego están las **identidades políticas gay y lesbiana** y por último, la categoría **varón trans**, que incorpora a personas que se identificaron como varón trans, hombre trans y con el concepto trans masculino. Es importante aclarar que todas las personas que dijeron hombre y mujer sin la aclaración cis, fueron considerados hombres y mujeres cis, teniendo en cuenta la hegemonía cis normativa.

Agradecemos a Manu Mireles -secretaria general del primer Bachillerato Popular Travesti Trans *Mocha Celis* de Argentina- la sugerencia de emplear un casillero abierto, ya probada en Perspectiva Cívica Latinoamérica. Y también, el asesoramiento para la categorización de las variadas respuestas abiertas obtenidas de un modo coherente y compacto, cuyo producto final se observa en el gráfico.



# IDENTIDAD ÉTNICA

Al día de hoy, a pesar de que la teoría de las razas humanas viene siendo duramente cuestionada desde hace alrededor de una centuria por autores como Franz Boas, aún subsisten algunos sectores dentro de la comunidad científica antropológica que siguen atados al viejo paradigma biologicista. De cualquier modo, la idea propia de las razas -en tanto que grupos de ascendencia diversa- no es el problema sino el *racismo*, que es una construcción social y cultural que, sobre la idea de la raza, jerarquiza a algunos grupos por sobre otros, justificando la discriminación sistemática hacia los grupos oprimidos.

Por como se ha instalado el racismo en nuestras sociedades, es que, justamente, una parte de la academia prefiere abandonar por completo hoy el uso del concepto "raza", por considerarlo excesivamente cargado - e inseparable- de las connotaciones y las prácticas que, a lo largo de la historia, se le fueron asociando. Esta parte de la academia propone pensar los orígenes de las personas en términos de *ascendencia* y su pertenencia a grupos en función de la categoría *etnia*. Con esta última posición nos alineamos en esta publicación.

## ¿Pero entonces qué es la etnicidad?

Según Giddens, la etnicidad alude a prácticas culturales y perspectivas que distinguen a una determinada comunidad de personas. Los miembros de determinados grupos étnicos se ven a sí mismos - es decir, se autoperciben- como culturalmente diferentes de otros grupos sociales y son percibidos por los demás de igual manera. Los grupos étnicos se pueden distinguir de otros por todas o algunas de estas características: su lengua, su historia o ascendencia (ya real, ya imaginada), su religión o cosmovisión del mundo y por ciertas prácticas compartidas, como las formas de vestirse, de adornarse, por su alimentación, festividades, etc.

Como plantea la bióloga argentina Rosa Nagel (CONICET/UNSAM), los grupos étnicos frecuentemente comparten características relacionadas con su ascendencia o genealogía, pero este aspecto puede estar o no presente.

Que hoy tengamos nuevas formas de pensar a los grupos humanos - desde su etnicidad- , no invalida el enorme arraigo del racismo sistemático. Lamentablemente, la idea de las "razas" sigue estando instalada y, más específicamente, su empleo en términos jerárquicos para privilegiar a algunos grupos y justificar prejuicios, estigmas, discriminaciones y violencias hacia otros.

Para autores fundamentales en la materia como Aníbal Quijano, está claro que, más allá de la discusión teórica, lo importante es que la idea de la raza, fue uno de los dos ejes estructurantes del sistema de poder global surgido de la conquista de América, que el autor define como *colonialidad del poder*.

El eurocentrismo es una parte importante de la colonialidad del poder, imponiéndose sobre las personas la mirada del conquistador. Esta jerarquización del mundo en torno a la idea de la raza, comenzó durante las relaciones coloniales, extendiéndose luego sobre las identidades nacionales y la formación de los Estados-Nación en América Latina y el Caribe - en donde las clasificaciones coloniales se sostuvieron, como se pone en evidencia en el gráfico que presentaremos en breve.

# RACISMO

Es vital destacar que, más allá de su ascendencia o genealogía, las personas que no se amoldan fenotípicamente con el modelo hegemónico blanco/caucásico/europeo son racializadas a diario - más allá de cuál sea su origen. Según MODII, la primera plataforma de lenguaje inclusivo de Latinoamérica, *"Las personas racializadas son aquellas a quienes la sociedad ha asignado una categoría racial que dictamina el tratamiento opresivo o discriminatorio que reciben, en particular de las instituciones formales, a través del racismo sistemático e institucionalizado. El término busca resaltar que la raza es una construcción social impuesta por los grupos dominantes sobre los grupos oprimidos."* En consonancia con lo anterior, el racismo tiene como subproducto al *colorismo*, que es la jerarquización o estratificación de las personas por su color/tono de piel. Hay gran cantidad de evidencia empírica que indica que cuanto más claro es el color de la piel de la persona, son menores los niveles de violencia sistemática experimentados. Esto atiene particularmente a las personas que, por sus características fenotípicas, son percibidas más cerca del modelo hegemónico imperante, que es el blanco/europeo.

En línea con los resultados que se presentan en el gráfico a continuación, Rita Segato, formula la definición de *raza* como resultado de la lectura de la marca en el cuerpo de la posición que se ocupó en la historia. Para Segato, aunque el concepto de raza sea incómodo - y aunque hay amplio consenso en torno a que las razas no existen- debe ser tematizado y trabajado porque, nos guste o no, ha sido - y sigue siendo- performativo de nuestras sociedades.

Esta idea de raza como fundante de la colonialidad del poder, implicó la asociación entre algunos orígenes o identidades étnicas - y sus

características biológicas como el color de piel- con un posicionamiento en un nivel inferior de sus integrantes en el mundo económico, social y cultural, entre otros puntos.

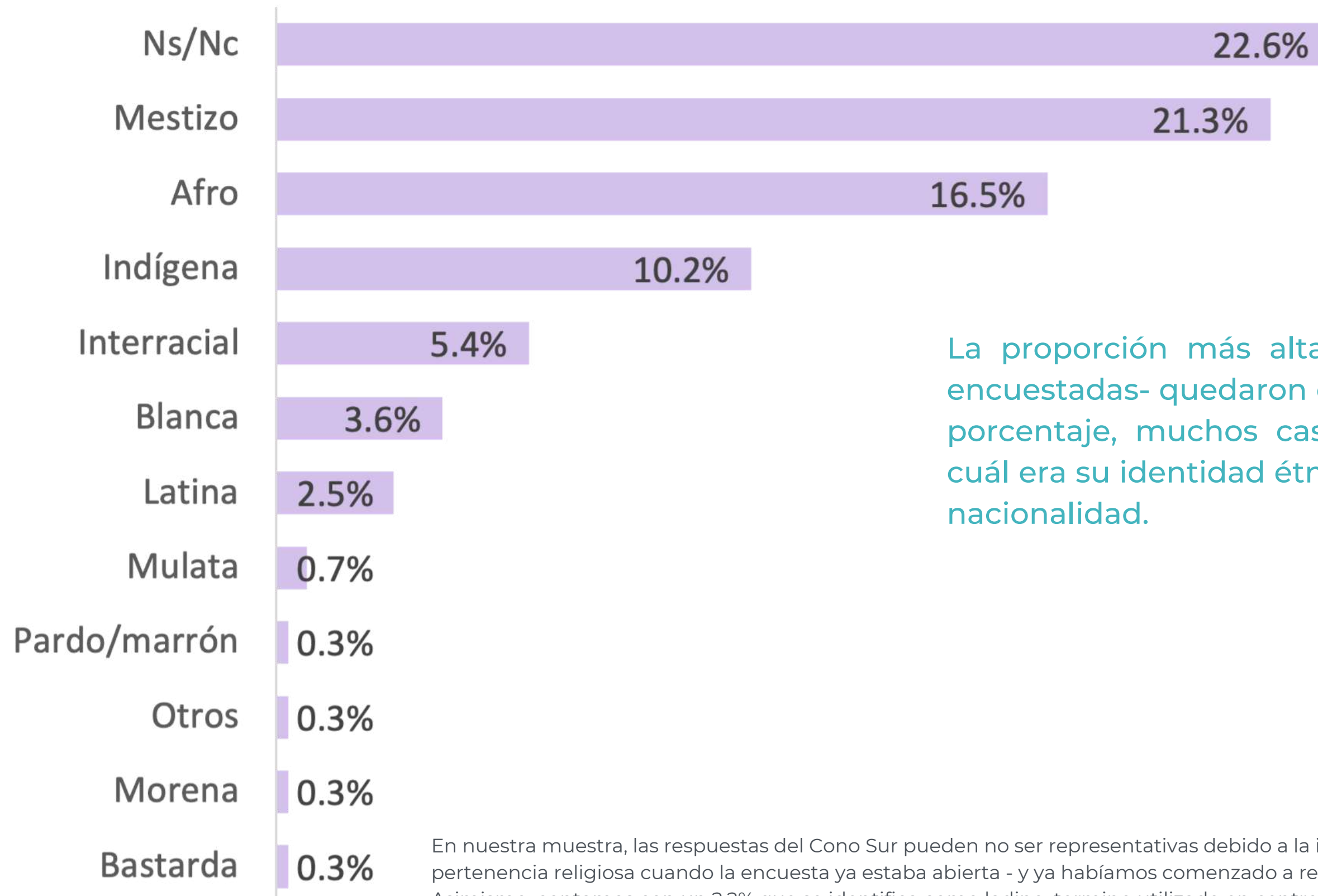
## LA IDENTIFICACIÓN Y LA COLONIALIDAD

La proporción más alta -un 22,6% de las personas encuestadas- quedaron en la categoría Ns/Nc. De este porcentaje, muchos casos indicaron que no sabían cuál era su identidad étnica - algo que ya hemos mencionado en la sección de metodología- o bien contestaron con su nacionalidad - "dominicana", "mexicana", "chilena"- e inclusive indicando que su identidad étnica era "latinoamericana".

En cuanto al resto de las categorías del gráfico, es importante destacar que en este trabajo partimos de la concepción fundamental del respeto a la autopercepción de la identidad étnica de las personas - a cuyos efectos creamos un casillero abierto sin límite de caracteres- y, ergo, las categorías aquí presentadas fueron planteadas por quienes participaron y son cien por ciento fieles a los conceptos/ denominaciones que expresaron.



# ¿CUÁL ES TU IDENTIDAD ÉTNICA?



La proporción más alta -un 22,6% de las personas encuestadas- quedaron en la categoría Ns/Nc. De este porcentaje, muchos casos indicaron que no sabían cuál era su identidad étnica o bien contestaron con su nacionalidad.

En nuestra muestra, las respuestas del Cono Sur pueden no ser representativas debido a la incorporación de la invitación a consignar la pertenencia religiosa cuando la encuesta ya estaba abierta - y ya habíamos comenzado a recolectar respuestas. Asimismo, contamos con un 2,2% que se identifica como ladino, término utilizado en centroamérica sinónimo de mestizo. Por eso, decidimos agrupar ambas categorías bajo la etiqueta de "mestizo"

Un 3,6% se definió como blanca -también empleando los términos caucásica/criolla/hispánica- y otro 2,5% se definió como latina - a secas-. La idea de una identidad étnica "latina" genera muchos problemas por su ambigüedad y además parece aludir más a la construcción poscolonial de los estados nación que a un grupo étnico determinado.

Aún así, y nuevamente partiendo de que la identidad blanca es la hegemónica, asumimos que la identidad "latina" se corresponde con una raigambre étnica predominantemente blanca.

Siguiendo con las otras categorías, se hace evidente que aún impera en nuestra región una profunda colonialidad -arraigada e introyectada en las personas- respecto de su identidad étnica u orígenes, que se evidencia en el empleo de términos como *mestiza*, *mulata* y *bastarda* para definirse identitariamente. Entre las categorías restantes encontramos dos grandes conglomerados : aquéllas identidades relacionadas con una ascendencia étnica indígena -en toda su enorme variedad- y el espectro de identidades étnicas afro.

La categoría con más peso de todas estas fue el concepto de identidad mestiza, empleado por la corona española en América como una clasificación racial - no étnica- para denominar a las «cruzas», provenientes de la relación sexual entre una persona clasificada como de «raza blanca» con otra persona clasificada como de «raza india».

De hecho, la RAE define al día de hoy a las personas mestizas como: *"Dicho de una persona nacida de padre y madre de raza diferente, en especial de blanco e india, o de indio y blanca."*

En esta línea, una de las personas participantes en Ecuador indicó estar "etiquetada como mestizo", lo cuál remarca su carácter mestizo más allá de su propia percepción y más bien como una clasificación externa que se le impone, probablemente asociada a experiencias traumáticas y de discriminación sistemática. En este sentido, no tenemos forma de saber cuáles personas respondieron con estas terminologías porque las encuentran válidas para sí mismas - más allá de los agentes externos- y cuántas porque entienden que así son percibidas - categorizadas y racializadas- en los contextos en los que se encuentran. Es muy probable que lo segundo valide y redunde en lo primero.

Además del propio concepto "mestizaje", las personas hispanohablantes evidenciaron la fuerza de la colonialidad designándose como "Mestiza-Criolla", "Mestiza - peruana" y "Mestizo español-indígena". Esta vigencia de la mirada colonial no es sólo patente en Latinoamérica, sino que un 5,4% de las personas participantes - en su amplia mayoría de países del Caribe anglófono- se identificó como interracial o mixed raced - también a veces traducido con el término mestizo, cuyo empleo frecuentemente se ha visto ampliado para definir ya no a personas de ascendencia blanca e indígena, sino a personas que reúnen otro tipo de ascendencias posibles.

En este caso, decidimos dejar por separado las categorías identidad mestiza e identidad interracial, por entender que el primer concepto tiene un significado muy particular en el contexto Latinoamericano y porque la mayor parte de quiénes lo usaron, refirieron a su ascendencia mixta indígena e hispánica. Siguiendo con las otras categorías, las personas también se identificaron como mulatas (en el

mundo colonial aludía a la ascendencia bipartita blanca y afro), otras como morenas, bastardas y pardas/marrones (estos últimos conceptos parecen ser empleados para personas con ascendencias variadas). Nótese que el origen del término "bastardo" es sumamente violento, ya que se puede remitir a las violaciones perpetradas sobre las mujeres esclavizadas.

Luego, un 16,4% se identificó como abiertamente afrodescendiente. Los conceptos empleados para esta categoría fueron, además del término afrodescendiente: afro, negro, *black*, *African* y *preta/o* en Brasil. Al interior de esta categoría, también hubo quienes remarcaron su identidad en términos de su nacionalidad: afroecuatoriana, afrocolombiana, afrobrasileira, *Afro Trinidadian*, *Afro-Caribbean* y *African Surinamese*.

Un grupo étnico que tiene una representación importante es el ladino, que habita en América Central - quienes se definieron de esta forma en la muestra son de Guatemala y Costa Rica. En años recientes han recibido el reconocimiento oficial como grupo étnico de parte del estado de Guatemala, componiéndose principalmente de población campesina de ascendencia mixta hispánica e indígena.

En la categoría "Otros", hay pueblos que no se identificaron ni como indígenas ni como afro y que, en general, tienen ambas ascendencias, - incluido a veces el criollaje como en el caso de las personas Garífunas- algo que en el mundo colonial hispánico hubiera quedado bajo la etiqueta "zambo", que hoy la RAE aún define como "*Dicho de una persona: nacida de negro e india, o de indio y negra.*" Entre estos pueblos *otros* están: Garífunas en Honduras, Montubios en Ecuador, Bantú en Brasil, *Black West Indians* en San Cristóbal y Nieves y *Douglas* en Trinidad y Tobago. Por último, un 0,3% se identificó de ascendencia asiática.

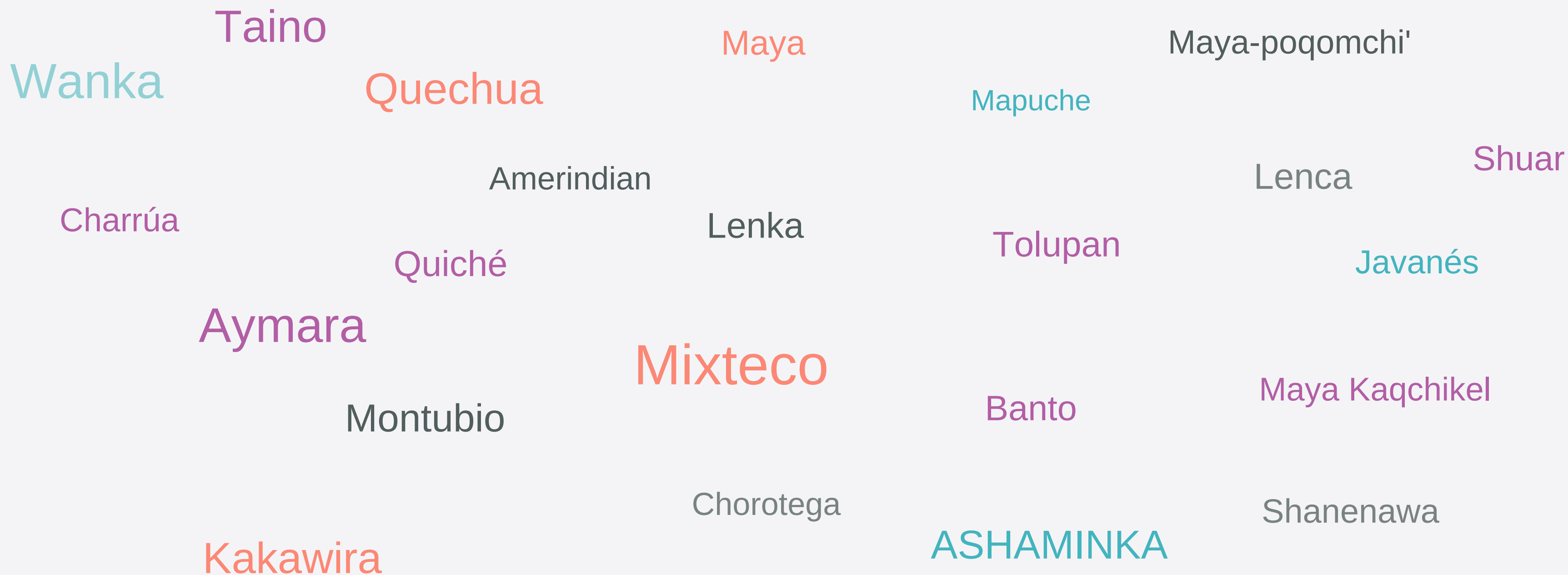
Para esta sección, contamos con el asesoramiento de Andrea Ortiz -promotora en la Red Peruana de Jóvenes Afrodescendientes, Ashanti- y con el apoyo de Javier Toledo, de Jóvenes contra la Violencia Guatemala.



# PUEBLOS Y NACIONES INDÍGENAS

presentes en la muestra

Un 10,2% se identificó como indígena directamente o bien consignó el nombre de su pueblo o nación indígena.



## Algunas consideraciones metodológicas sobre la pregunta por la identidad étnica:

En este estudio partimos de la base de que no existen las razas, concepto que ha sido descartado por gran parte de la comunidad científica hace ya mucho tiempo. Como fue mencionado, sí creemos que en nuestra región - y en el mundo- hay identidades racializadas que son objeto de diversas formas de discriminación y violencias sistemática, es decir: de racismo. También creemos en la importancia del respeto a las formas de autoreconocimiento de las personas. De este modo, el empleo aquí dado de terminologías de índole colonial es producto de las autopercepciones de las personas participantes y estas categorizaciones no coinciden con nuestra mirada, más cerca de la decolonialidad.

Adicionalmente, es importante aclarar que siendo ésta una investigación de carácter exploratorio, lanzamos la encuesta primeramente para Argentina, con la idea de ponerla a prueba. Esta encuesta original, como se explicará en las páginas siguientes, sólo contaba con un casillero abierto para la pregunta por la identidad de género de las personas. En relación a la diversidad étnica - y religiosa- consideramos que quedaría cubierta con la pregunta por la identificación de la persona en relación a diversos colectivos y comunidades que presentaremos en las páginas siguientes. En síntesis, para América Latina bastaba con identificar la pertenencia a naciones/pueblos indígenas y el origen afrodescendiente/pertenencia a otras etnias no originarias. Luego evidenciamos que estas categorías iban a resultar insuficientes - y hasta sin sentido para los países del Caribe-, como por ejemplo la categoría sobre la afrodescendencia. Ser afrodescendiente no tiene el mismo significado en países donde la población afro ronda el 5% -como se estima para Argentina según un estudio de INDEC y UNTreF- que en países donde constituye más del 90% de la población, como por ejemplo Barbados.

Además, en estos países hay otros grupos, tanto étnicos como religiosos que se constituyen como minoritarios. Esto no significa que en estos otros países las poblaciones afro no experimenten formas de discriminación y racismo sistemático, pero las condiciones de estos grupos son muy distintas a las presentadas en América Latina.

De ese modo, decidimos crear otro casillero abierto para consultar acerca de la identidad étnica de las personas más en general. Con un casillero abierto, podemos aprender acerca de las realidades en los países del Caribe anglófono sin imponer categorías que carecen de sentido en dicho contexto. Ahora bien, este casillero se pudo agregar a todas las encuestas, menos al recolector en español para el Cono Sur, que ya estaba abierto y tenía encuestas completas. Sólo nos fue posible para esta última agregar una leyenda a la pregunta sobre identidad de género - en relación a que quiénes quisieran agregar información sobre su identidad étnica y pertenencia religiosa podían hacerlo. De modo que en el caso de las encuestas que entraron en dicho recolector, contamos con menor cantidad de información. De todos modos, intentamos reconstruir ese casillero con las respuestas obtenidas para la pregunta *Me identifico como formando parte de* - que alude a diversas pertenencias o identificaciones más en general de las personas, que presentaremos en las páginas siguientes. Metodológicamente no es lo óptimo, pero hemos logrado reconstruir esta pregunta también para las respuestas obtenidas en el Cono Sur, cruzando los datos obtenidos para las dos mencionadas categorías.





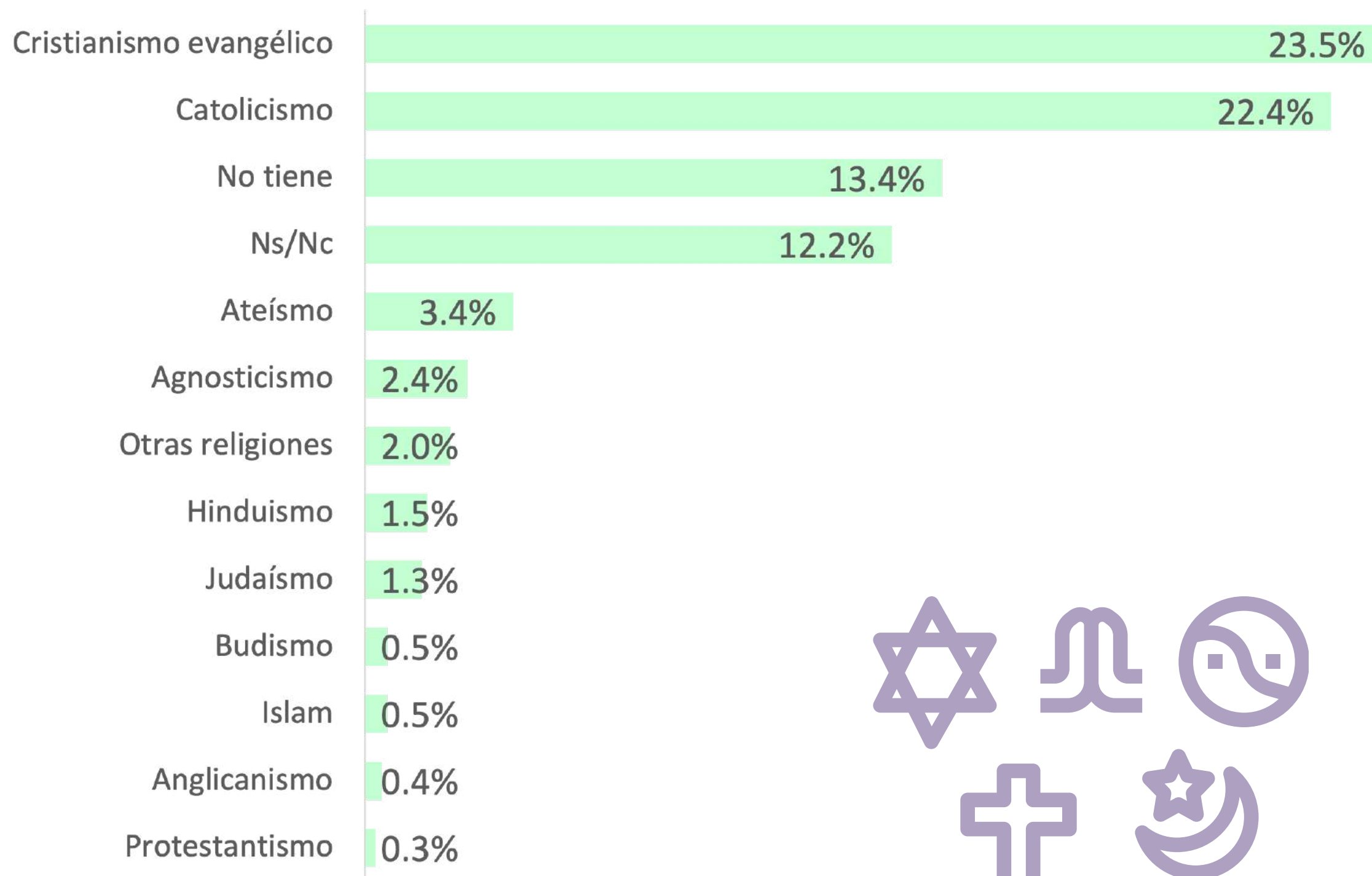
## PERTENENCIA RELIGIOSA

En nuestra muestra, más del 46% corresponde al cristianismo, donde el 23,5% se identificó como perteneciente al cristianismo evangélico mientras que el 22,4% indicó pertenecer al catolicismo. Asimismo, contamos con un 0,4% identificado como Anglicanismo y un 0,3% como Protestantismo.

Dentro del 12% que contestó Ns/Nc, un 6% se dijo espiritual sin mayores aclaraciones.

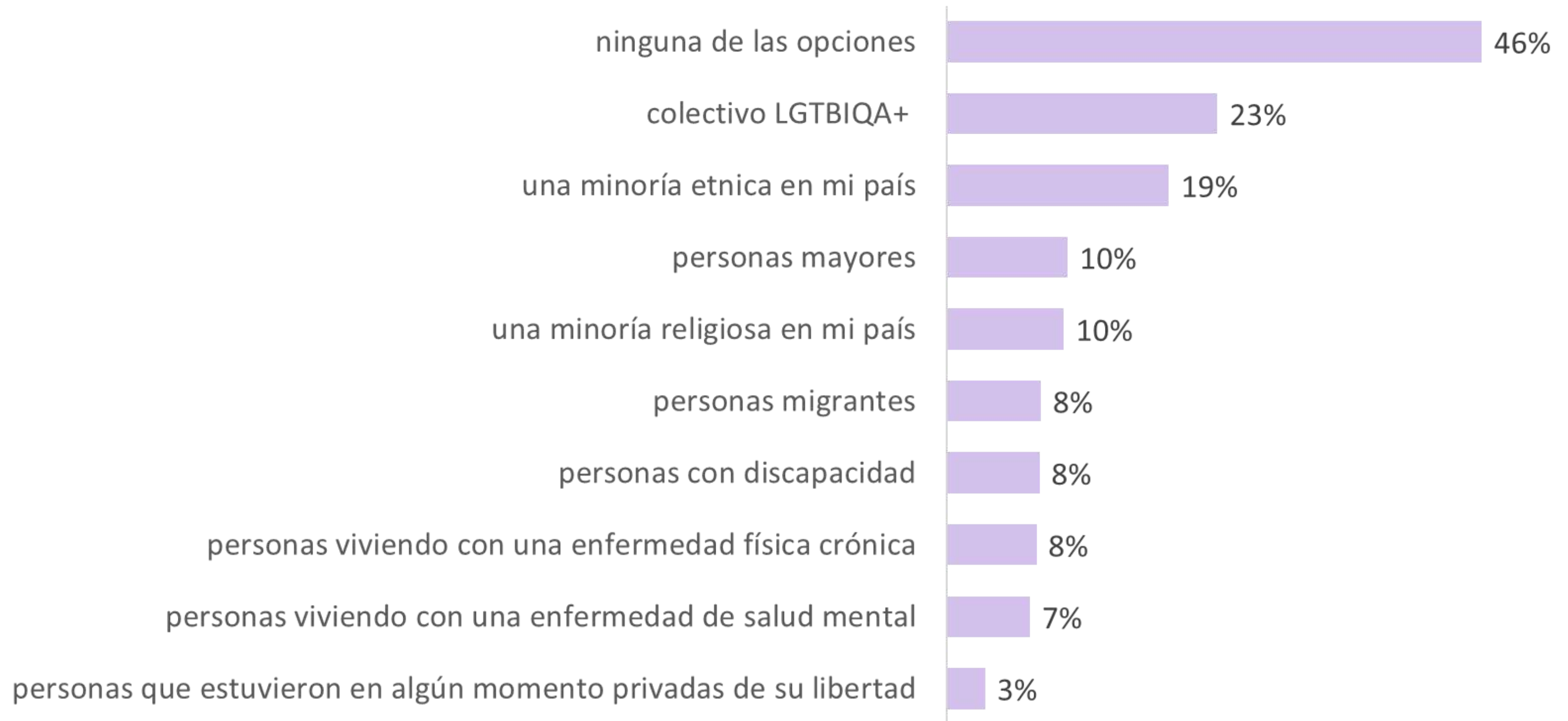
Respecto del ateísmo, lo entendemos aquí en sentido estricto: como la creencia de que no existen deidades.

El 13,4% que figura como *No tiene*, afirmó no tener una pertenencia/participación religiosa - al menos en este momento. Entre las religiones *Otras*, se mencionaron las creencias: adventista, la cosmovisión/espiritualidad maya -que se aclaró no es equivalente a una religión- la creencia testigo de Jehovah, mormona, bautista, el bahaismo, el ecumenismo, la cultura Shanenawa y candoblecionista.



# IDENTIFICACIÓN COMO PARTE DE GRUPOS, COMUNIDADES O COLECTIVOS

Como persona, ¿te identificas como formando parte de algunos de estos grupos, comunidades o colectivos?



En esta pregunta, consultamos a las personas participantes por su identificación más en general. Las presentadas en el gráfico fueron las opciones ofrecidas, teniendo en cuenta los grupos más segregados y discriminados en nuestras sociedades. Como señalado en la sección sobre Metodología, los porcentajes de personas LGBTBIQA+ en las organizaciones, de personas con discapacidad o pertenecientes a minorías étnicas, creemos que son superiores en nuestra muestra que en el general de las OSC.

El 19% de la categoría *Una minoría étnica en mi país* engloba: un 2% de participantes de países del Caribe anglófono que indicaron pertenecer a una minoría étnica en su país, un 10% de personas que, en Latinoamérica, dijeron pertenecer a **pueblos y naciones indígenas** y un 7% que, en la misma área, dijeron ser **afrodescendientes**. En cuanto al 10% de personas que indicaron ser parte de una **minoría religiosa en su país**, se compone de un 2% que dijo lo propio en el Caribe anglófono y un 8% que, en Latinoamérica, dijo pertenecer a una **comunidad religiosa no católica**.

Adicionalmente, esta pregunta también dió lugar a categorías emergentes. Y en el casillero "*Otros aspectos importantes de tu identidad*" sobresalieron: la identificación como mujeres feministas y sobrevivientes de la violencia de género con un 1,6%, la identificación como activista/defensorx de los Derechos Humanos/asiladx políticx con el 0,5% y la identificación como personas campesinas/del interior de los países con un 0,4%. Para nominar estas categorías emergentes se emplearon las textuales palabras de las personas participantes. Estas tres categorías emergentes no se incluyeron en el gráfico para simplificar su visualización.

## Otros términos en los que las personas se identificaron (textuales palabras):

Personas defensoras del medio ambiente

Ecofeministas

Personas jóvenes

Pobres

Víctimas del conflicto armado

Personas cuidadoras

Obesas

Trabajadorxs informales

Trabajadorxs sexuales

Adolescentes madres solteras

"mi ideología política es parte de mi identidad"



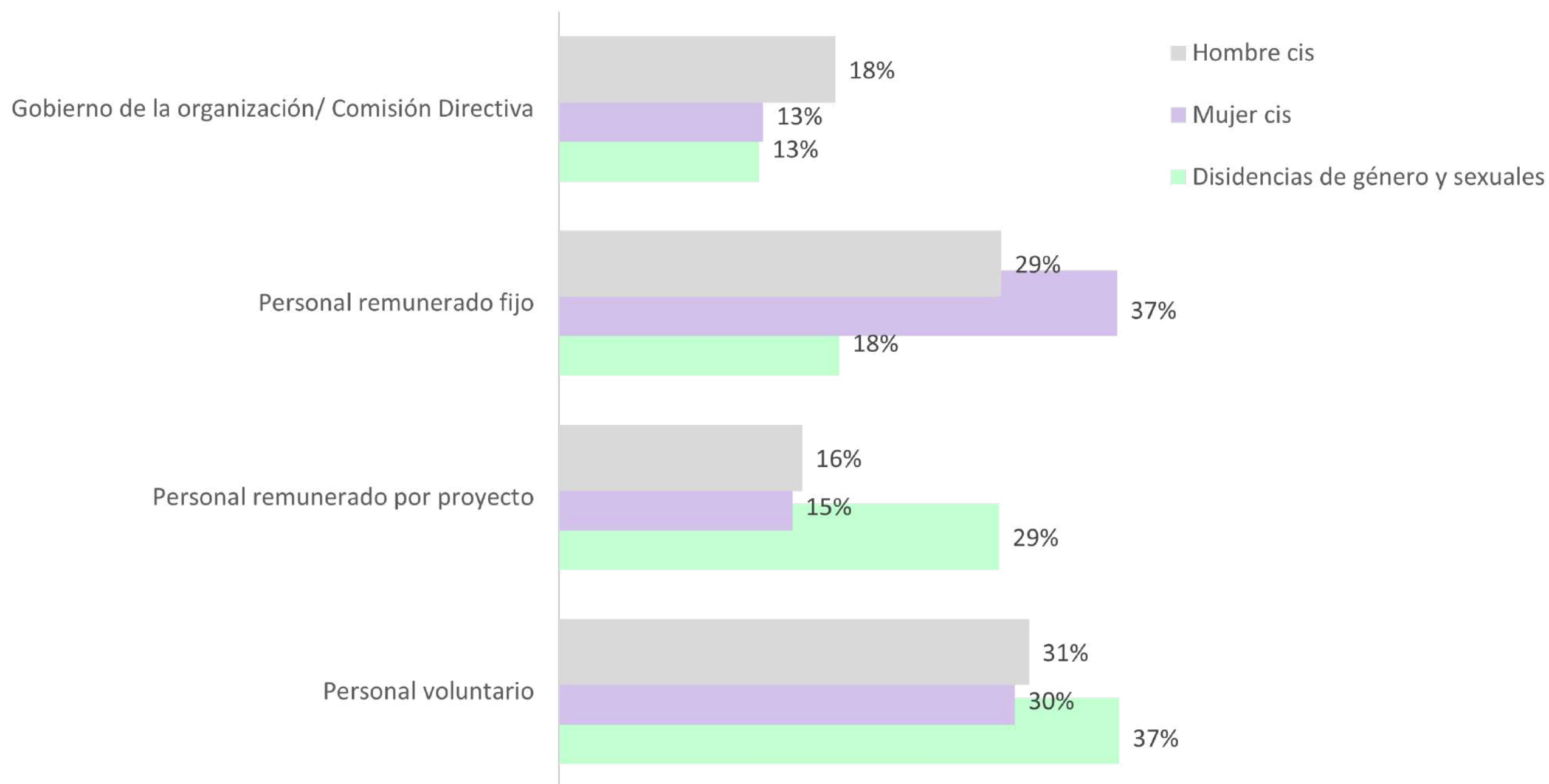
## Algunas consideraciones de interés y aprendizajes sobre esta pregunta:

En esta pregunta, consultamos a las personas participantes por su identificación más en general. Las presentadas en el gráfico fueron las opciones ofrecidas, teniendo en cuenta los grupos más segregados y discriminados en nuestras sociedades. Es importante destacar que experimentamos algunas dificultades con las categorías sobre la pertenencia étnica y religiosa. En relación a esta última, creamos para la primera versión de la encuesta la categoría *comunidad religiosa no católica*, con la intención de capturar el porcentaje de personas con creencias religiosas por fuera del catolicismo hegemónico - que está evidenciado estadísticamente y también en las religiones oficiales declaradas por los estados en América Latina. La pregunta también proveía ejemplos posibles como ser las religiones judía, musulmana y protestante, entre otras.

En relación a la identidad étnica, definimos en este primer momento de lanzamiento de la encuesta en Argentina - que luego abrimos al Cono Sur- las opciones *Pueblos/Naciones Indígenas/Originarios* y *Personas afrodescendientes y/o pertenecientes a otras etnias no nativas/originarias*. Estas categorías étnico-religiosas parecieron funcionar para América Latina y por ende, cuando abrimos la encuesta para las subregiones América Andina y América Central, las mantuvimos. Fue cuando comenzamos a indagar más acerca de la enorme variedad étnica y religiosa del Caribe, sobretodo anglófono -que ha estado expuesto a influencias provenientes del Imperio Británico y a otros tipos de movimientos y procesos migratorios- que nos dimos cuenta que: uno) las categorías que habíamos pensado para América Latina no resultarían útiles para pensar la diversidad étnico-religiosa en los países caribeños, puesto que eran América Latina-céntricos y, dos) nos faltaba conocimiento en la materia para poder crear categorías medianamente cubritivas para estos países miembros de la Commonwealth. De modo que creamos dos categorías nuevas -y más generales: *una minoría étnica en mi país* (que engloba como categoría general de la encuesta a los pueblos originarios/naciones indígenas y las personas afrodescendientes como categorías específicas de América Latina) y *una minoría religiosa en mi país* (que es una categoría más amplia que integra la categoría latina *comunidad religiosa no católica*). También decidimos crear un casillero nuevo y abierto al principio de la encuesta para indagar sobre la identidad étnica y pertenencia religiosa de las personas participantes, como ya explicamos anteriormente; con la idea de poder aprender más acerca de las diversidades que alberga nuestra rica región.

# DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

## Forma de participación en la OSC por identidad de género

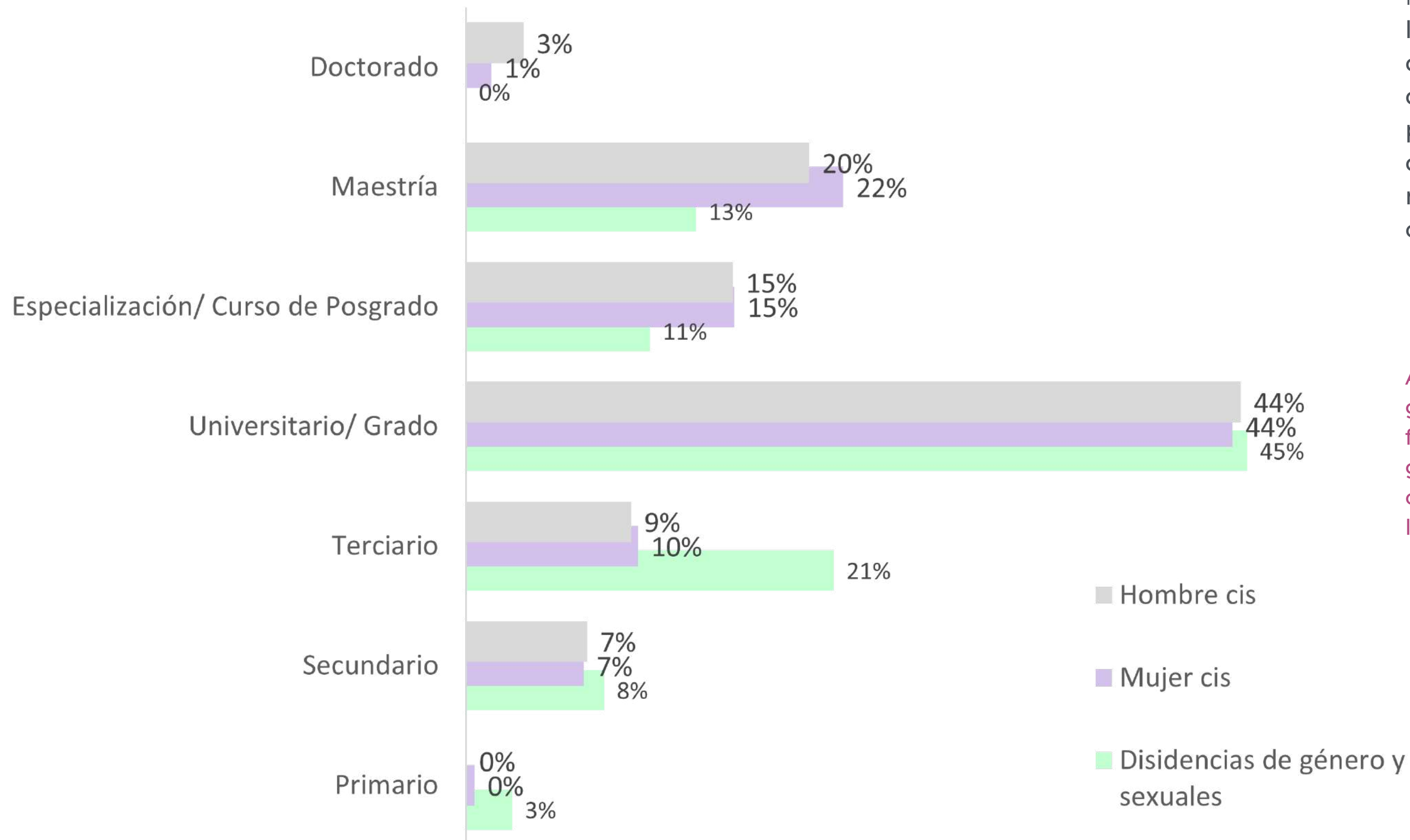


Cuando cruzamos las formas de participación con las identidades de género, evidenciamos que las formas de participación son más indirectas - y más precarias- para las disidencias sexuales y de género. El 66% de las mismas en nuestra muestra participa de la OSC en calidad de personal voluntario o remunerado por proyecto. Es decir que o trabajan gratis, o bien están contratadas con mayores niveles de precariedad que las mujeres y hombres cis. También se pone en evidencia que si bien las mujeres cis tienen un alto porcentaje de contratación en forma fija, acceden en menor medida a los puestos de gobernanza de las organizaciones - el llamado *techo de cristal*, ya identificado en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe-, donde alcanzan el 13%, igual que las disidencias - a pesar de constituir las mujeres cis el grupo más representado en el Sector Social en general y en nuestra muestra - con casi un 20% más de mujeres cis encuestadas que hombres cis.



# DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

## Nivel de estudios por identidad de género

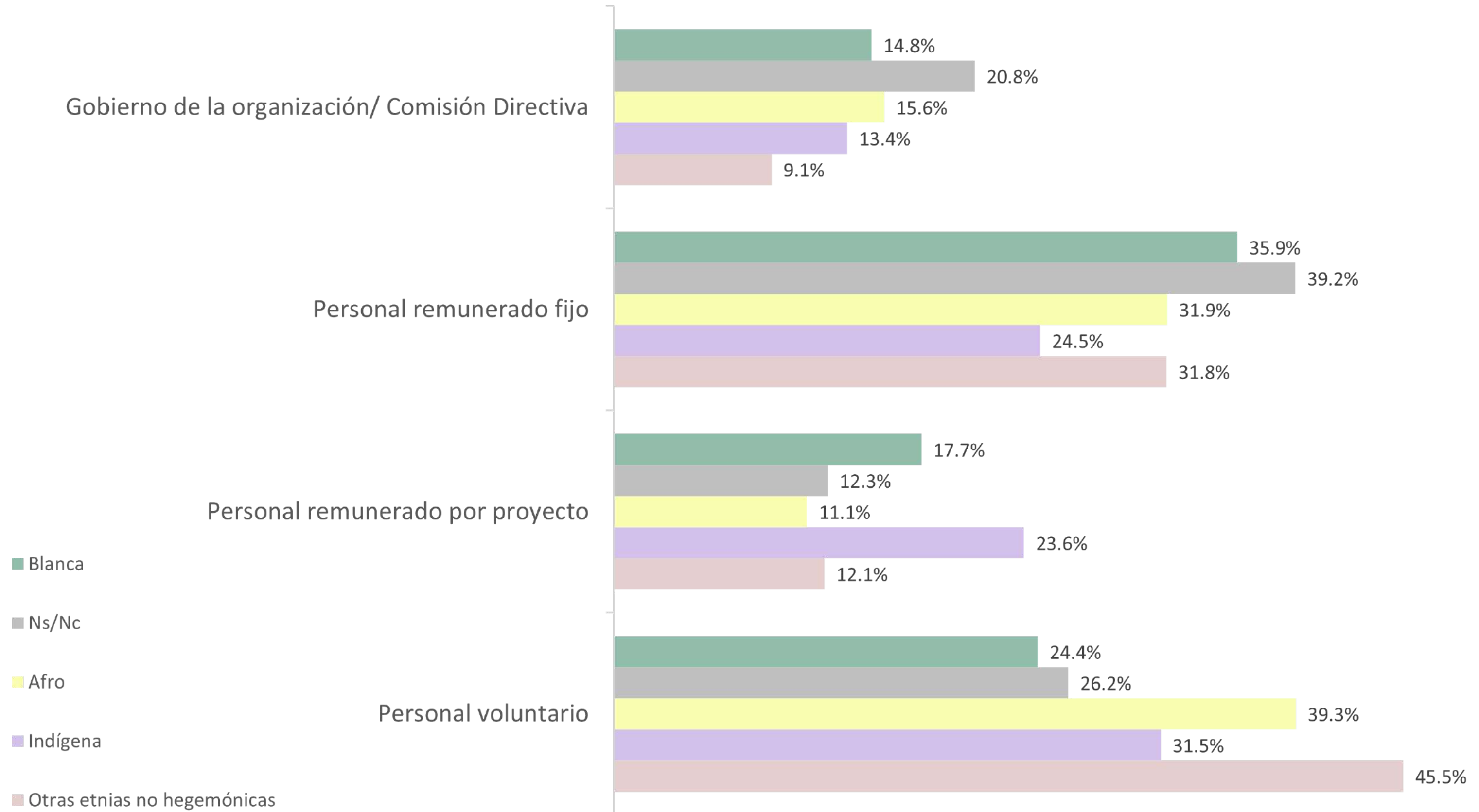


Cuando indagamos en el nivel de estudios en relación con la identidad de género, vemos que las disidencias sexuales tienen menores niveles de educación completos. Es decir que las disidencias sexuales y de género, no sólo forman parte en mucha menor medida de las OSCs, sino que además quiénes lo hacen tienen menor nivel de formación que las mujeres y hombres cis.

**Aclaración importante:** a los efectos de hacer los gráficos con cruces de variables menos fragmentarios, se unificaron todas las disidencias de género y sexuales en una categoría, previa corroboración de que esta unificación no deformaba la estadística/tendencia para estos grupos.

# DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

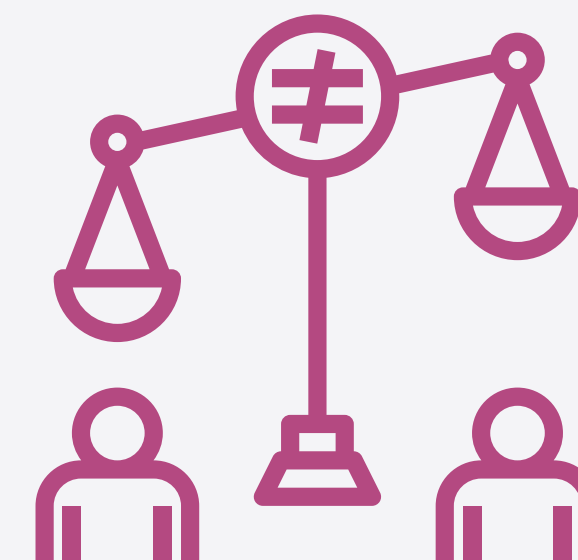
## Forma de participación en la OSC por identidad étnica



**Algunas consideraciones importantes:** para poder presentar la información de los cuadros cruzados sobre identidad étnica de una manera menos fragmentaria, fusionamos algunas categorías.

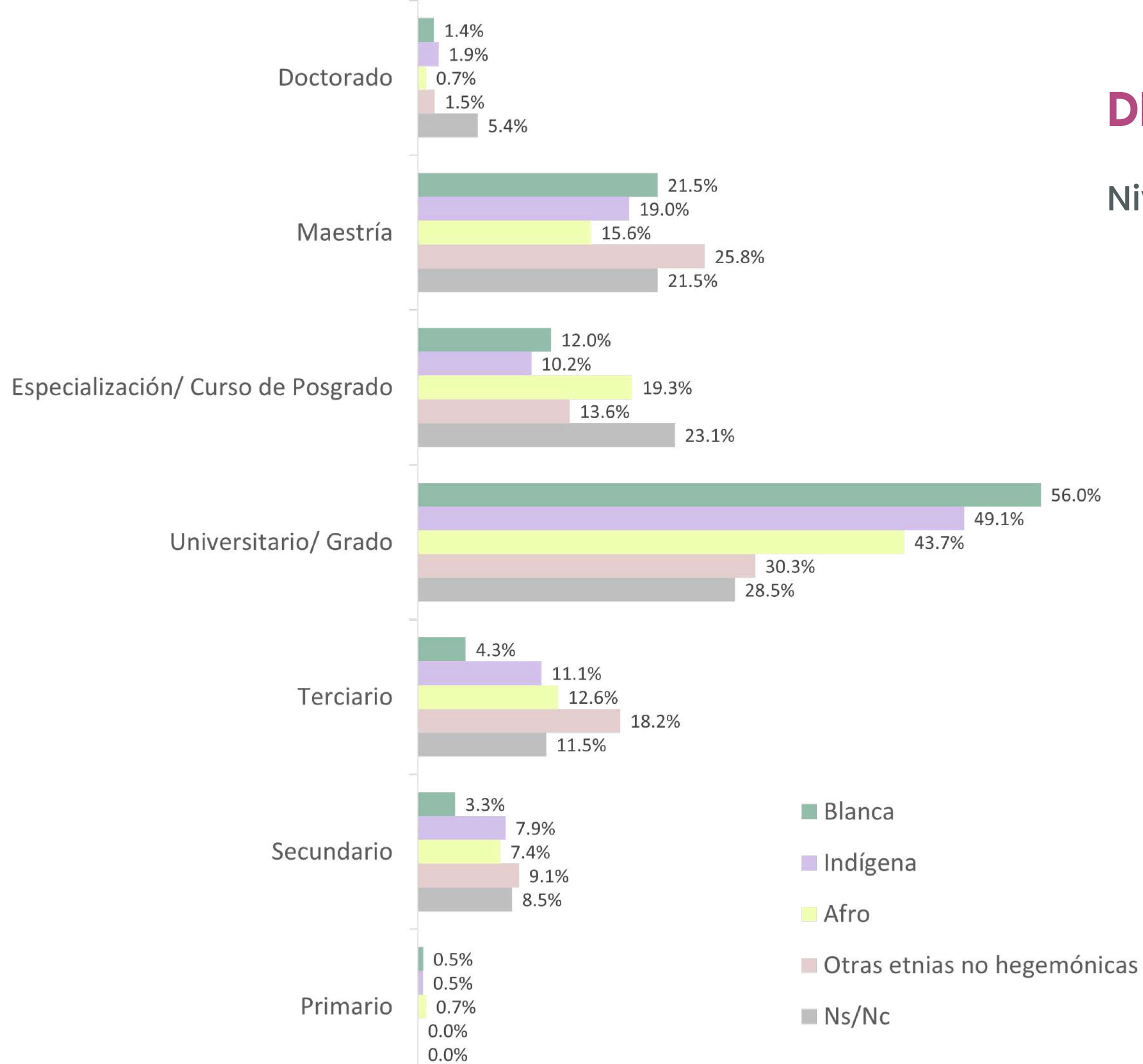
Se agruparon en primer lugar, como una única categoría de **identidad o ascendencia Blanca** a quienes habían indicado ser personas blancas y latinas. Luego, se unificó bajo la categoría **Afro**, a quienes expresaron que su identidad era afro, mulata, parda/marrón, morena y bastarda. Bajo la categoría **Indígena**, se agruparon a quienes se reconocieron como indígenas y personas mestizas. Por último, la categoría **Otras etnias no hegemónicas**, aglutina a quienes expresaron pertenecer al pueblo ladino, ser interraciales o mixed raced, a los grupos de origen asiático y a quienes habían sido incluídxs en la categoría Otros grupos. Por último, las personas que constestaron Ns/Nc teniendo la opción de casillero abierto para indicar su identidad étnica, fueron consideradas como blancas para este ejercicio, por razones ya especificadas. Creemos que del total de Ns/Nc, una amplia mayoría son personas blancas.

En el gráfico se ponen de manifiesto las diferencias en las formas de participación en las organizaciones entre personas de diferentes ascendencias étnicas. Si tenemos en cuenta que un porcentaje muy elevado de la categoría Ns/Nc -ver *Algunas Consideraciones Metodológicas Importantes* en esta sección- probablemente se corresponda con población blanca, se hace claro que las asimetrías son muy grandes. La forma de participación en las OSC de las personas indígenas y afro es más precaria y tienen sus máximos porcentajes en el formato voluntario. Las personas blancas ostentan mayores niveles de acceso a formas de contratación fija. También debemos tener en cuenta que en nuestra muestra, contamos con una gran participación de personas indígenas y afro, que probablemente esté por encima de la media en las OSC en general.



# DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

## Nivel de estudios por identidad étnica



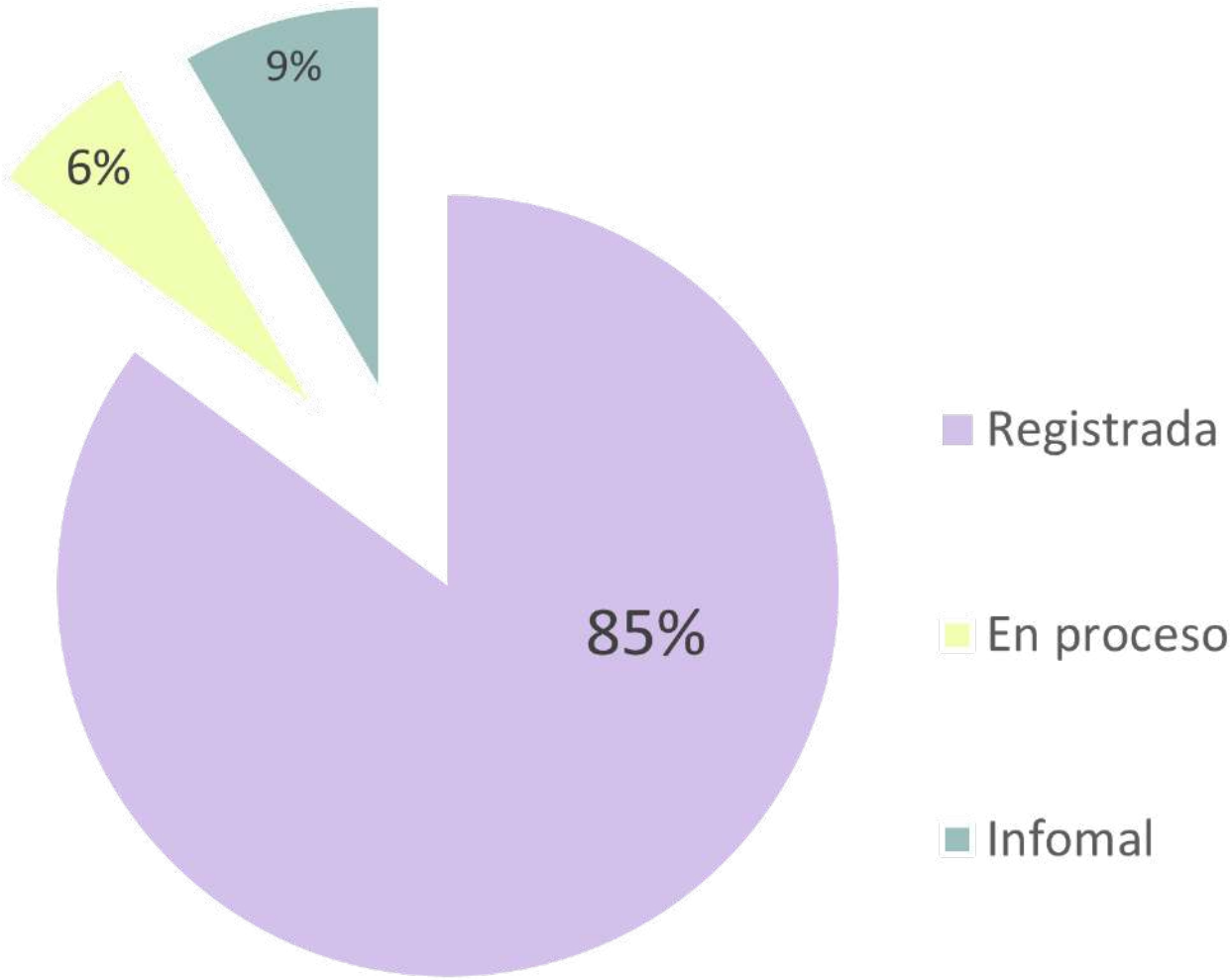
En el presente gráfico se ponen de manifiesto las diferencias en los niveles máximos educativos alcanzados entre las diferentes ascendencias étnicas. Si tenemos en cuenta que un porcentaje muy elevado de la categoría Ns/Nc -ver *Algunas Consideraciones Metodológicas Importantes* en esta sección- probablemente se corresponda con población blanca, se hace claro que las asimetrías en términos del acceso a la educación son muy marcados. También debemos tener en cuenta que en nuestra muestra, contamos con una gran participación de personas indígenas y afro, que probablemente esté por encima de la media en las OSC en general.

# ACERCA DE LAS ORGANIZACIONES

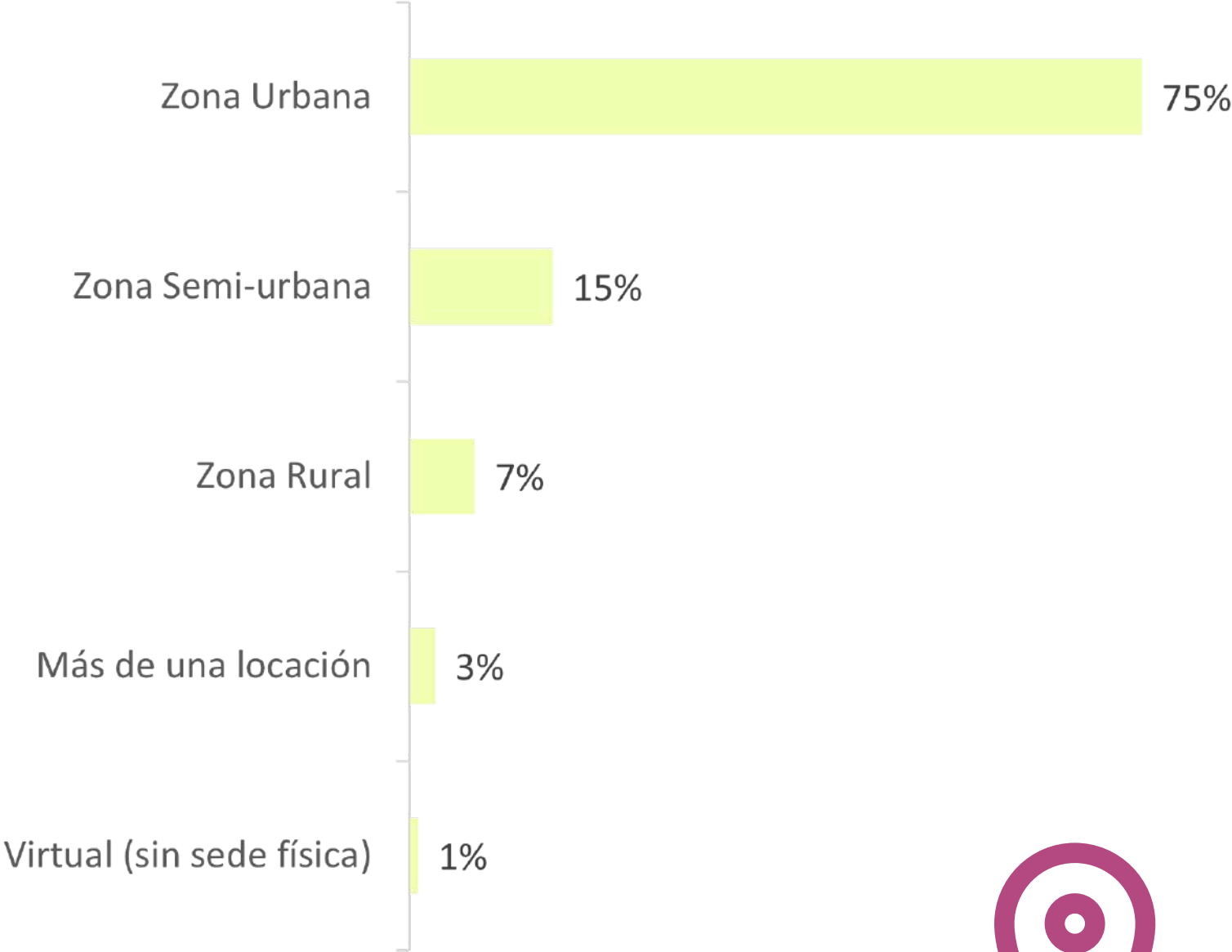
Unidad de análisis



# SITUACIÓN DE REGISTRO

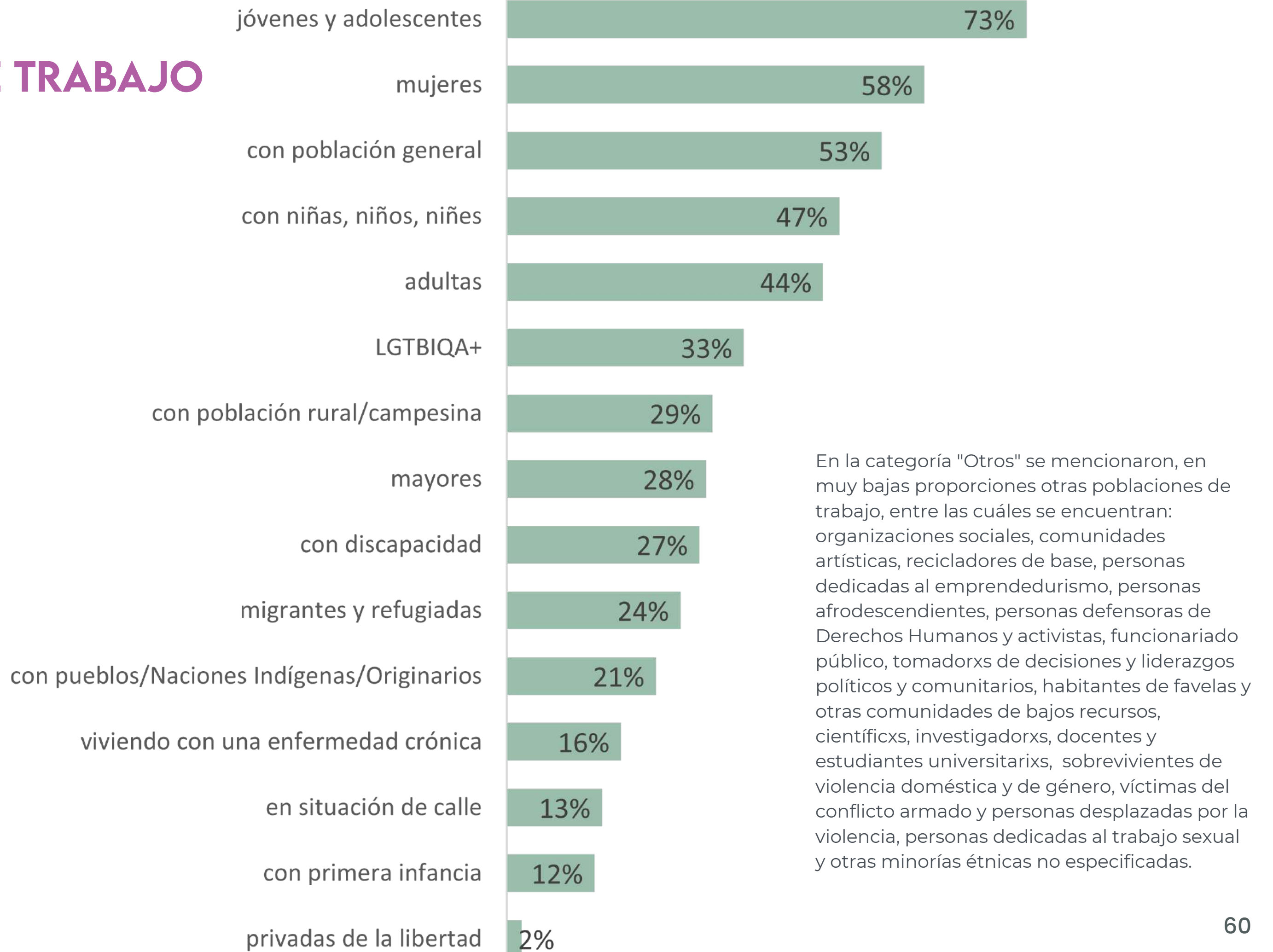


# UBICACIÓN

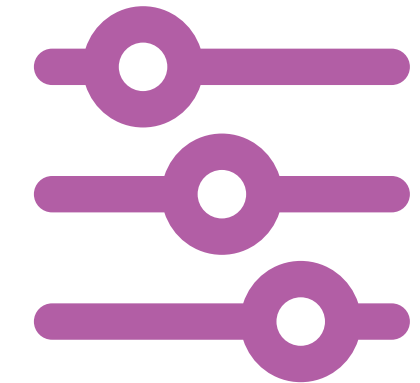
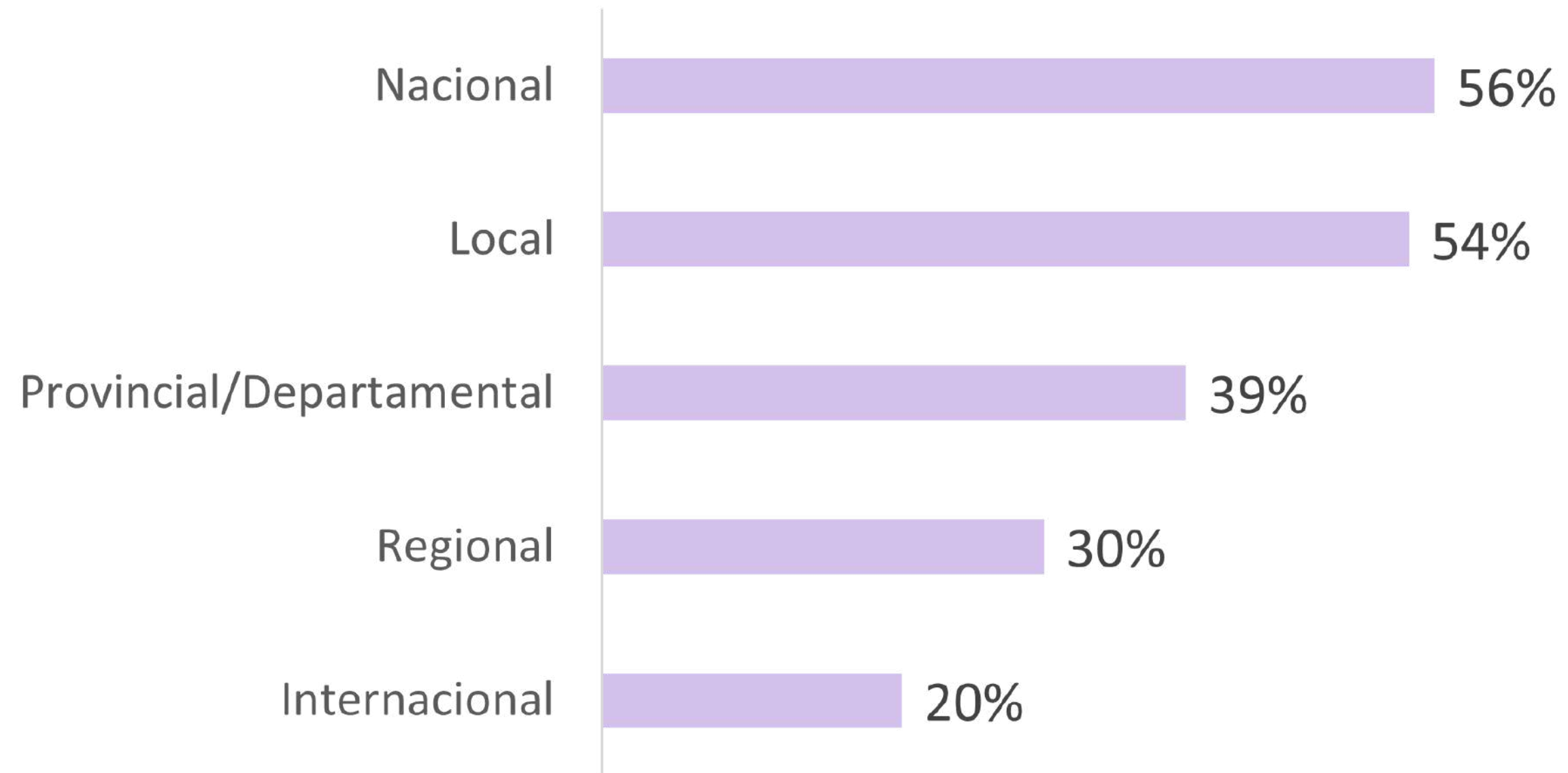


# COMUNIDADES DE TRABAJO

Mi organización trabaja con personas....



## NIVELES DE TRABAJO

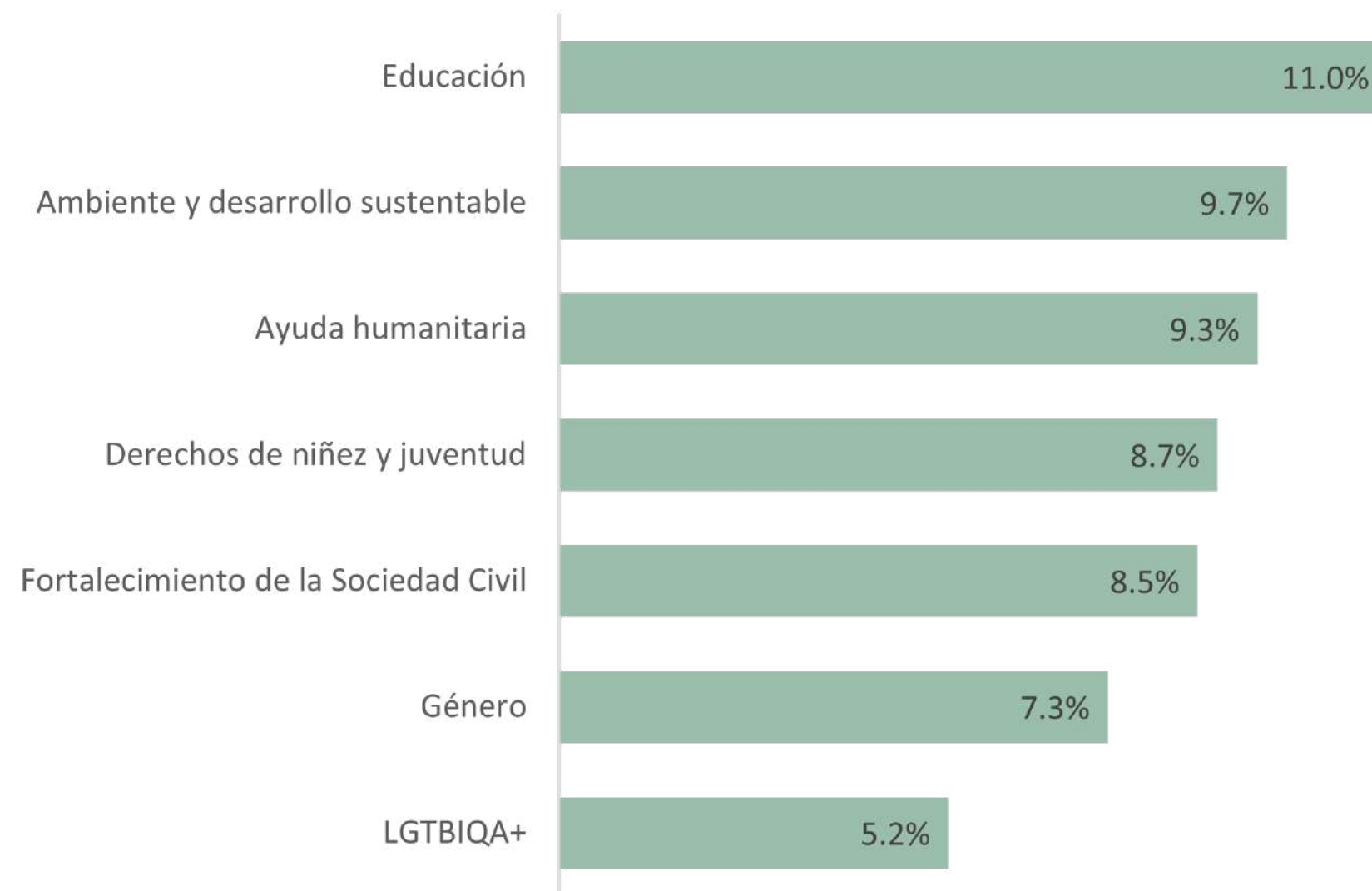


## TIPO DE OSC



# TEMÁTICAS PRINCIPALES

## Más trabajadas



## Menos trabajadas

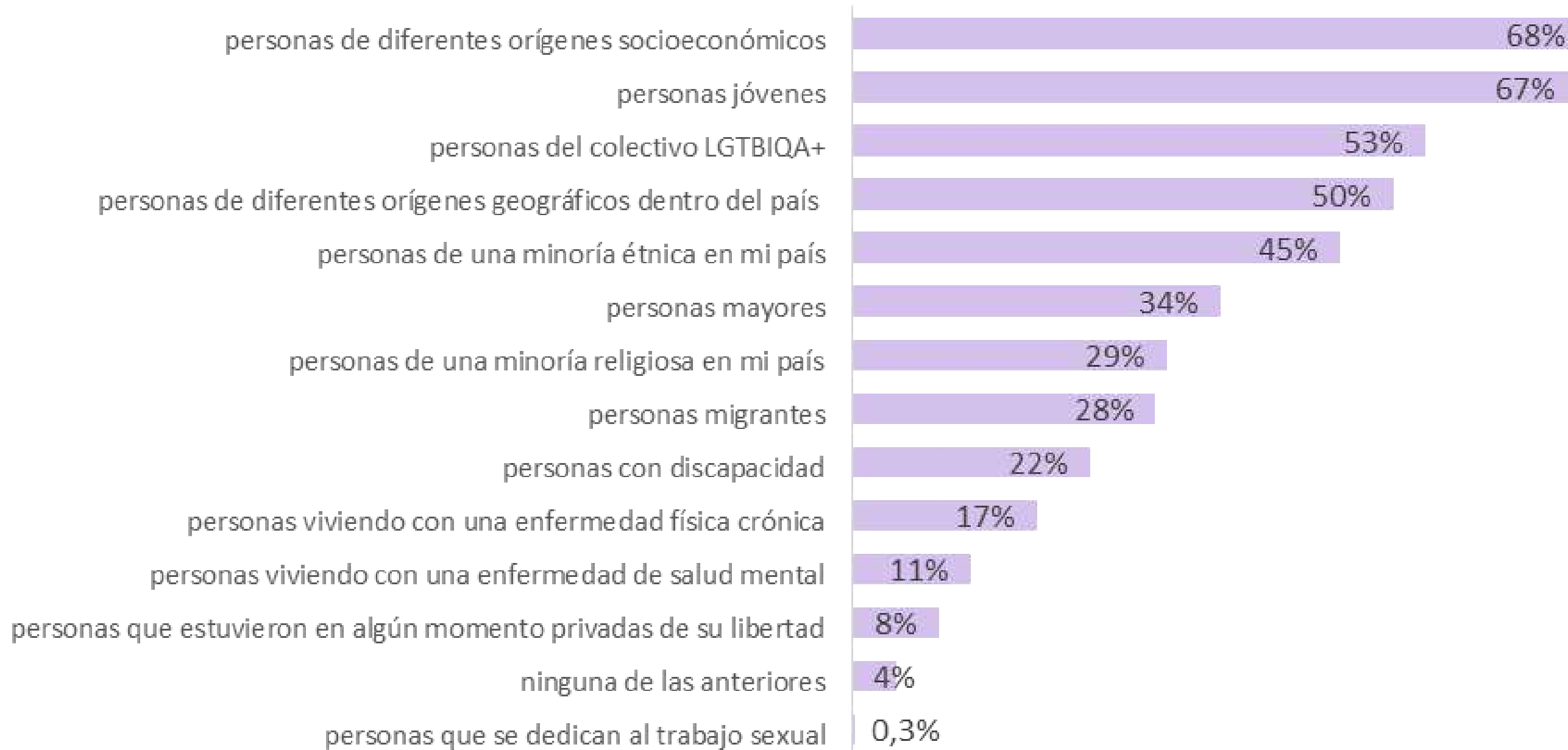


Si bien las temáticas principales más trabajadas son las mismas que en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe, la proporción de organizaciones cuya temática de trabajo es el colectivo LGTBIQA+ y cuya temática es la ayuda humanitaria tienen más peso relativo en esta muestra que en aquella. La proporción de organizaciones que trabajan con educación y ambiente y desarrollo sustentable - aquí también las temáticas principales más trabajadas- se reduce casi a la mitad en este estudio.



# DIVERSIDAD EN EL EQUIPO DE TRABAJO

## En mi equipo de trabajo hay...



Como en relación a la identificación personal, aquí también la categoría *minoría étnica* que alcanza un 45% de peso, se compone de un 8% de personas que, en organizaciones del Caribe anglófono, indicaron que en sus equipos hay representación de minorías étnicas, más un 19% de representación de pueblos/naciones indígenas y un 17% de población afrodescendiente respectivamente para los países de Latinoamérica. La opción *personas que se dedican al trabajo sexual* no estaba contemplada en las categorías y salió a partir del casillero "Otros" como categoría emergente. Otras diversidades presentes en las organizaciones mencionadas fueron: personas de diferentes países (en OSC con modalidad de trabajo remoto), personas víctimas de la violencia, voluntarios de otros países del mundo y personas de diferentes culturas - esto estaría en parte cubierto con la variedad étnica-. Con todo, los equipos de trabajo de las organizaciones se ven bastante diversos. Aún así, una de las personas indicó que *"En el equipo de Voluntariado hay personas con mayor diversidad (LGTBIQA+ Migrantes, etc) que en el equipo de trabajo"*. Y otra indicó respecto de su equipo: *"La verdad que es un grupo de trabajo social incompleto"*.

# LIDERAZGO

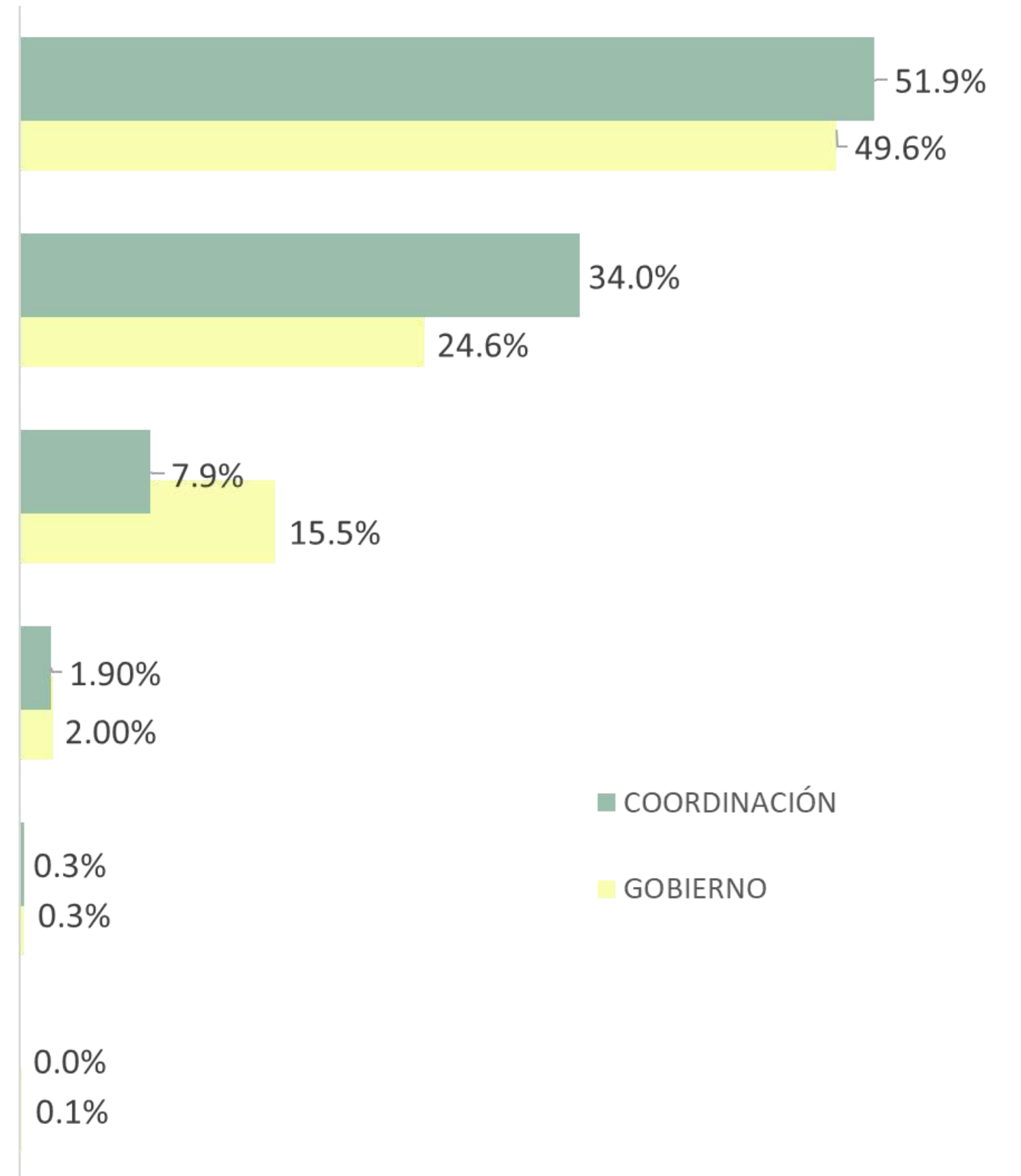
La mayoría de los puestos de coordinación y espacios en el gobierno de la organización se encuentran ocupados por...

igual proporción de hombres y mujeres cis

género no binario/no conforme

mujeres trans

hombres trans



Sabemos por otros estudios que la Sociedad Civil es un sector mucho más cercano a la paridad que otras esferas de la sociedad. En principio no se observa mayor diferencia entre la prevalencia de las identidades de género para los puestos/cargos de coordinación y los espacios en el gobierno de la organización, aunque para esta última categoría la proporción de hombres cis se duplica. También es dado mencionar que siendo un sector altamente feminizado, los espacios de liderazgo no muestran proporciones correlativas de mujeres cis en los gobiernos de las OSC. También queda en evidencia el escaso acceso de personas trans, no binarias y de género fluido a los espacios de liderazgo en general. Además, de las disidencias sexuales que se encuentran en roles de coordinación y gobierno, aproximadamente la mitad trabaja en organizaciones que no son de temática LGTBIQA+ y afines. Esto confirma lo que ya habíamos identificado en Perspectiva Cívica respecto a que las personas LGTBIQA+: lamentablemente, sólo gobiernan en sus propias organizaciones. En algunos casos no pudimos clasificar la información vertida en el casillero "Otros", por no indicarse con claridad cuál era el grupo de identidades mayoritarias, o si estas participaban en igual proporción. Como hemos mencionado anteriormente, creemos que estas proporciones son muy optimistas, y de hecho expresan una mejoría respecto de la información obtenida en Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe. Intuimos que los datos auspiciosos de Diversidad Visible, se deben a las características muestrales que ya hemos referido en la sección sobre Metodología. Agradecemos a Andrea Rivas, de Asociación Familias Diversas de Argentina (AFDA) por el asesoramiento para armar las categorías de identidad de género de esta pregunta, que se basaba una lista bastante exhaustiva de identidades de género y un casillero abierto "Otros" para categorías emergentes y/o aclaraciones.

## ¿HAY SUFICIENTE RECAMBIO EN LOS LIDERAZGOS?

### Otros aspectos destacados del liderazgo

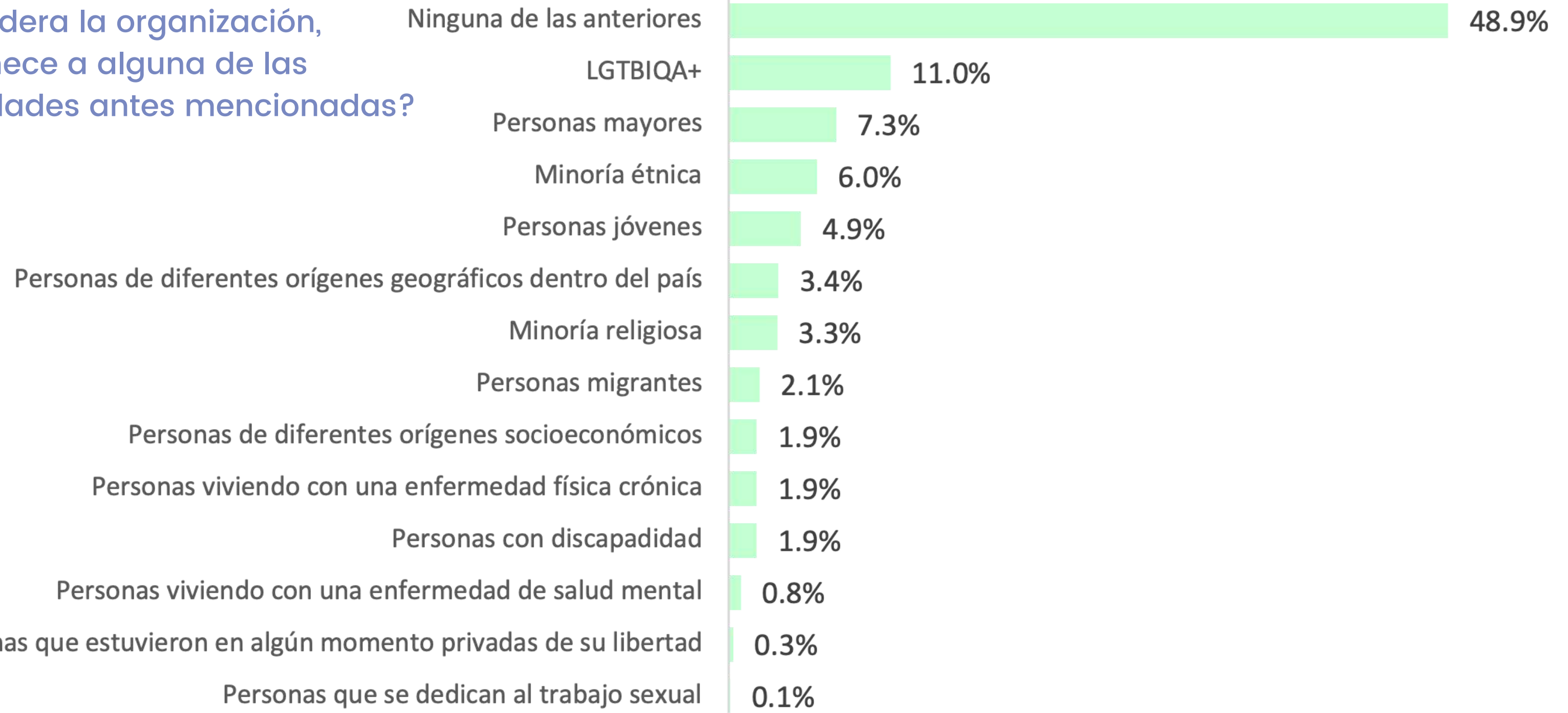
Otros aspectos interesantes que se mencionaron en la consulta por el liderazgo fue, en varias organizaciones, el hecho de que *"No hay ningún líder"*, que *"Existe una estructura horizontal, por ende la toma de decisiones parte por consenso"* y que se lidera *"De forma colectiva"* o bien en *"Equipo Ejecutivo"*.

Otro elemento importante del liderazgo son sus ciclos de renovación. Si bien no hemos consultado por esta información, sabemos que en muchas OSC hace muchos años - sino décadas- que lideran las mismas personas. Algunas personas participantes señalaron que en sus organizaciones el liderazgo *"Cambia cada año"*. La rotación en los espacios de liderazgo también constituye un componente central de la diversidad. Porque un cambio en el liderazgo, siempre trae aparejadas nuevas miradas, puntos de vista y formas de hacer las cosas. Cuando los liderazgos son en equipo, esta característica se acentúa de por sí pero, de igual forma, la rotación en estos lugares de poder es fundamental.



# DIVERSIDAD Y LIDERAZGO

Quién lidera la organización,  
¿pertenece a alguna de las  
diversidades antes mencionadas?

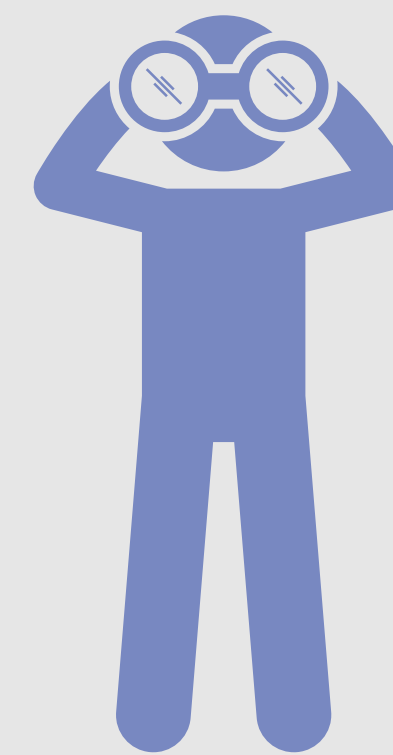


## ¿DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES PERO NO EN SUS LIDERAZGOS?



Si bien hemos mencionado en la sección de Metodología que creemos que la encuesta ha resultado más convocante para personas del espectro de la diversidad y la diversidad en los equipos de trabajo se presentó bajo cifras muy altas, sorprende que al indagar sobre la diversidad específicamente en los liderazgos de las OSC, las proporciones de todos estos grupos sean mucho menores. Sumado a lo anterior, casi el 50% de la muestra contestó que su organización está liderada por una persona - o binomio/grupo de personas según salió en el casillero "Otros"- que no forma parte de ninguno de los grupos vulnerados y sistemáticamente discriminados.

En 14 casos de la muestra, quiénes lideran las OSC, se identifican con más de un aspecto/población o grupos de los presentados. En la categoría **Minoría Étnica** se incluye un 0,9 que, en el Caribe anglófono, dijo que quién lideraba la organización pertenecía a una minoría étnica en su país, un 2,6% a pueblos originarios y naciones Indígenas y un 2,4 de líderxs que son afrodescendientes y/o pertenecientes a otras etnias no nativas/originarias - estas últimas dos en el ámbito geográfico de Latinoamérica. Por su parte, el 3,3% de Minoría Religiosa sólo alude a un 3,3% de líderxs que pertenecen a una comunidad religiosa no católica - en Latinoamérica.





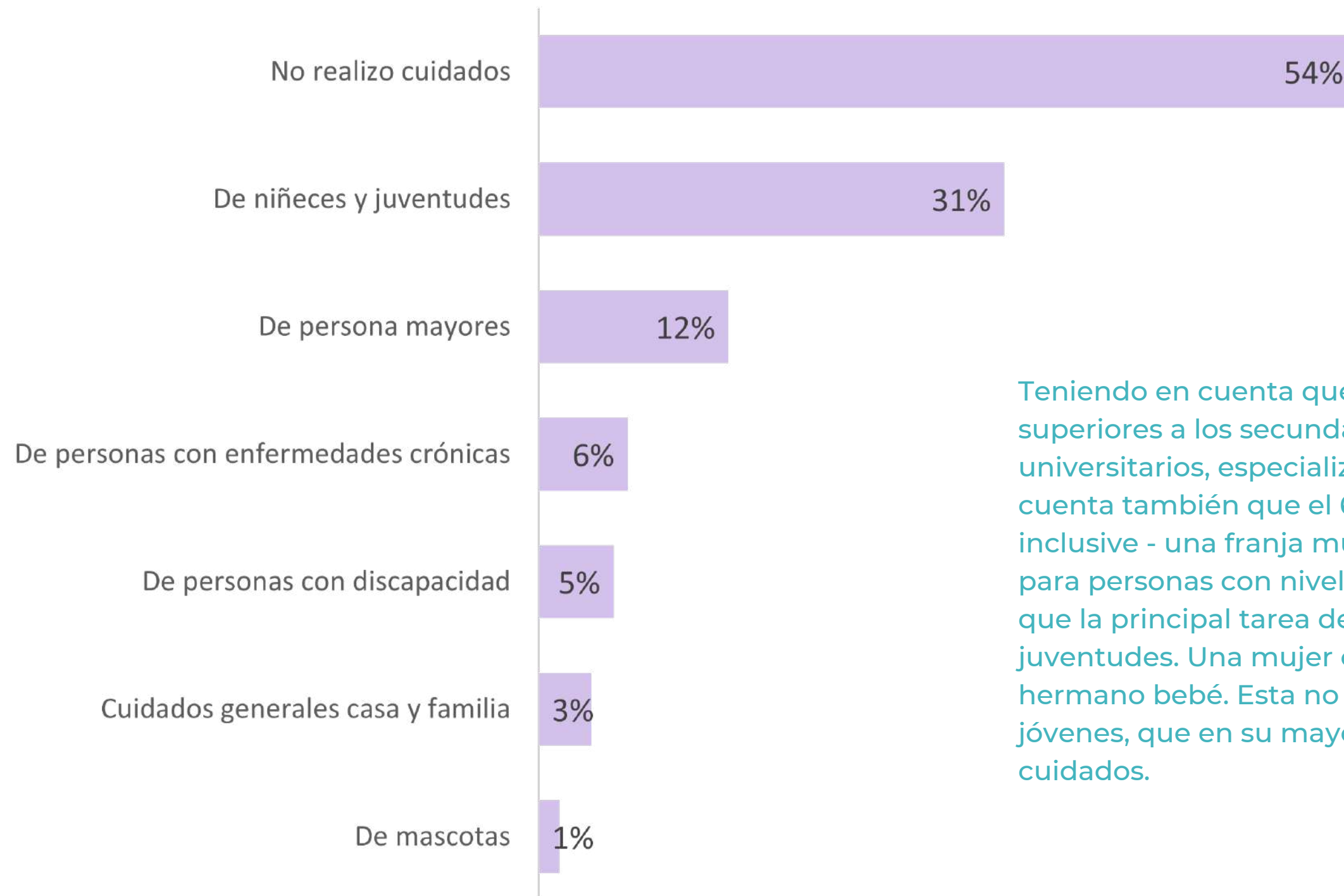
# RESULTADOS

*"Cuido a mis hijos de 4, 12 años y a mi esposo de 42 años que le gusta la comida casera a diario"*

- mujer cis de Brasil.

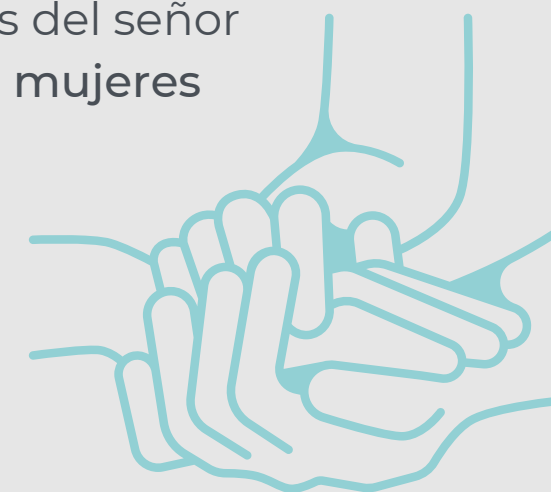


# TRABAJOS DE CUIDADOS

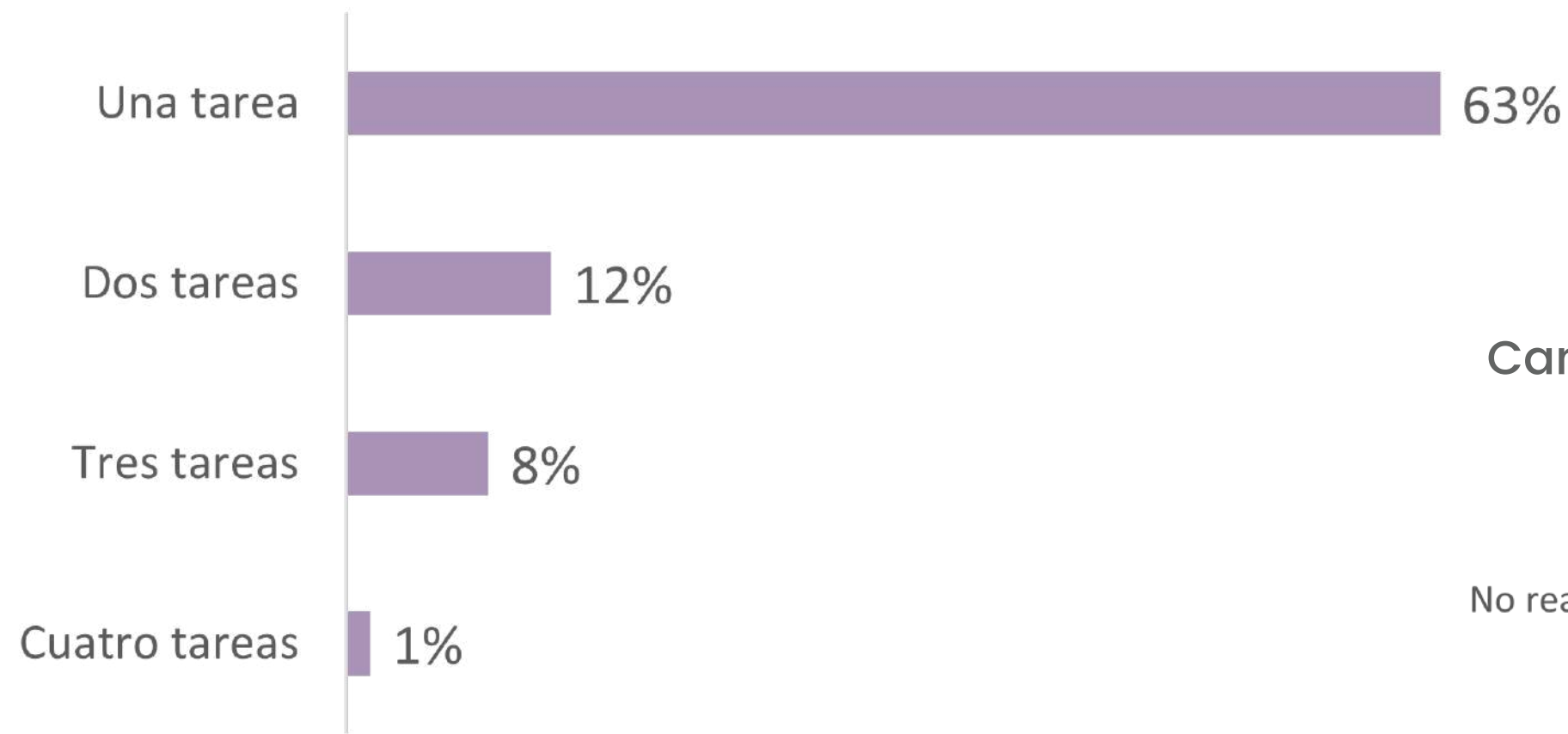


Teniendo en cuenta que el 93% de la muestra cuenta con estudios superiores a los secundarios completos - ya sean estos terciarios, universitarios, especializaciones, maestrías o doctorados- y teniendo en cuenta también que el 65% de la muestra tiene entre 28 y 55 años inclusive - una franja muy atravesada por las actividades reproductivas para personas con niveles de estudios medianos y altos- tiene sentido que la principal tarea de cuidado sea ejercido sobre niñeces y juventudes. Una mujer cis de 18 años de Santa Lucía dijo cuidar de su hermano bebé. Esta no pareciera ser la regla general de las personas jóvenes, que en su mayoría, en nuestra muestra no realizan tareas de cuidados.

Para esta pregunta, la encuesta contaba con cuatro categorías, que tienen que ver con los grupos de personas que más frecuentemente tienen necesidades de cuidados: los grupos poblacionales en los límites de la pirámide, es decir, niñeces y juventudes y personas mayores con necesidades de cuidados -esta última aclaración es pertinente porque las personas de 60 o más años muchas veces colaboran en sus familias en los cuidados de nietxs/hijxs y otros familiares, es decir que no toda persona mayor requiere de cuidados- y de grupos que necesitan de cuidados más allá de la edad y el momento de la vida, es decir, personas con discapacidad y personas viviendo con una enfermedad crónica. Estos últimos trabajos de cuidados, si bien pueden variar acorde a la coyuntura, son cuidados más estables y permanentes. En esta pregunta se hizo evidente que muchas personas contestaron por el trabajo realizado en la organización de la que forman parte y no de los cuidados llevados a cabo en el marco de su familia/hogar, como indicaba la pregunta. **Que las personas que integran la Sociedad Civil entiendan sus acciones como trabajos de cuidado en sí mismos, es destacable.** Sumado a lo anterior, varias personas contaron en el casillero "Otros" como tareas de cuidado, los cuidados realizados sobre sí mismos, que aquí no contabilizamos como tareas de cuidados, porque queremos medir los trabajos de cuidados realizados sobre otras personas. Como dos categorías emergentes, se mencionaron: los cuidados de las mascotas - incluyendo a personas que rescatan y cuidan animales enfermos- y los cuidados generales sobre el hogar y la familia - como limpiar, cocinar, hacer las compras, es decir los "cuidados de la casa" y el "cuidado de mi familia". En esta última categoría las personas encuestadas incluyeron también "Las tareas de cuidado cuando una persona/familiar se enferma." tanto respecto de los miembros de su familia nuclear, como de los miembros de la familia ampliada como tíos, sobrinos y demás. Estos cuidados se señalaron como esporádicos y eventuales. En términos de una de las mujeres cis participantes: *"Cuidado de mi familia, en general y cuando las realidades se presentan, en específico. Durante años estuve cuidando la ancianidad de mi padre, de mi madre, de un tío, de una tía."* Otra mujer cis indica que, en materia de tareas domésticas, realiza "Las mías y las del señor que vive conmigo". Cabe destacar que el 73% de las personas que refirieron a estos cuidados a través del casillero "Otros", son mujeres cis y disidencias sexuales, en particular una persona no binaria/género no conforme.

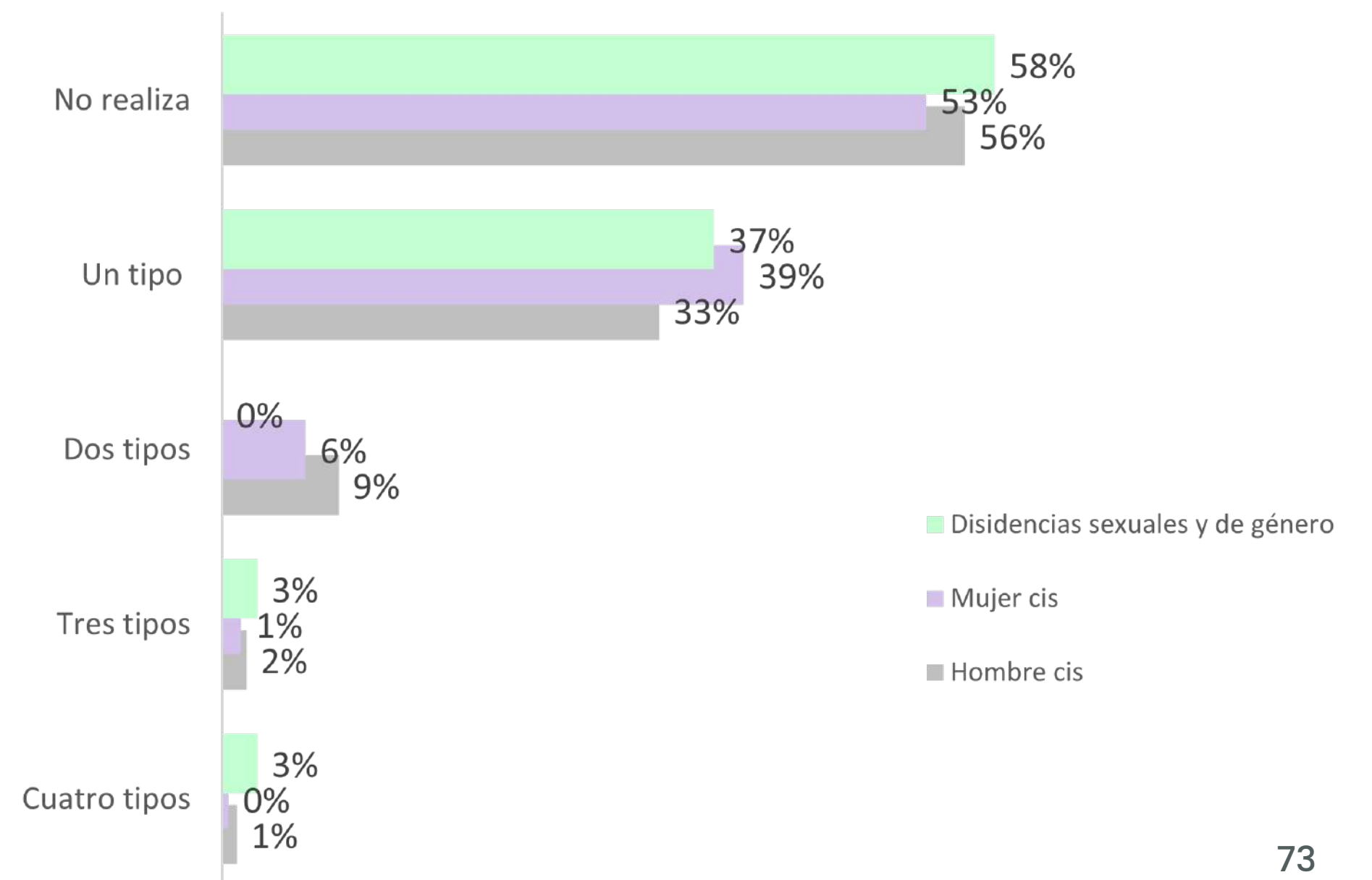


### Cantidad de tareas de cuidado desarrolladas



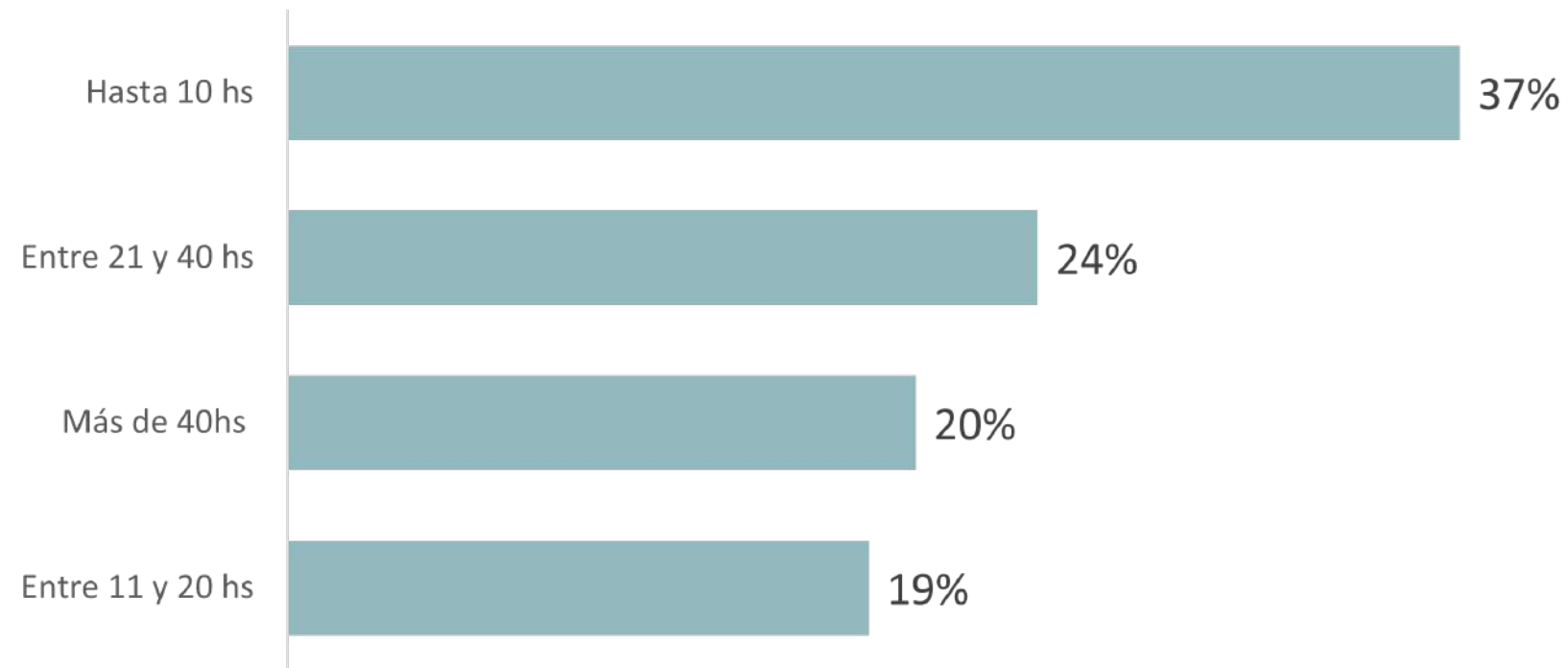
Un 46 % de las personas que participaron de la encuesta realizan entre una y hasta cuatro formas de cuidados en simultáneo.

### Cantidad de tareas desarrolladas por identidad de género



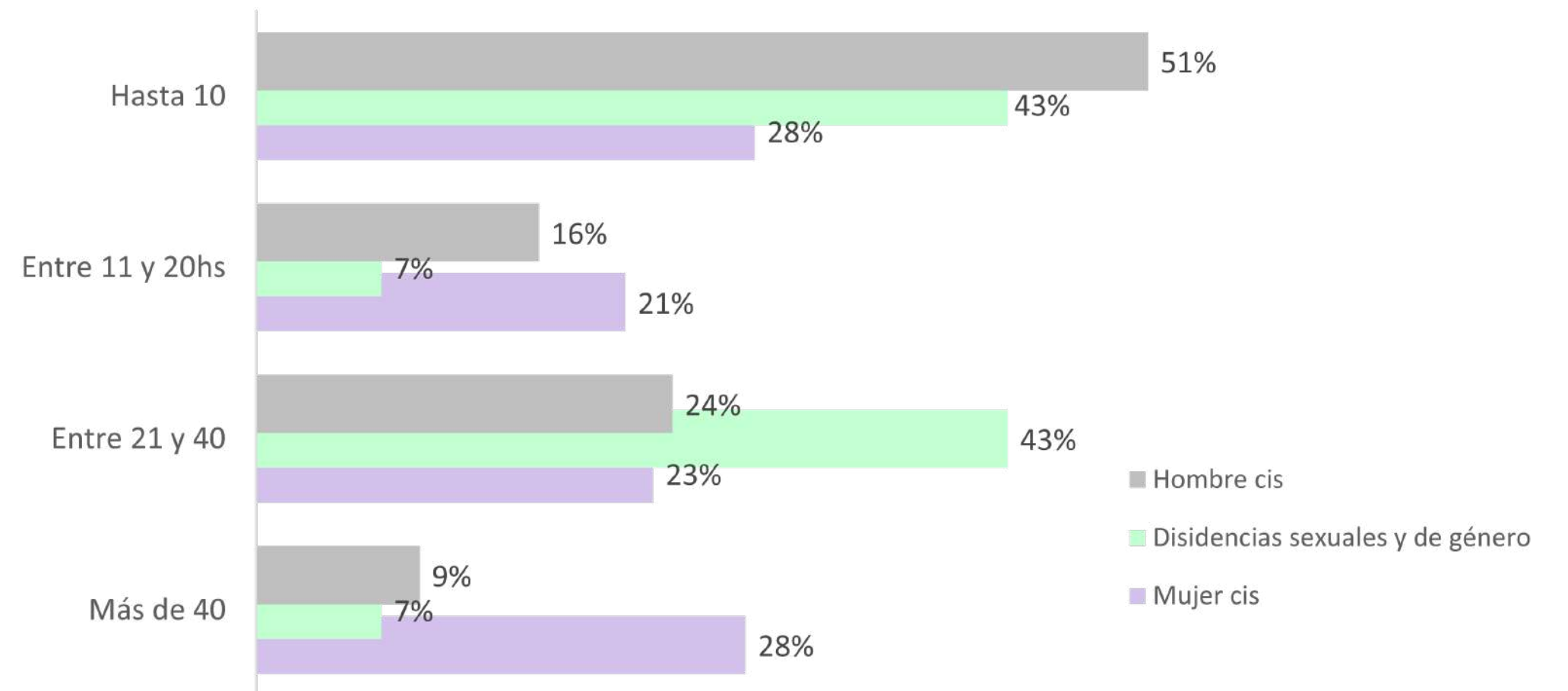


## Cantidad de horas de dedicación semanal a los cuidados



Si bien en el gráfico sobre cantidades de tareas realizadas no se apreciaban diferencias notables entre las diferentes identidades de género, ahora que vemos la dedicación horaria semanal a los trabajos de cuidados observamos que la participación de hombres cis decrece a medida que aumenta la cantidad de horas de cuidado requerido. Y que en las dos franjas horarias más extremas - dedicación de entre 21 y 40hs semanales y dedicación superior a las 40hs- sobresalen, respectivamente, las disidencias sexuales y de género y las mujeres cis.

## Cantidad de horas de cuidados semanal por identidad de género



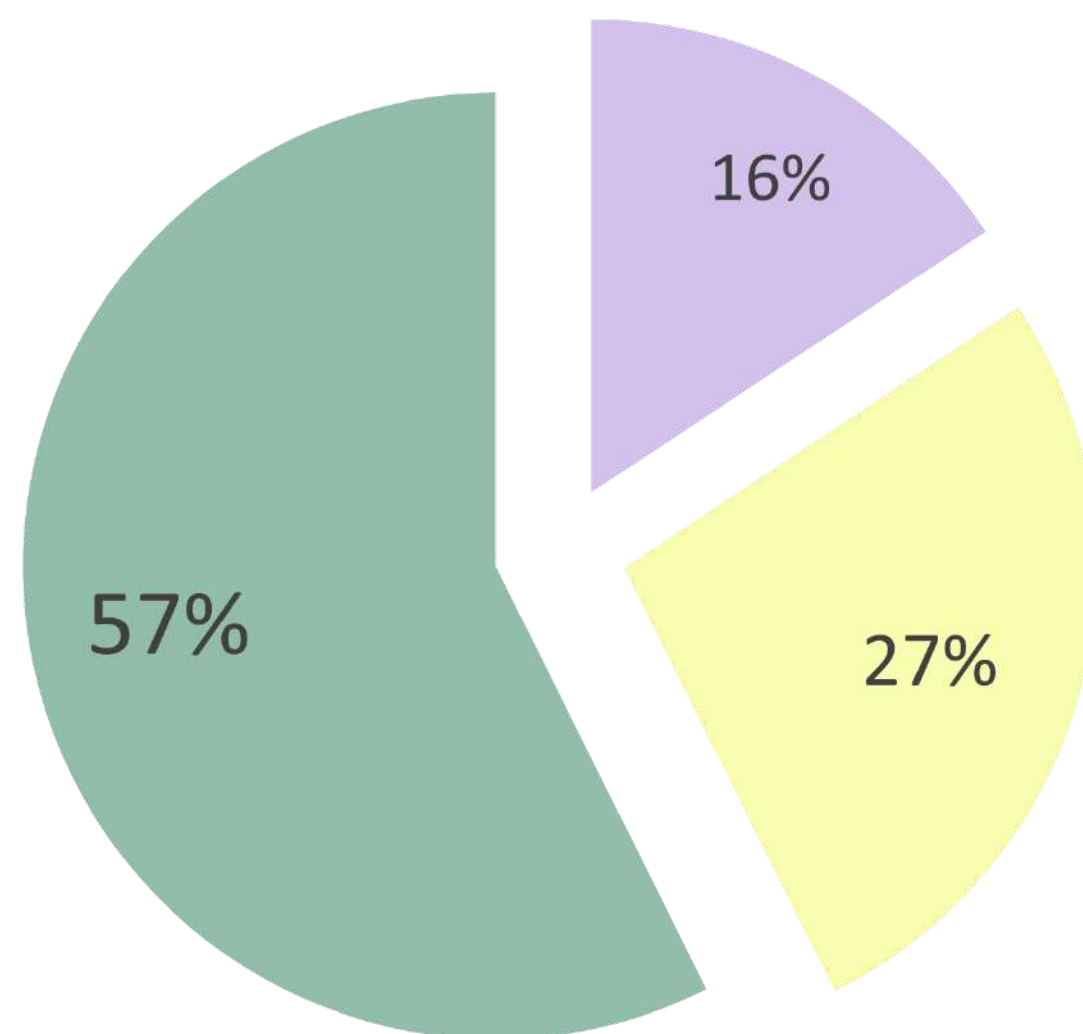
## BRECHA DE CUIDADOS



En nuestra muestra, la carga horaria laboral promedio semanal de los hombres cis y mujeres cis es de 37,67 hs. semanales para hombres cis y 37,65 hs. para las mujeres cis. Para las disidencias el promedio es de 37,41 hs.

En cuánto a los cuidados, la carga promedio semanal es del 8,02 hs. para las disidencias sexuales y de género, 9,36 hs. para los hombres cis y 17,89hs para las mujeres cis, **que casi duplican los valores de los hombres cis y las disidencias sexuales.**

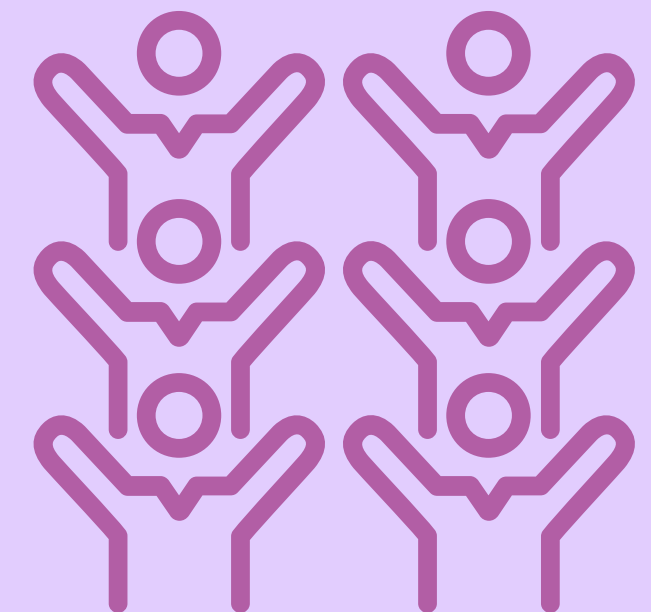
¿En qué medida cuenta la organización con acciones afirmativas que tienen en cuenta a las personas que realizan tareas de cuidados?



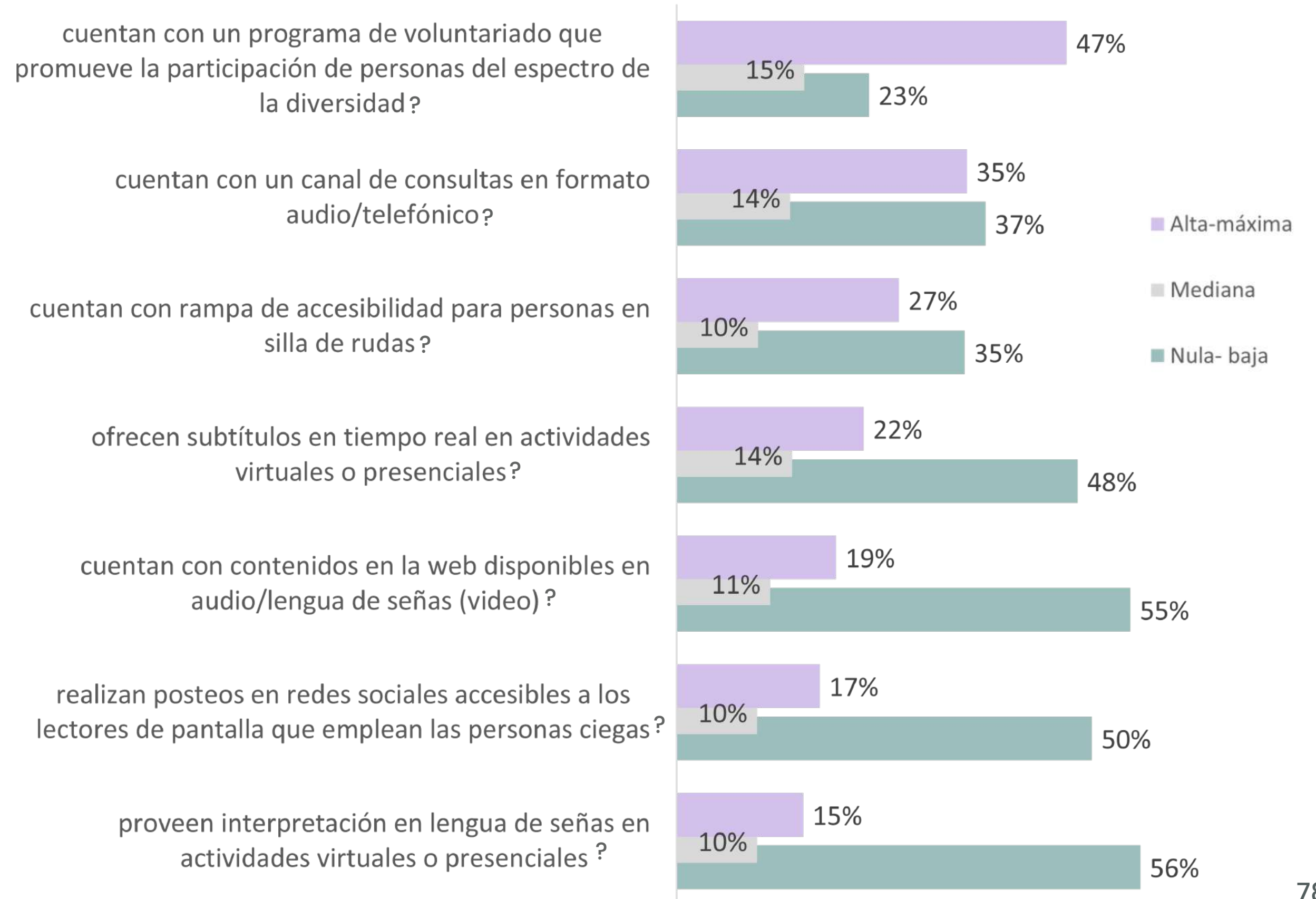
■ Nivel nulo-bajo  
■ Nivel Medio  
■ Nivel alto-máximo

Tal como fue planteado en la sección sobre metodología, los porcentajes de organizaciones que presentan políticas de cuidado en niveles entre medios y altos son muy elevados y no parecieran corresponderse con la realidad de la mayoría de las OSC. Sería dado explorar más este tema en el futuro.

# ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN



# EN CUÁNTO A LAS PRÁCTICAS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS, ¿EN QUÉ MEDIDA EN TU ORGANIZACIÓN...



# OTRAS BUENAS PRÁCTICAS



Voluntariado en las organizaciones de mujeres, como la red de comunicadoras populares, comité de gestión de residuos sólidos, federación de mujeres

Reuniones de evaluación de equipo de trabajo

Piezas audiovisuales subtituladas

Solemos realizar actividades regionales e internacionales con traducción múltiple, inclusive en lenguas originarias. Hemos producido materiales en lengua mapuche, Wichita y tzeltal.

Traducción de materiales LGTB en idioma aymara

Programa de encuestas para determinar necesidades

Programa interno de género

Subtitulado en inglés y español para todo nuestro material audiovisual

Actividades intergeneracionales

En proceso de implementación de accesibilidad web en la página

Voluntariado local e internacional

Utilizamos lenguaje inclusivo y los proyectos los hacemos con enfoque de género y cuando podemos, territorial y considerando la participación de grupos históricamente excluidos

Apoyo audiovisual en redes

El equipo tiene diversidad territorial incorporando estudiantes universitarios de zonas rurales

Uso de lenguaje inclusivo

Promueve la paridad y descentralización geográfica en sus actividades

Participan en todas las etapas de los procesos personas con discapacidad

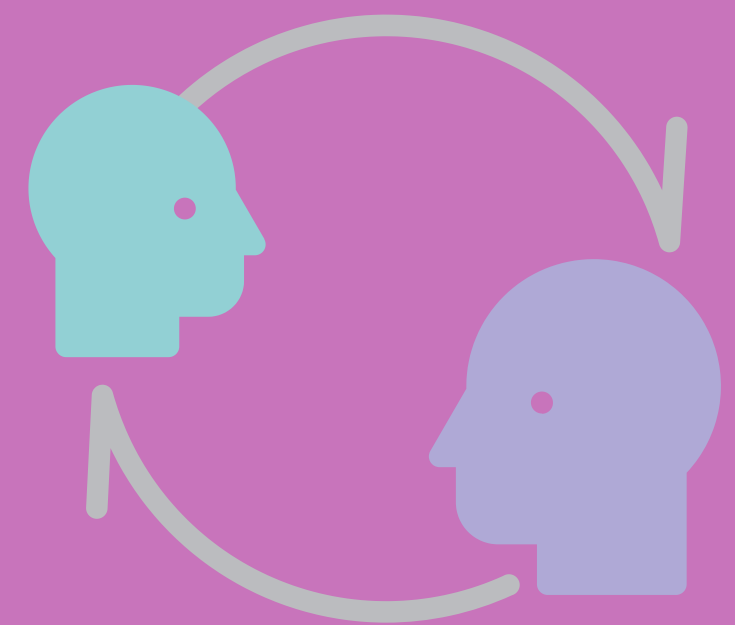
Conversatorios y círculos de cultura e integración

Contratación afirmativa enfocada en la diversidad

Reuniones mensuales del equipo sobre temas enfocados a la diversidad cultural, social, racial y de género

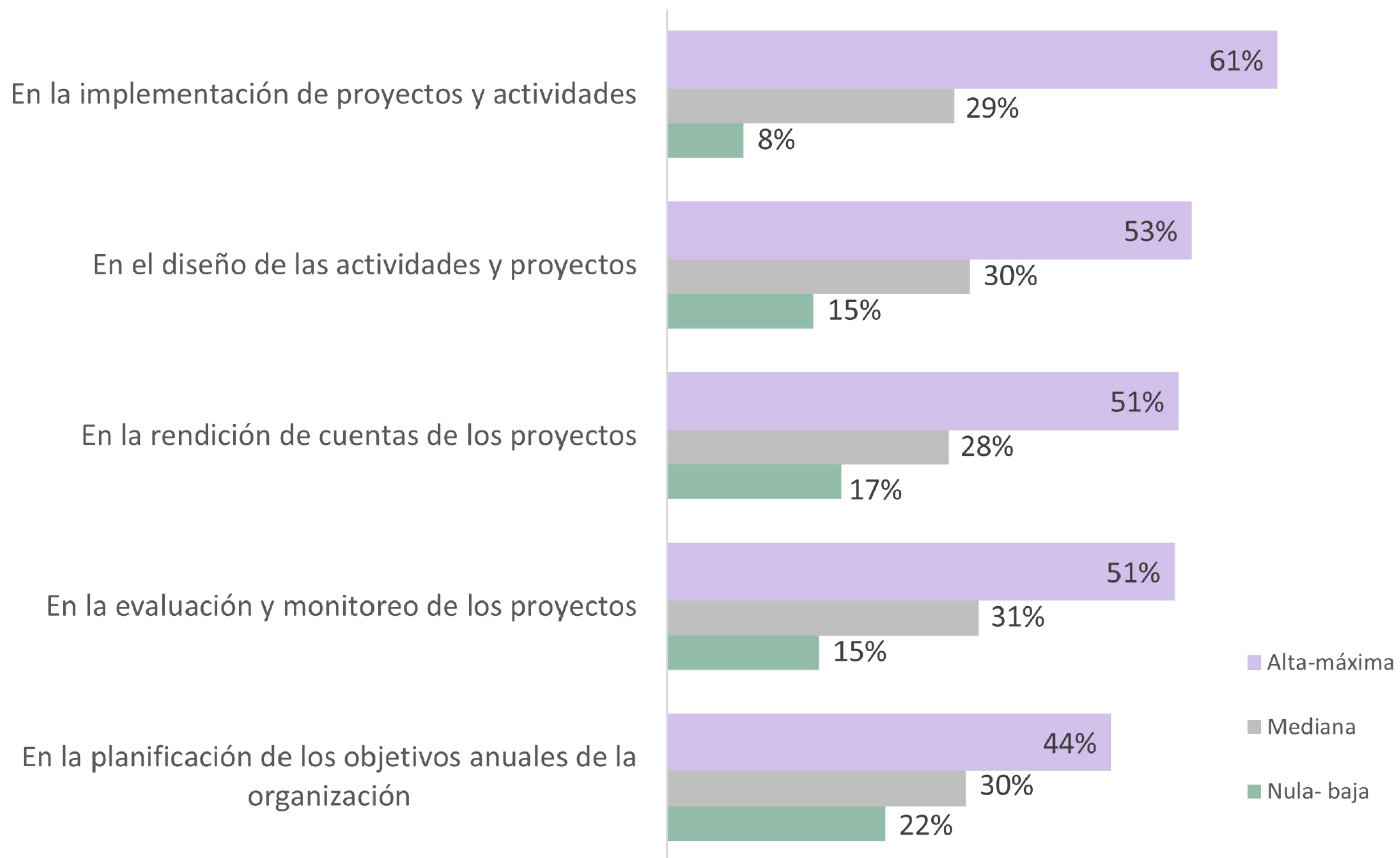


## RELACIÓN CON LAS POBLACIONES OBJETIVO



# NIVEL DE PARTICIPACIÓN

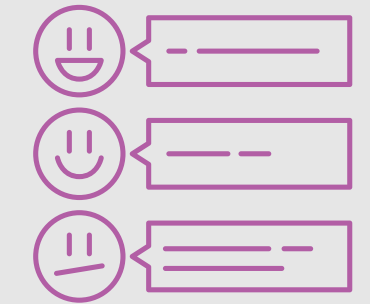
de las comunidades de apoyo/trabajo en los siguientes aspectos del trabajo de la organización



# MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN IMPLEMENTADOS

REDES SOCIALES (FACEBOOK, INSTAGRAM, TWITTER, YOUTUBE)

SECRETARÍA DISPONIBLE PARA RECIBIR CONSULTAS (presencial)



LÍNEA TELEFÓNICA

ENCUESTAS/CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN/SATISFACCIÓN

CONVERSACIONES INFORMALES

TALLERES DE EVALUACIÓN

BUZÓN/CAJA DE SUGERENCIAS (CORREO ELECTRÓNICO)

CANAL DE COMUNICACIÓN VÍA PÁGINA WEB (MENSAJERÍA/EMAIL)

DEBATES/FOROS

COMITÉS DE RENDICIÓN DE CUENTAS/RETROALIMENTACIÓN/MONITOREO

CARTAS A LA INSTITUCIÓN/PERSONA QUE COORDINA/DIRIGE

ENTREVISTAS

GRUPOS Y LÍNEAS DE WHATSAPP

GRUPOS FOCALES

ASAMBLEAS/REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

LIBRO DE SUGERENCIAS

La mayoría de las organizaciones dijo contar con algún tipo de mecanismo de contacto/canal de comunicación que permite a las poblaciones objetivo aportar retroalimentación (consultas, comentarios, sugerencias, quejas). La amplia mayoría dijo contar con canales formales - que van de desde reuniones y asambleas-, pasando por líneas telefónicas, buzones de quejas, sugerencias hasta la recepción cara a cara en las organizaciones hasta la posibilidad de enviar cartas y realizar presentaciones frente a quienes dirigen la organización. Con todo, según las personas encuestadas, los mecanismos informales siguen jugando un gran papel aunque existan mecanismos formales y el de mayor peso - según nuestra muestra- son las redes sociales como vía de contacto fluida y veloz con las comunidades de trabajo. Otras organizaciones mencionan también los grupos de Whatsapp y las conversaciones informales. El mayor problema de los mecanismos informales es la pérdida de información y la falta de sistematicidad, por lo cual varias organizaciones que hoy cuentan solamente con mecanismos informales señalaron que están trabajando en la implementación de mecanismos formales.

# ¿COMO SE PUEDE MEJORAR Y PROFUNDIZAR LA IMPLICACIÓN DE LAS COMUNIDADES APOYADAS?

## Actividades frecuentes en territorio con las comunidades

Co-gestionando las necesidades y acciones

Incluyendo más a las comunidades en la toma de decisiones

Cocreando con las comunidades los proyectos

Desarrollando más canales directos y buscando retroalimentación directa.

Integrándolas desde la planeación y llevando a cabo evaluaciones que nos brinden retroalimentación

Formalizar espacios assemblearios

Sistematizando experiencias y aprendiendo de las omisiones y de los errores

Profundizar en métodos de diagnóstico participativo.

Podrían implementarse instancias fuera del diseño formal del proyecto vinculadas a la rendición de cuentas y evaluación más de tipo institucional.

Creando planes una agenda de trabajo conjunta para apostarle a los mismos objetivos y buscar el financiamiento necesario para el logro de estos.

Asentando compromisos y que los mismos se cumplan manejando una línea comunitaria, evitando la comunicación vertical.

No limitando la participación a distancia únicamente al acceso a internet. deben mejorarse las vías de comunicación como radios comunitarias o murales comunitarios.

Comunicación horizontal entre las personas participantes y quienes están a cargo.

Teniendo más empatía con la población objetivo.

Mayor trabajo con grupos de base



# DIVERSIDAD Y RECURSOS: ¿NECESARIAMENTE UNA TENSIÓN?

Las organizaciones también mencionaron algunas de las barreras, necesidades e implicancias de trabajar más de cerca con las comunidades

Con mejor manejo anticipado de agenda anual y distribución realista de responsabilidades en la organización.

Mediante uso de medios de comunicación locales para rendición de cuentas. Generar confianza en las comunidades y no sólo extraer información de ellos.

Más personal mejor remunerado

Más recursos humanos y financieros para permitir más encuentros cara a cara

Mayor gestión de recursos, mejor calificación de talento humano

Mayor representación de personas de las comunidades siendo remuneradas por la realización de los proyectos

Con mas recursos económicos que permitan destinar tiempo a estas tareas. En general los equipos de trabajo son chicos para la cantidad de desafíos y entonces procesos de calidad como la consulta a las comunidades quedan tapados por otras urgencias.

Incorporando formalmente poblaciones objetivo a los equipos de trabajo

A través de períodos de tiempo más prolongados establecidos para los proyectos, de modo que pasemos más tiempo con las poblaciones objetivo.

La mayor barrera es presupuestaria, poder tener presupuesto para pagar honorarios competitivos a personas de las comunidades para que sean parte del trabajo y no solo de manera voluntaria

## HORIZONTES DE LLEGADA EN EL TRABAJO CON LAS COMUNIDADES

Más sentido de pertenencia

Que los proyectos surjan de las propias comunidades.

Mayor empoderamiento

Multiplicación del impacto

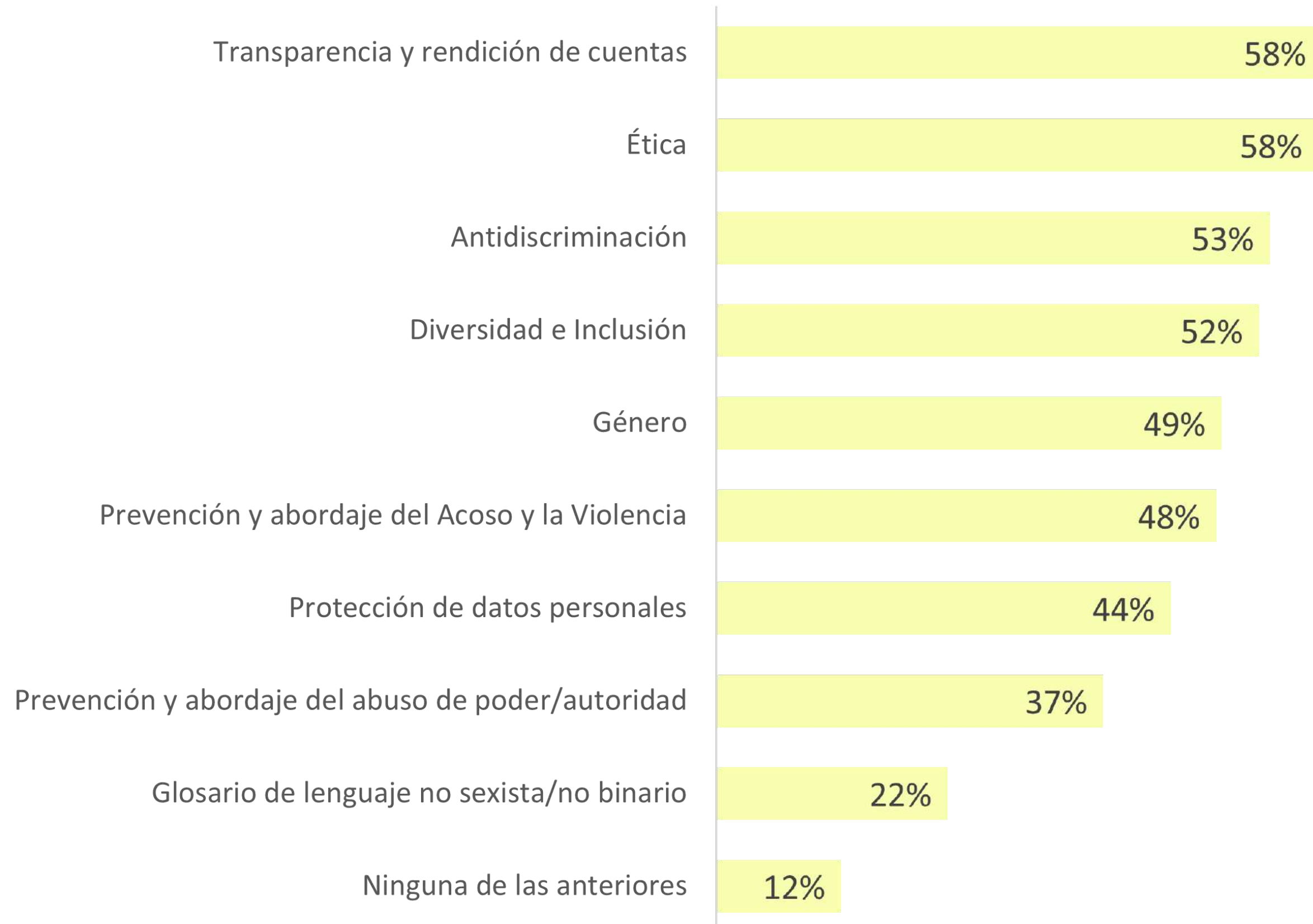
Fortalecimiento de la confianza



# POLÍTICAS



# EN LA ORGANIZACIÓN CUENTAN CON POLÍTICAS Y MANUALES DE PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE...



El 84% de las organizaciones representadas en la muestra cuenta con al menos una de las políticas por las que consultamos. Un 4% indicó Ns/Nc y un 12% dijo con contar con ninguna de las políticas presentadas. De las organizaciones que tienen alguna de estas políticas, el 31% cuenta con entre una y tres políticas, el 49% tiene entre cuatro y siete y el 20% entre ocho y nueve. Muchas de las organizaciones que ya cuentan con algunas de estas políticas, indicaron que están en proceso de desarrollar nuevas políticas. Entre las organizaciones que dijeron no contar con ninguna de las políticas presentadas, el 12% dijeron estar en proceso de desarrollo de alguna política, contar con otras políticas o tener políticas consuetudinarias - es decir no escritas formalmente-.

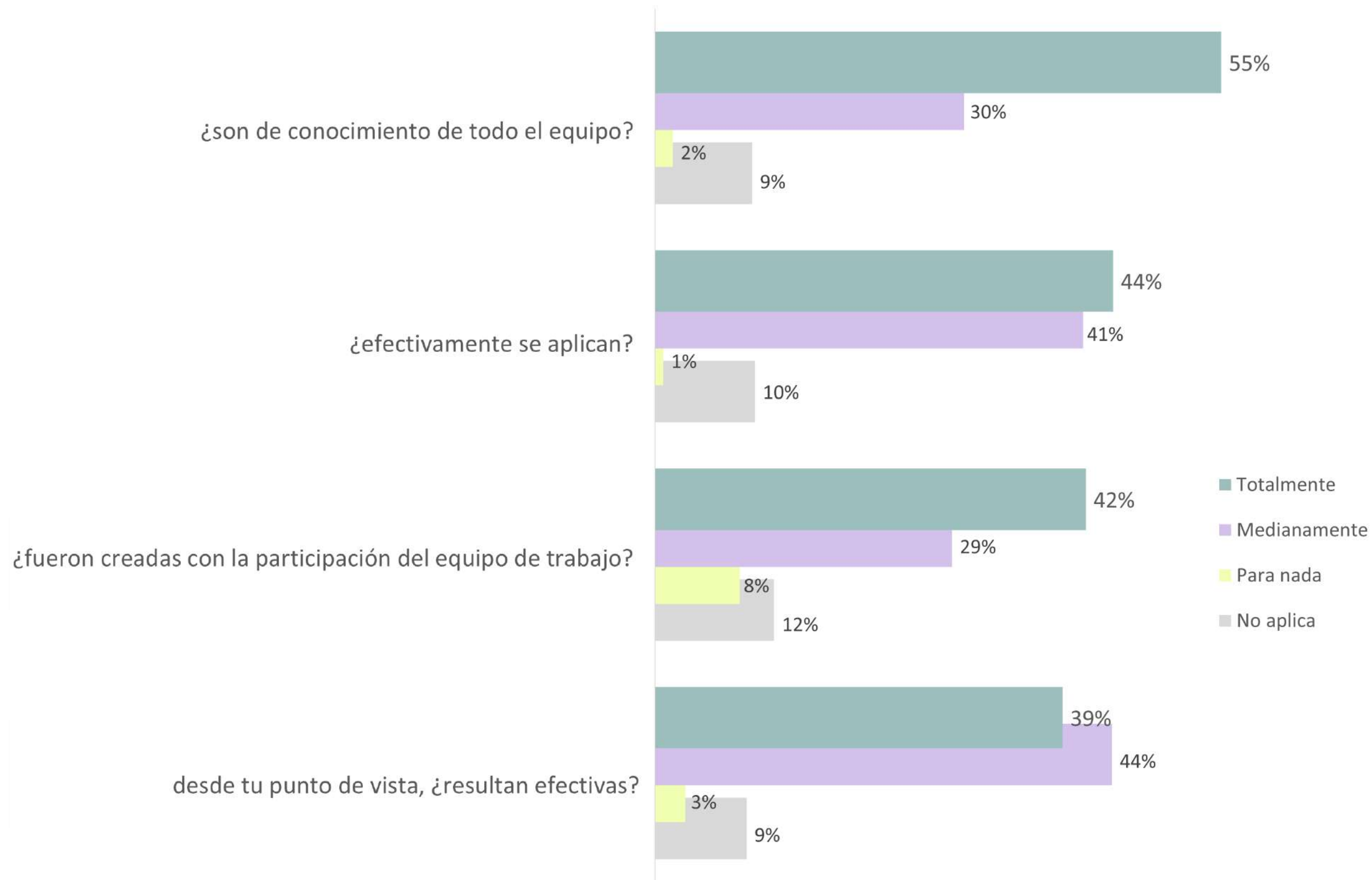
# OTRAS POLÍTICAS

y manuales que manifestaron tener las organizaciones

- Glosario de terminología correcta sobre discapacidad.
- Administrativos y contables – políticas respecto del uso de los recursos de la organización-.
- Contratación y gestión del personal – también llamadas estas últimas de Recursos Humanos-.
- Prevención de fraude – anticorrupción- y conflicto de interés.
- Protección de niñez y adolescencia – para organizaciones que tienen como población destinataria a menores – incluida la protección de sus datos personales.
- Protocolo de seguridad digital.
- Política de toma de decisiones – estas son particularmente importantes en las organizaciones de segundo grado, basadas en las decisiones de miembros/asociados-.
- Cuidados, seguridad y salud en el trabajo – incluidos protocolos Covid-19-.
- Código de conducta y buenas prácticas en el entorno laboral.
- Política de reciclaje y ambiente – tanto para organizaciones trabajando en ámbito urbano como rural-.
- Política de alianzas con otras entidades.
- Estatutos y código de ética que definen los derechos y compromiso de la militancia.
- Protocolo de alerta temprana organizacional – en organización dedicada a la defensa de los DDHH-.



# EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS



Para esta pregunta la cantidad de personas que evaluaron las *políticas* en su organización es superior a la cantidad de personas que indicaron en la anterior pregunta contar con algunas de las políticas consignadas. Quiénes participaron evaluaron las políticas de sus organizaciones en general, más allá de la lista que presentamos. También, se hizo evidente - a partir del casillero *Comentarios*- que, en muchos casos, evaluaron el sistema de normas y políticas consuetudinarias con el que cuentan actualmente - en todos los casos prácticas instaladas pero no escritas formalmente-. La opción "no aplica", alude a los casos en que la organización carece totalmente de políticas o estas se encuentran aún en desarrollo y no pueden ser calificadas.

## DESAFÍOS Y LIMITACIONES

- "Como toda política, algunas funcionan, son efectivas y otras no."
- "Internamente si [se cumplen] pero cuando es externo somos sujetos a otros que no son de la organización"
- "Se requiere fortalecimiento para mejorar."
- "El equipo se ha renovado y se trabaja en compartir los manuales."
- "No se han socializado mucho las políticas"      "Hay que fortalecer más"
- "Al trabajar con tanta población es difícil completamente de establecer políticas."
- "Algunas políticas creo que no son aplicables ya que esta creadas en otro entorno y zona donde la sociedad y los medios de aplicaciones y desarrollo son muy distintos tanto por el espacio, población, zonas de intervención y vida cotidiana de los colaboradores "
- "Al trabajar por proyectos la capacidad de gestión de RRHH se hace de manera voluntaria y complejiza planificar a mediano y largo plazo con un equipo altamente rotativo"

- "Cuesta que todo el equipo las tenga presentes pero las recordamos con regularidad para que las usen como herramienta de trabajo."
- "Medianamente efectivas por causas culturales."
- "Hemos recurrido a sanciones por violentar las reglas establecidas."
- "No, por que en la interna una denuncia de esto pone en riesgo la estabilidad por lo que no hay ánimos de denuncia, y se termina por la inactividad y salida de la Organización de quien es víctima."
- "En la ejecución faltaría revisar la aplicación de las políticas"
- "Aunque exista una politica sobre "x" tema, siempre el exceso de confianza hace comportarnos de manera contraria a estas mismas políticas, en el sentido de la broma lenguaje y algunas costumbres/comportamientos no desconstruidas.."
- "Muchas de las personas actuales en el equipo no estaban presentes cuando se escribieron las políticas."
- "Muchas de las políticas están institucionalizadas pero no se aplican. Cuando surge la situación, para mantener el statu quo, se recurre a la política."





"La comunicación de las políticas es fundamental"

"Resultan efectivas porque al ser una cooperativa, que no discrimina podemos generar trabajo a personas que son excluidas por la edad, o por tener antecedentes penales, o ser madre sosten de hogar, aca todo mundo tiene la oportunidad de poder crecer"

"Llevamos adelante un proceso continuo de análisis institucional con mecanismos internos para compartir situaciones autoritarias o malestares y tensiones"

"Siempre hay cosas que mejorar, pero las implementadas funcionan"

"Sería excelente determinar los indicadores que permitan saber si las políticas están siendo efectivas o no."

"Siempre será medianamente ya que estas políticas están en constante revisión y actualización debido a la misma dinámica de la organización y a la crisis del país" - Organización de Venezuela

"Deben actualizarse conforme a los cambios de la organización y de las leyes marco"

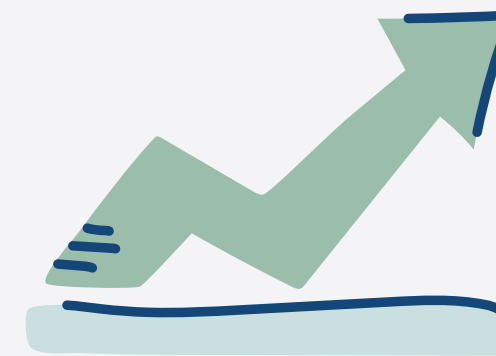
"En la practica siempre pueden mejorarse las relaciones ya que aunque estén en los documentos de manera armónica, en la realidad las emociones, cumplimiento de trabajos etc, influye en el cumplimiento de las políticas internas."

"Debido a que el personal permanente participo en el desarrollo de la mayoría de las políticas, generalmente se mantienen como práctica standard, ya que empleamos un enfoque de "no podemos esperar de ustedes lo que no esperamos de nosotros mismos" con los participantes"

"Todas las políticas de la fundación son elaboradas y ejecutadas por sus miembros"

"El equipo y especialmente los beneficiarios deben apropiarse plenamente de los mecanismos"

"Es difícil establecer procesos claros y políticas institucionales en pandemia, debido a que el espacio de trabajo es principalmente digital."

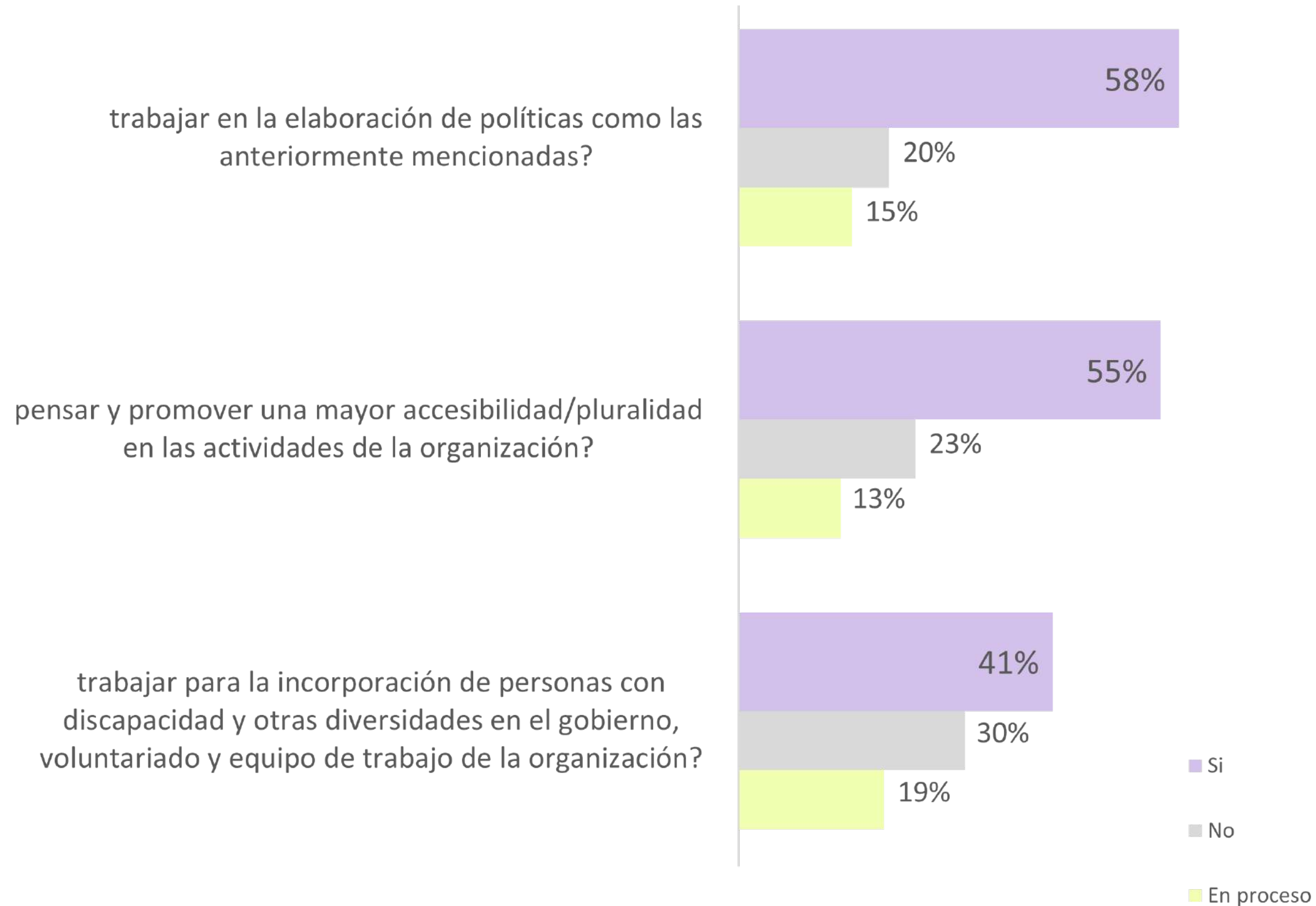


"Requieren una buena socialización con el equipo para su efectivo cumplimiento"

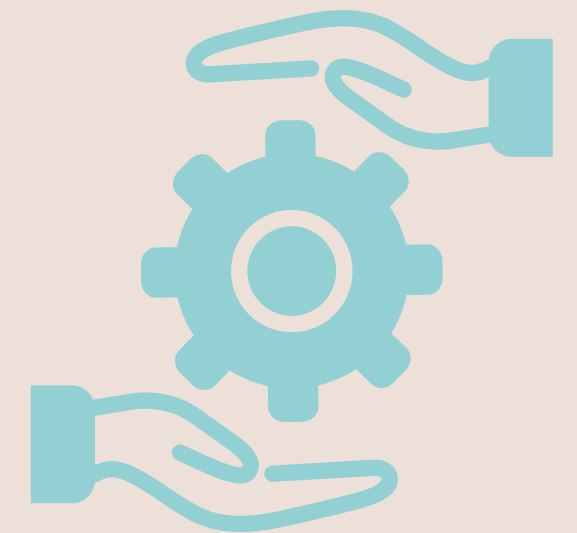
# GRUPO PROMOTOR



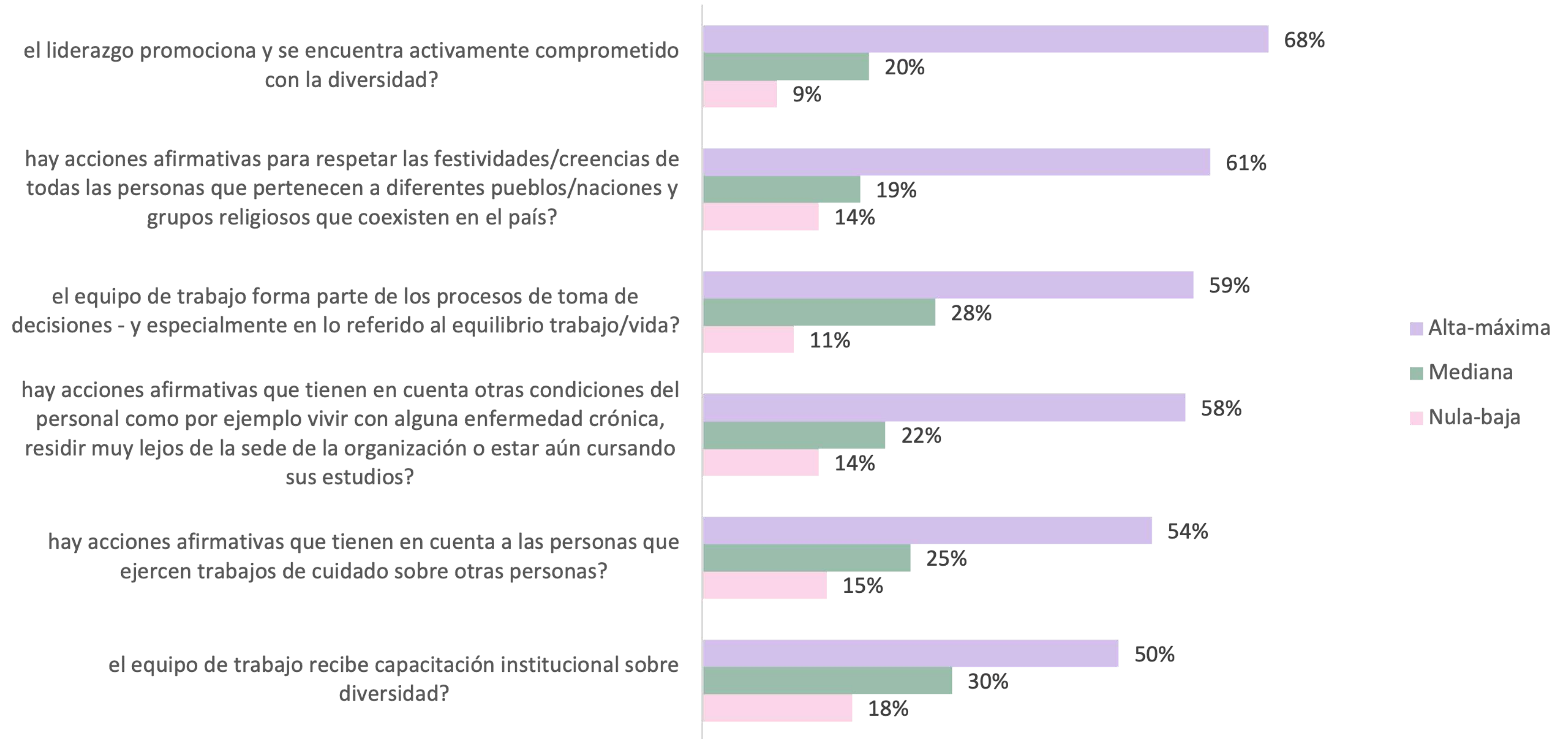
# ¿CUENTA LA ORGANIZACIÓN CON ALGÚN GRUPO PROMOTOR/COMISIÓN DE TRABAJO O MIEMBROS DEL EQUIPO DE DESTINEN PARTE DE SU TIEMPO A...



# OTRAS PRÁCTICAS



## ¿EN QUÉ MEDIDA EN TU ORGANIZACIÓN...





# MÁS BUENAS PRÁCTICAS



"Se trabaja con mas inclusión de jóvenes VIH positivos en el voluntariado."

"Estamos trabajando actualmente con Prevención de violencia basado en género"

"El respeto a la diversidad, la protección al medioambiente y recursos naturales, flora, fauna"

"Existe capacitación e interés de los líderes y del personal, en general, en promover dichas prácticas. Pero, en la práctica, todavía se lleva a cabo de manera completamente informal y a medida que surgen casos y preguntas. Pero existe la intención de transformarlos en políticas y formalizarlos."

"Apoyo a hombres y mujeres con la maternidad y paternidad"

"Contamos con espacios de cuidados y con mecanismos para garantizar la participación de las compañeras en todas las instancias."

"No hay encargados, pero tenemos ciertos principios en nuestro método de trabajo para promover la paridad de género, inclusión LGBTQ+, participación juvenil y descentralización territorial."

"Se tiene un equipo técnico que en conjunto con las personas con discapacidad trabajan temas de interés para la asociación"

"Me parece un poco complejo que prioricen la diversidad de género y no el hambre infantil, pienso que hay que trabajar en lo básico, luego de eso mejorar en lo demás."

"Equipo ESI (Educación Sexual Integral)"



"Somos una organización pequeña donde las decisiones las tomamos en reunión mensual de consejo, posteriormente realizamos las actividades en cada grupo de comunidad."

# MÁS BUENAS PRÁCTICAS

"Tenemos una política de ausencias amplia que aplica a todo el equipo, desde practicantes hasta el Director. Esto incluye que las personas trans pueden tomarse cuantos días requieran para sus tratamientos hormonales y las licencias de paternidad/maternidad se aplican en mismas condiciones."

"Trabajar para integrar voluntarios"

"Siempre que haya recursos, la falta de ellos muchas veces limita la capacidad de trabajo de la organización"

"Estamos en proceso de desarrollar un aviso de voluntariado que favorezca el ingreso al proyecto de grupos históricamente desatendidos."

"[En] La inclusión mujeres trabajadoras sexuales"



"Sensibilización y formación a nivel interno."

"Es un equipo pequeño, existen personas que hacen esto pero cuando pueden y no de forma permanente, no tenemos recursos para tener un equipo trabajando en estos temas de forma más permanente"

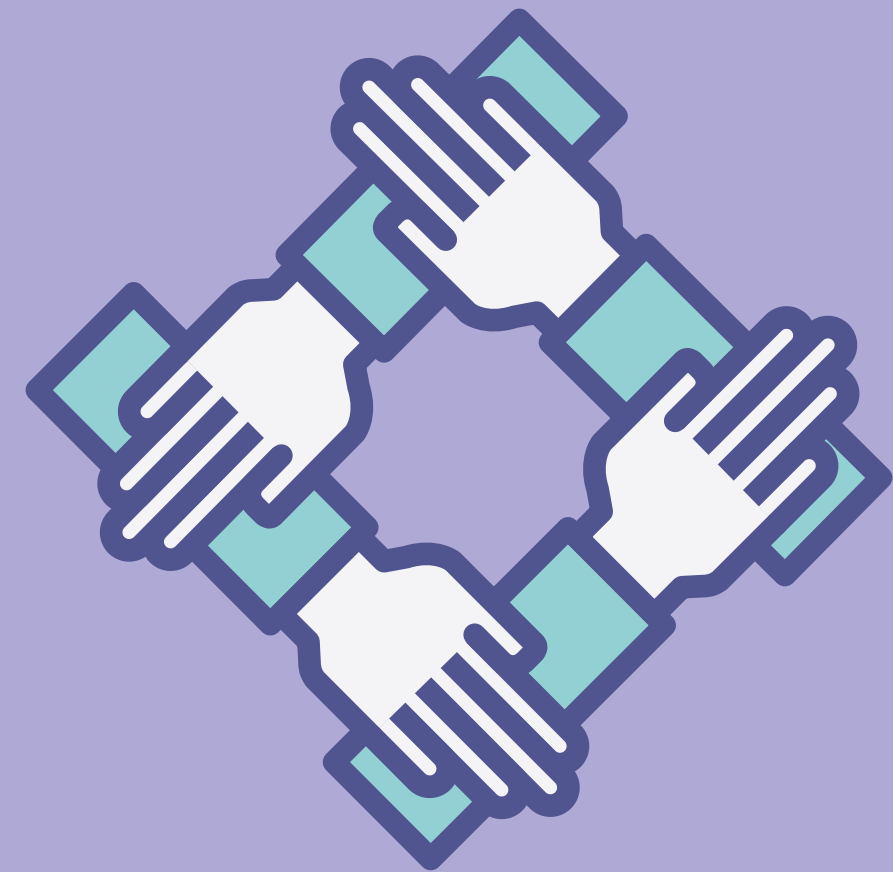
"Se tiene un equipo técnico que en conjunto con las personas con discapacidad trabajan temas de interés para la asociación"

"Modificación de página web para hacerla accesible"

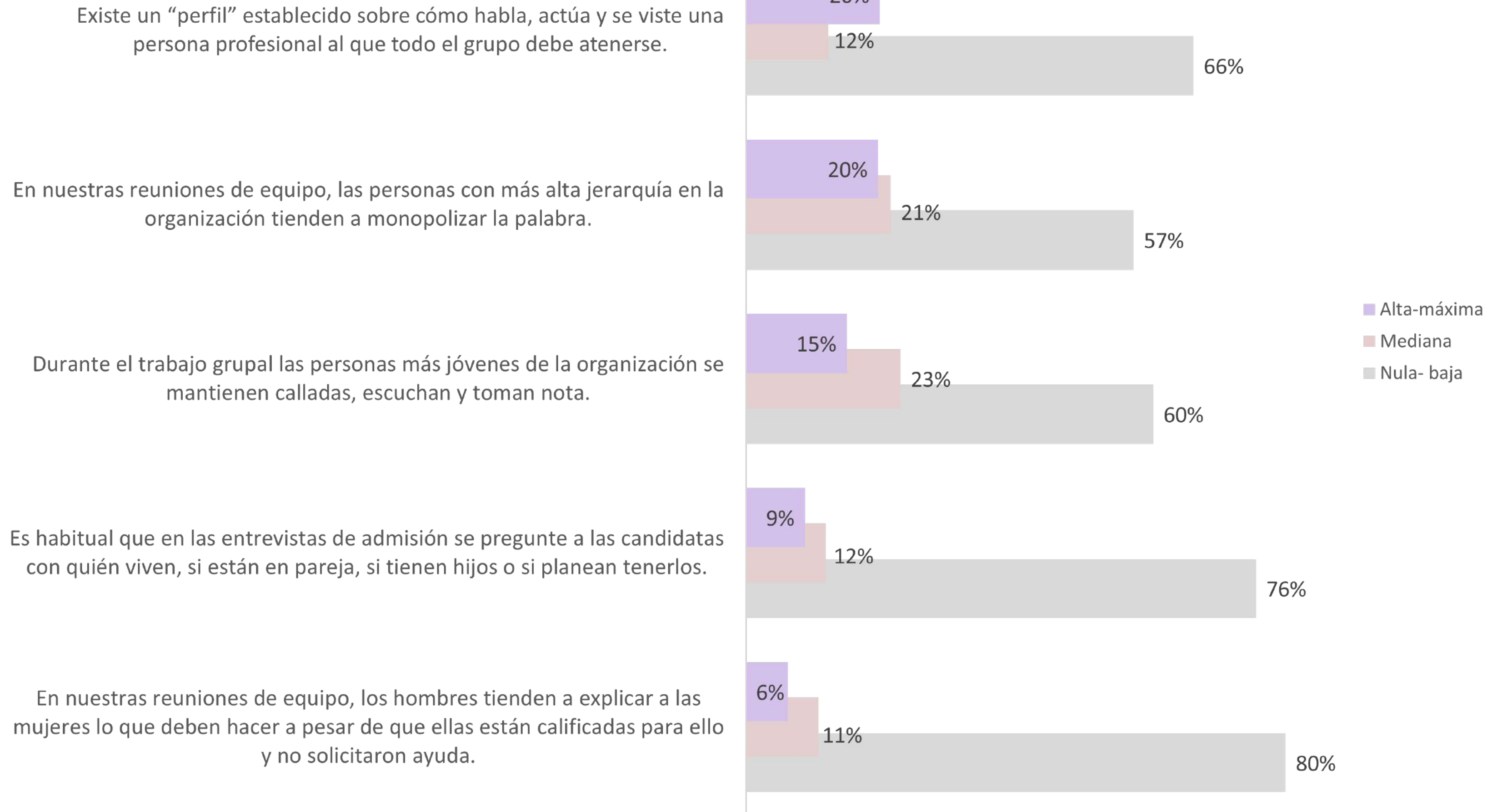
"Se desarrollan procesos de gestión de emociones con todas las personas de la organización"

"Inclusión de los jóvenes y las mujeres en las tomas de decisiones"

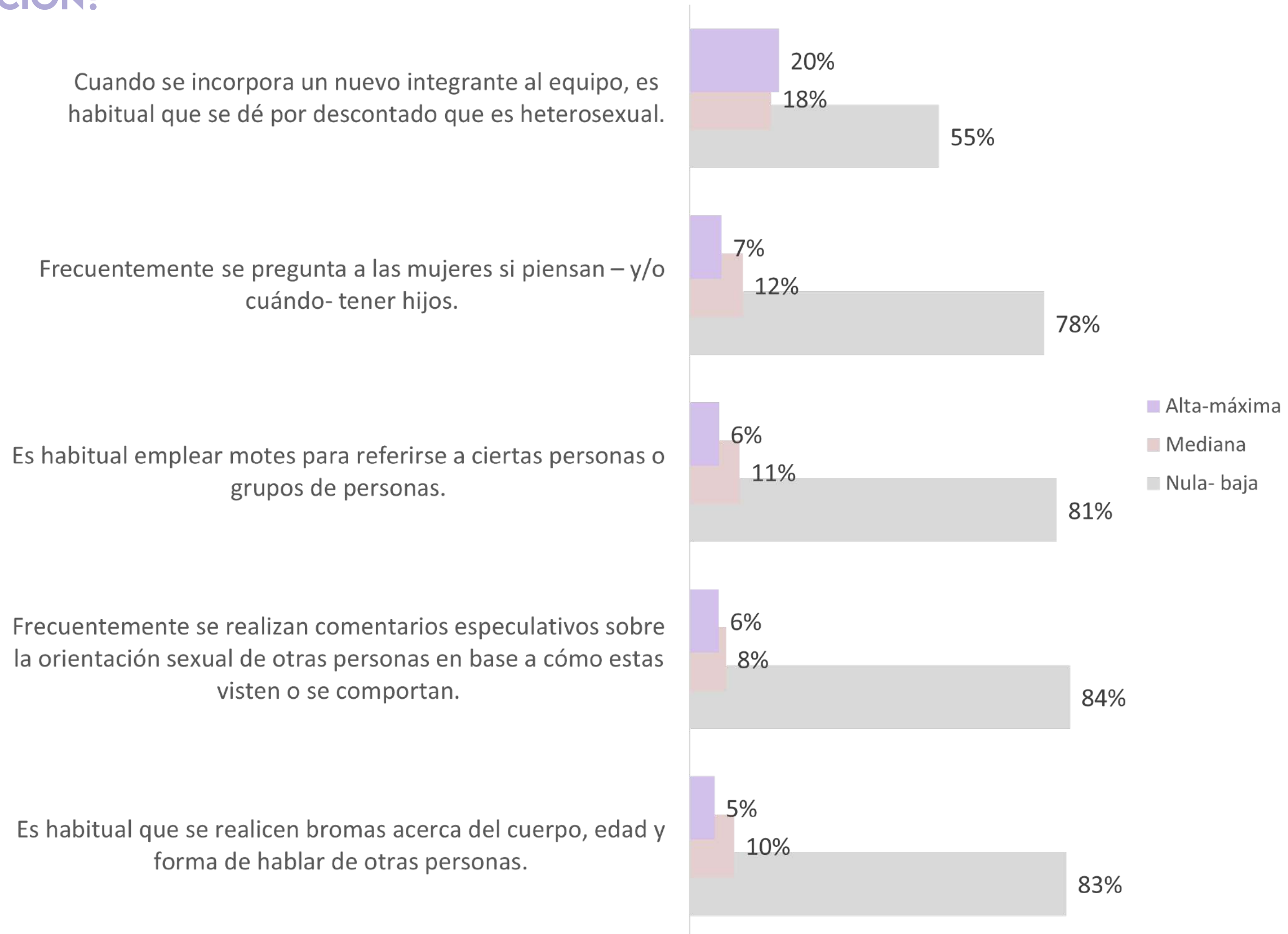
# CULTURA ORGANIZACIONAL



# ¿EN QUÉ MEDIDA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES APLICAN A LA CULTURA LABORAL DE TU ORGANIZACIÓN?



# ¿EN QUÉ MEDIDA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES APLICAN A LA AMBIENTE SOCIAL DE TU ORGANIZACIÓN?





## EN PRIMERA PERSONA

"Respecto a los apodos, si bien se hacen uso, no tienen ninguna connotación despectiva sobre una persona o grupo."

- Organización de Colombia

"En nuestro caso saber con quien vive y si tiene hijos se trata mas por el interés con vincularse que por evaluarla por su forma de vida "

- Organización de Brasil

"¿Es correcto preguntar a los entrevistados con quién viven, tienen hijos, etc?"

- Organización de Ecuador

"Los de mas alta jerarquía hablan mas porque los mas jóvenes aun no desean participar activamente."

- Organización de Perú

"Existe un código de vestimenta."

- Organización de El Salvador

"No hay respeto por las personas religiosas (católicas)"

- Organización de Uruguay



"Si vamos por las afirmaciones positivas, en las entrevistas de admisión se pregunta cómo se sienten trabajando en un ambiente diverso (porque nuestro equipo lo es). Idem, en las reuniones de equipo se motiva a jóvenes y personal de menor jerarquía a expresar sus opiniones o avances de su trabajo."

- Organización de Argentina

"En nuestras reuniones de equipo, las personas mayores en la organización tienden a monopolizar la palabra"

- Organización de El Salvador

"Las preguntas sobre convivencia y planes de vida se realizan tanto a mujeres como a hombres."

- Organización de Colombia

"No se discrimina a ningun miembro, pues la mision de la fundacion es que todos tenemos los mismos derechos".

- Organización de Ecuador

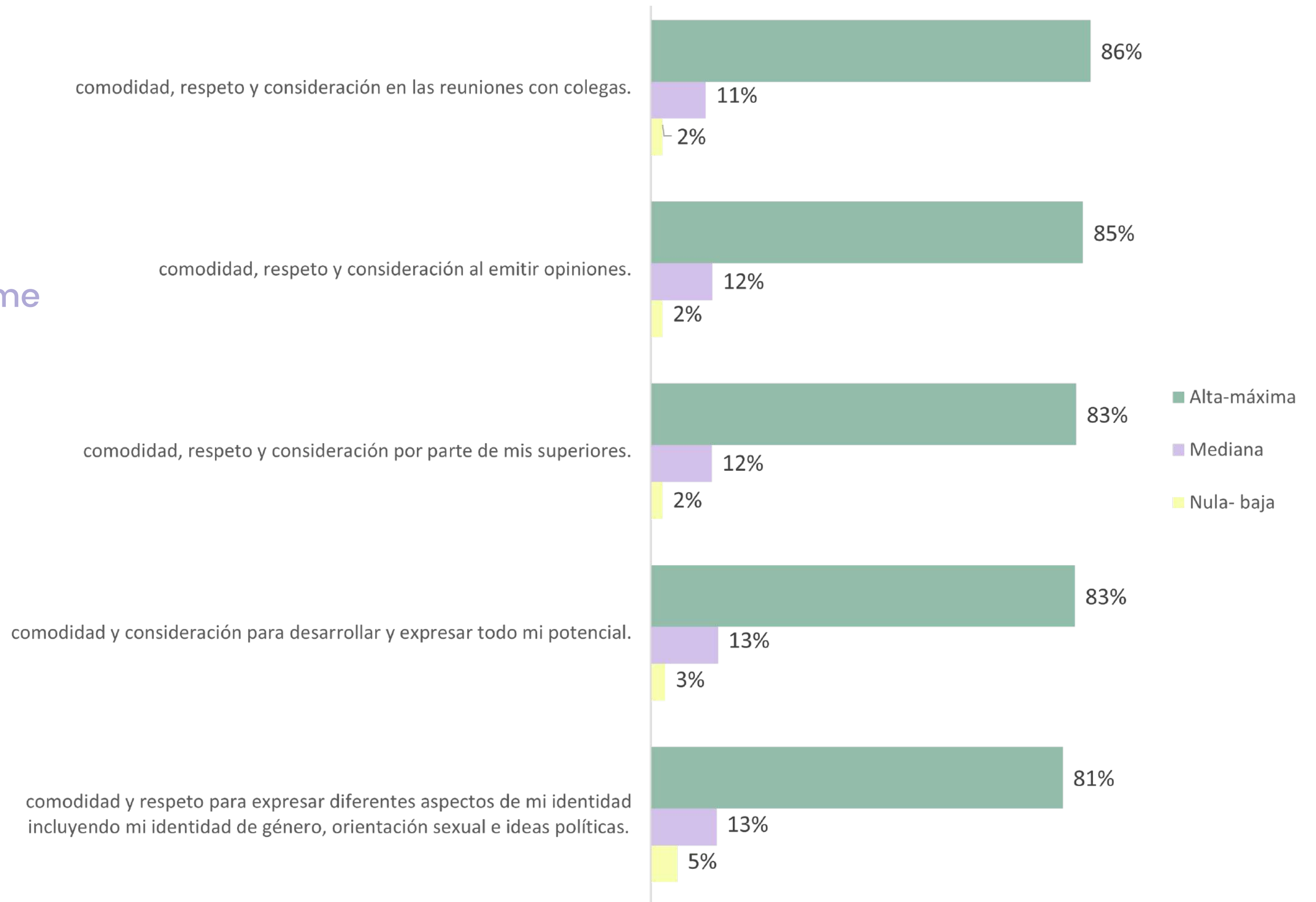


# A NIVEL PERSONAL



# ¿EN QUÉ MEDIDA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES TE IDENTIFICAN?

En mi organización me encuentro en un ambiente de...



## EN PRIMERA PERSONA

"El tamaño del personal es bastante pequeño (8) personas y operamos como una unidad, como tal, tendemos a ser expresivos e incluso si no estamos de acuerdo, tratamos de mantener un nivel de respeto que nos permita trabajar hacia una solución."

- Organización de Barbados

"Si no sos de izquierda, cuesta actuar libremente"

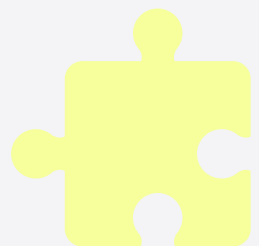
- Organización de Uruguay

"Mido mucho mis palabras"

- Organización de Venezuela

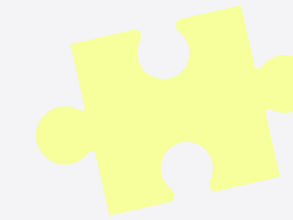
"La iglesia por su constitución apostólica solo acepta la existencia de dos sexos (hombre y mujer). Sin embargo, tenemos instituciones dentro de la iglesia que se dedican al apoyo a personas de la comunidad LGTB."

- Organización de culto en Honduras



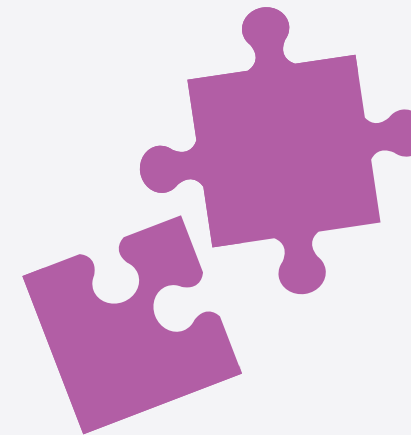
"No hay superiores ni liderazgos. Todo el equipo de trabajo está asociado y somos todos pares. Quien ocupa cargo de presidente lo hace como un servicio, no como liderazgo. Habría que revisar la concepción jerárquica implícita de esta encuesta si se trata de discriminación"

- Organización de Argentina



"Quizás es redundante, pero agregaría 'Comodidad, respeto y consideración para hacer denuncias internas de acoso u hostigamiento'"

- Organización de Argentina



"Concretamente no se da espacio a mujeres con liderazgo, se ignoran y minimizan, se les pide que sean más pasivas"

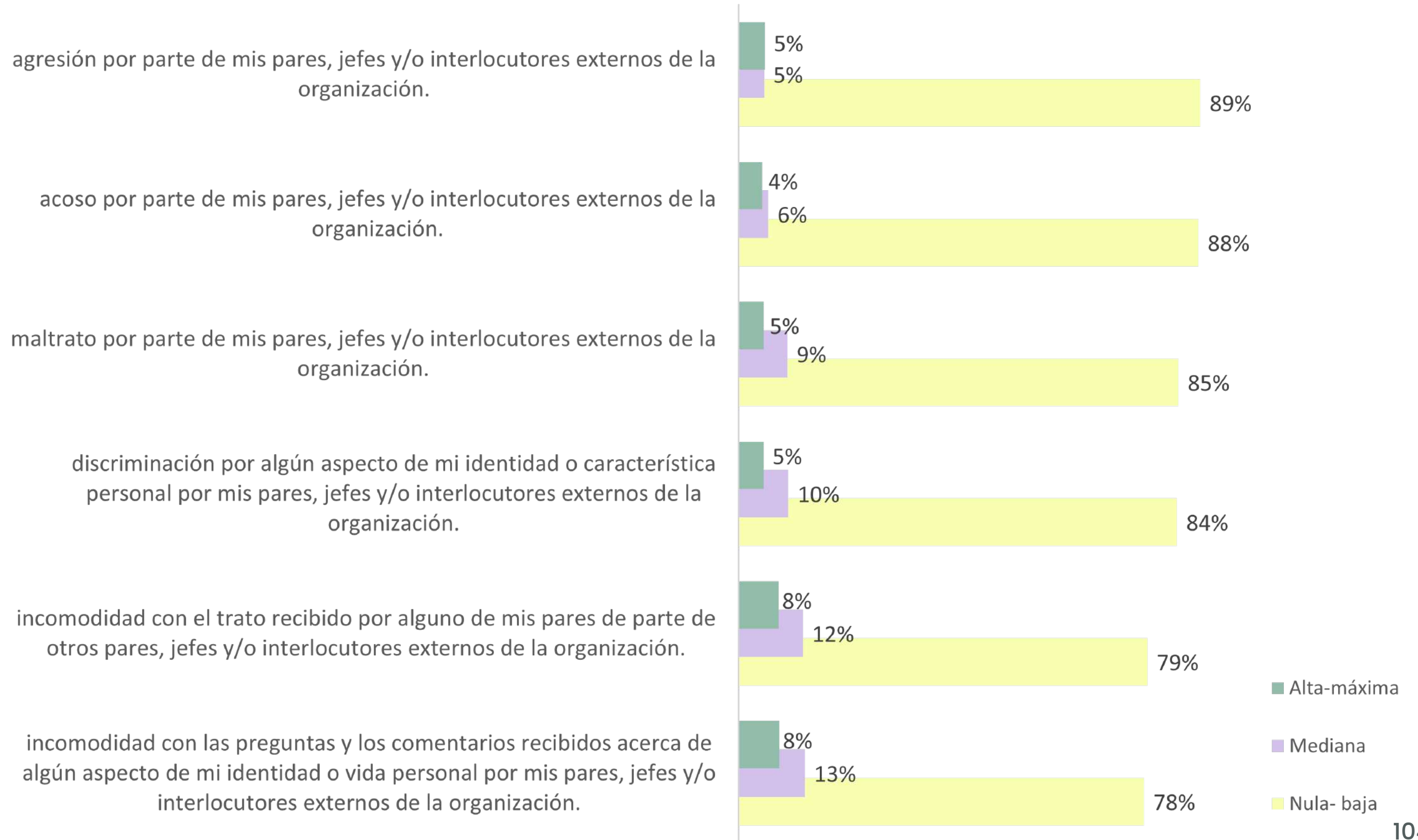
- Organización de República Dominicana

"No hablo de mi identidad de género ni mucho menos mi sexualidad. En todo caso, siempre he sido, soy, seré y demuestro ser heterosexual, por lo que tampoco tengo que informar sobre mi vida sexual en mi entorno profesional, es de muy mal gusto. Tampoco expreso mis ideas políticas, dado que la ONG es apolítica."

- Organización de Honduras

# ¿EN QUÉ MEDIDA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES TE IDENTIFICAN?

En mi organización me encontré alguna vez en una situación de...



## EN PRIMERA PERSONA

"Cuando dije que era lesbiana sentí rechazo de ambas poblaciones: de lesbianas y de trabajadoras sexuales."

- Voluntaria en una organización de DDHH en El Salvador

"No es fácil mantenerse en la línea declarada, el propio equipo es quien regula y pone alertas"

- Organización de Chile

"He recibido comentarios negativos por usar lenguaje inclusivo"

- Organización de Argentina

"De las organizaciones sociales con las que he trabajado es la que menos discriminación he recibido como persona trans"

- Organización de Panamá



"Respetamos las opiniones de la otra"

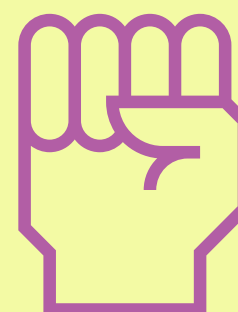
- Organización de Colombia

"Con interlocutores externos hombres, al realizar trabajo en territorio, he sentido incomodidad por comentarios sobre mi condición de mujer, pero en la respuesta no quiero mezclar eso con el trato de mis pares o jefes que es totalmente respetuoso",

- Organización de Ecuador

"Minimizan o anulan el liderazgo de las mujeres privando de oportunidades de crecimiento",

- Mujer cis en Organización de República Dominicana



"Si en algunos casos sentí incomodidad lo planteé en su momento y lo abordamos tanto colectiva como personalmente."

- Organización de Uruguay

"Actualmente hemos superado muchos problemas relacionados a estos temas en la fundación, si pasó algo así fue en el pasado y con otros liderazgos."

- Organización de Chile

"Estas situaciones solo las he vivido en escenarios donde debo representar a mi organización, no dentro de ella"

- Organización de Guatemala

"A comparación con otras organizaciones con las que he trabajado, esta organización intenta mantener la equidad en la toma de decisiones, en las relaciones entre pares y en la resolución efectiva de problemas"

- Organizaciones de El Salvador



## ¿Y EN EL MARCO DE OTRAS ORGANIZACIONES?

"Hay otras en las que sí se me juzgado por como visto y mi orientación sexual" - Organización de Honduras

"Si he recibido maltrato y trato diferencial negativo por ser mujer. Me hicieron callar no tenían en cuenta mi opinión" - Organización de Argentina

"En las instituciones del estado el trato es despectivo." - Organización de Colombia

"En la región existen grupos de voluntariados y que al no estar sensibilizados con el enfoque de Derechos Humanos y género, en reuniones conjuntas si vierten comentarios ofensivos y de falta de respeto a los diferentes grupos diversos" - Organización de Perú



"No, nunca me he sentido víctima de los puntos, pero sí de prácticas de hostigamiento de parte de pares." - Organización de Chile

"En organizaciones sociales con una estructura fuertemente vertical si pueden suceder situaciones incomodas y prejuiciosas." - Organización de Argentina

"Hay otras organizaciones que discriminan a las personas de bajos recursos económicos" - Organización de Ecuador

"En otras organizaciones pude ver discriminación de género e intelectualidad" - Organización de Bolivia

"En muchas organizaciones y también algunas de 2do grado, se han dado situaciones de maltrato y ocultamiento de información. De esas nos hemos ido" - Organización de Argentina

"Muchas veces nos sentimos mas discriminados por otras ONG de la Sociedad civil y nuestro [trabajo] se enfoca en seguir ganando espacio de respeto y vocería en la Sociedad Civil a través de aliados en otros temas."

- Persona LGTBQIA+ trabajando en una organización LGTBQIA+ en Venezuela

"Cuando tenemos reuniones con organizaciones grandes, transnacionales o multilaterales, hemos recibido discriminación escondida."

- Persona autoidentificada como perteneciente a un pueblo indígena, en una organización de Ecuador

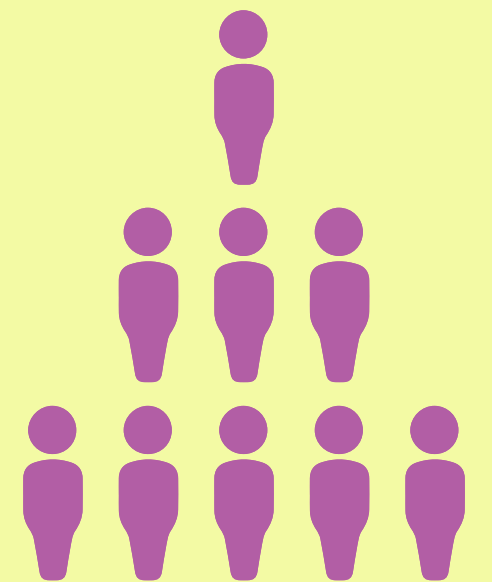


"Especialmente en instituciones del Estado, muchas veces se nos cuestiona, o se nos ve raro que las mujeres lideren nuestra organización, pero luego que se dan cuenta de sus capacidades y nos atienden aunque sea de mal modo."

- Organización de Guatemala

"Toda y cada una de las situaciones de discriminación y maltrato, por mi personalidad, condición de salud y trabajo por proyectos he estado en muchas organizaciones y países y en todos he vivido muchas situaciones y en los últimos años se ha complejizado cada vez que tengo más limitaciones para mi movilidad, no me renovaron un contrato y me sacaron de un proyecto, obligando a mi traslado a otro proyecto y ciudad 'por mi bien' por mi salud que no beneficiaba a las instituciones según ellos."

- Persona viviendo con una enfermedad física crónica de una organización de Colombia



"Tengo conocimiento que en Guatemala existen organizaciones sociales que vulneran, muchísimo los derechos humanos de sus trabajadores."

- Organización de Guatemala

"Hay una diferencia muy marcada entre los salarios de los jefes comparado con el equipo técnico."

- Organización de Guatemala

# ¿SE TRATA DE ACEPTAR, TOLERAR O VALORAR LAS DIFERENCIAS?

## ACERCA DEL USO DE LOS CONCEPTOS

### PARADIGMA DE LA ACEPTACIÓN O TOLERANCIA:

Asociado a la realización de un esfuerzo para convivir con otra persona o característica de otra persona. Además, ¿quiénes son las personas que "aceptan" y las que son aceptadas? Esto alude, a que quiénes tienen privilegios y son parte, puedan - y decidan- hacer parte a otras personas que han quedado fuera. Se ven así las limitaciones de esta propuesta.

*"Todas las diversidades, étnicas, culturales y sexuales son aceptadas en el voluntariado"*

*"Se aceptan" jóvenes con consumo moderado de sustancias psicoactivas"*

**VS.**

### PARADIGMA DE LA VALORACIÓN, ACCESIBILIDAD, INCLUSIÓN Y COMPRENSIÓN:

Está relacionado con plantear condiciones de partida comprensivas - e inclusivas- de las realidades y singularidades de todas las personas - y no sólo de un grupo. En este modelo, no todas las personas están en igualdad de condiciones ni tienen las mismas necesidades, por eso el foco está puesto en apoyar a cada persona según sus circunstancias - equidad versus igualdad-. Entendiendo que si no estamos todas las personas, no hay sociedad posible. Todas las personas tienen responsabilidad, pero algunas más que otras, especialmente quiénes están en situaciones de mayor privilegio y responsabilidad, y quiénes toman las decisiones.

*"Fomentamos las actividades intergeneracionales"*

*"Es una organización que promueve la participación de todas las personas sin distinción"*

*"Siempre tratamos de implementar las condiciones para que todos se puedan sentir parte de nuestra organización"*

## Dirección del Área de Investigación

Emprender conversaciones sobre diversidad es necesario y nos invita siempre a cuestionarnos, a salir de nuestra zona de confort - sobre todo si buscamos alejarnos de las miradas cosméticas. Si bien en los últimos años la diversidad ha ganado momentum en la agenda social - instalándose como un pilar fundamental del desarrollo institucional de las organizaciones- resulta difícil saber si, efectivamente, las iniciativas y buenas intenciones están generando cambios de calibre en las OSCs. Con este propósito en mente - y el de abrir muchas posibles reflexiones- se desarrolló Diversidad Visible que, en principio, arroja figuras y valores bastante prometedores sobre el tema.

Sin embargo, debemos mencionar una primera gran limitación: la diversidad parece que aún es un tema de nicho, que tiende a atraer a las personas ya convencidas de sus virtudes. Como desarrollado en la sección metodológica, es claro que en la encuesta participaron en mayor medida personas que forman parte - o bien ya vienen trabajando en el tema y son parte interesada- del espectro de la diversidad - trabajando o no en organizaciones cuyo tema principal de trabajo - y/o comunidades destinatarias- se vinculan con la diversidad.

En consonancia con lo anterior, quedó claro -por el odio recibido en redes sociales y en el mismo instrumento de recolección de datos donde se colaron encuestas falsas de odio- que aún resta un gran trabajo por hacer: aún hay quiénes desconocen - o niegan- el panorama de discriminación estructural que reparte privilegios entre algunos grupos y es responsable de la violencia sistemática -y la falta de oportunidades- que le toca a otros grupos. Sólo desde esta lógica que ignora y oculta la desigualdad en las condiciones de partida, es que se puede ver a quiénes reclaman una mayor participación, ser escuchadxs y tenidxs en cuenta, como solicitantes de un tratamiento diferencial, de “élite”.

Este negacionismo de las desigualdades estructurales - las cuáles están ampliamente estudiadas y sostenidas estadísticamente - es grave en general, pero preocupa cuando se da al interior de un sector que se encuentra, por definición, comprometido con los Derechos Humanos y con la necesidad de no dejar a nadie atrás. Seguir abriendo camino en esta maleza es un primer horizonte de trabajo de cara al futuro inmediato en materia de diversidad. Esto no es tarea fácil puesto que, ¿cómo salimos de las lógicas que perpetúan el sistema de privilegios existente? Sin duda, las conversaciones sobre diversidad son incomodantes, porque implican que nos hagamos cargo de nuestros propios sesgos y privilegios. Una de las primeras cosas, en las que creemos y a las que apostamos, es a construir información desde una lente cada vez más interseccional que nos permita reflexionar sobre cómo somos las organizaciones sociales. Algo que hemos ensayado en el presente estudio.

El concepto aceptación - muy ligado al de tolerancia- que emergió reiteradas veces en las respuestas, creemos, es otra de las limitaciones encontradas. Este remite a la capacidad de quién está “adentro” - es decir de la persona que ostenta un privilegio- de realizar una acción tendiente a hacer parte a las personas excluidas. El foco aquí sigue estando puesto sobre el privilegio - y la optativa voluntad de cambio- pero no hay atención puesta sobre la necesidad y obligación de realizar acciones tendientes a visibilizar y cambiar el status quo.

Más bien, el rol de las personas que detentan privilegios es, como mínimo, el reconocimiento de los mismos - así como el reconocimiento de las opresiones hacia otras prsonas. A lo anterior hay que agregarle que, como dice Andrea Ortiz de Ashanti Perú, *“... para que haya un entendimiento, la parte que es sobreviviente de la violencia no es la que tiene que buscar crear el puente (...) Para crear el puente la parte violenta tiene que reconocerse como el eje violentador (...) todo el trabajo no lo puede hacer un solo lado...”*.

Queda claro que para el estado de los debates actuales, la idea de la “aceptación” no es suficiente. ¿Por qué no ir a por términos como la inclusión, el compromiso con la accesibilidad universal y la valoración de la diferencia? Son las matrices que, de partida, no contemplan la diversidad en las personas, las que abonan procesos de segregación, exclusión y separación entre quiénes son favorecidxs y quiénes son desfavorecidxs. Y cuando se está lejos del otrx, es difícil desarrollar la capacidad de empatía frente a su realidad y sus problemas, es fácil ser indiferente. Este es el círculo vicioso de la discriminación: no hace falta ser parte activa, alcanza con la indiferencia. Reconocer lo anterior es incómodo, pero imperioso. Es la misma incomodidad que se evidenció en las personas participantes, cuando luego de asumir que no realizaban ningún tipo de esfuerzo por integrar a diferentes personas, recalcaron en el casillero abierto que “No discriminamos de ninguna manera”. En esta línea, consideramos es vital

ampliar el debate de las personas a las estructuras - de las organizaciones y otras instituciones, de los procesos y metodologías de trabajo, etc.- para generar debates más fructíferos - y orientados a resultados- que permitan asumir que éstas, desde su fundación, son excluyentes y discriminatorias.

Otra de las limitaciones encontradas, por otra parte, es una cierta desconexión hallada entre organizaciones que se ubican dentro del espectro de la diversidad, por su temática y por sus comunidades de trabajo, entre otros puntos. Pareciera que la lógica de la división del trabajo entre las mismas - necesaria para poder organizar los apoyos- dificulta la interseccionalidad en los abordajes de las OSCs.

Un modo de combatir esta tendencia es la participación en redes - y la creación de espacios de trabajo conjunto- que promuevan la interdisciplina y complementariedad entre organizaciones- como las redes multitemáticas. Un ejemplo de ello es el trabajo realizado durante 2021 en el marco del Grupo de Trabajo sobre Diversidades de RACI, que se ha constituido como un espacio en el que cada organización puede enriquecerse del punto de vista de otras organizaciones que trabajan otras temáticas -y hasta a veces la misma temática desde otros abordajes- para poner en evidencia los sesgos desde los que, muchas veces, funcionamos sin darnos cuenta.

Otro punto a destacar es que cuando cruzamos variables, observamos, por ejemplo, que si bien las organizaciones representadas en la muestra - a través de quiénes les dan vida- cuentan con equipos de trabajo con altos índices de personas dentro del espectro de la diversidad, este aspecto no se presenta con igual fuerza en los liderazgos; ámbito clave que debe comenzar a ser pregnado por nuevas y más amplias miradas. Sumado a lo anterior, las brechas de cuidados - así como presumiblemente también las



salariales - no hacen más que minar la capacidad de participación de algunos grupos en la Sociedad Civil. Y cuando la participación en las organizaciones es voluntaria, ésta también se ve limitada para las diversidades, puesto que participar de la vida cívica requiere de contar con, al menos, las necesidades básicas satisfechas, y esto sabemos resulta una odisea para las personas con discapacidad, afrodescendientes, migrantes, trabajadorxs sexuales, viviendo con una enfermedad crónica, por mencionar sólo algunos casos. Por otra parte, también se evidencia una mayor precarización en la participación por parte de las disidencias sexuales y de género, que, en su amplia mayoría forman parte de las organizaciones de manera voluntaria y, cuando son remuneradas, generalmente es por proyecto y no de manera fija. Se abre aquí la pregunta por la viabilidad de un espacio cívico que tiende a la participación más activa de algunos grupos por sobre otros - los normalmente privilegiados-.

También suceden otras cosas dadas a mencionar: encontramos, en términos generales, en el estudio, una asimetría entre los discursos de la diversidad - y las expectativas por estos creadas- y las prácticas. Si bien la mayoría de las personas que participaron en la encuesta calificaron con altos puntajes a sus organizaciones y ámbitos de trabajo en términos de diversidad, por otra parte, en los casilleros abiertos, se pusieron de manifiesto situaciones de discriminación a personas por su orientación sexual y por su discapacidad - entre otros casos. Lo cuál deja en evidencia que aún hay mucho trabajo por delante al interior del Sector Social.

Otro aspecto a destacar es que, en muchas organizaciones, no se están llevando a cabo iniciativas para la promoción de la diversidad - ni siquiera aquéllas que son costo-eficientes en la medida que no involucran o suponen recursos financieros para su implementación. Esto nos deja pensando si la mayor dificultad de la diversidad es, necesariamente, la de los recursos - como se suele aducir- o si lo que falla es otra cosa. Es decir, claro

está que algunas iniciativas - como por ejemplo la construcción de una rampa de acceso o la incorporación de un elevador para silla de ruedas en las escaleras- requerirán de muchos recursos, pero no todas lo harán. Hay otras acciones -como por ejemplo el ofrecer interpretación en lengua de señas, interpretación en otros idiomas, así como la creación de webs más accesibles- que implican menos costos y pueden comenzar a implementarse alocando recursos en nuevas iniciativas y proyectos. La pregunta para el caso sería entonces: ¿son los recursos los que frenan el avance de las agendas de diversidad en las OSCs o son los enfoques y las resistencias internalizadas? Si bien las dos cosas tienen lugar, nos inclinamos más por la segunda opción. Parte del desafío de las iniciativas relativas a la diversidad requerirá, de cara al futuro, ser más creativas en el uso de los recursos disponibles con miras a optimizar las acciones. Algo que es crucial dejar sentado es que, la accesibilidad universal - es decir, la contemplación de las necesidades de todas las personas- en todo tipo de actividades de la organización - tanto a nivel interno como externo-, no es una cuestión optativa y/o de preferencias, sino una obligación, pues lo que está en juego es asegurar el cumplimiento de los derechos de todas las personas. Este objetivo debe atravesar no sólo a las organizaciones, sino también a donantes, en la disposición de recursos a tal efecto.

En las anteriores líneas, se han identificado algunos aspectos salientes -y desafíos- que ha arrojado el presente estudio para la diversidad en las OSCs hoy. En el actual panorama, la distancia entre las intenciones - y sus discursos- y las acciones aún parece ser significativa. Y esto mucho debe preocuparnos: porque de ningún modo la Sociedad Civil - que es la ciudadanía organizada- puede avanzar en la solución de los problemas que nos aquejan si ella misma es expresión del predominio de unos grupos por sobre otros.

**Luana Esquenazi**  
Directora Área de Investigación RACI



# BIBLIOGRAFÍA

Burin, Mabel. Género, psicoanálisis, subjetividad. Paidós, 1996.

Butler, Judith. Deshacer el género. 2004.

Butler, Judith. El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. 1990.

Curiel, Ochy, and Diego Falconí Trávez. Feminismos decoloniales y transformación social. Icaria, 2021.

De Sousa Santos, Boaventura. Una epistemología del SUR. México, Siglo XXI Editores, 2009.

Escobar, Arturo. La invención del Tercer Mundo, Construcción y deconstrucción del desarrollo. Caracas, 1996.

Escobar, Arturo. Más allá del Tercer Mundo. Globalización y diferencia. 2005.

Escobar, Arturo. Sentipensar con la tierra. Medellín, 2014.

“Etnicidad y raza.” Sociología, by Anthony Giddens, translated by Teresa Alberro, Alianza, 1998.

Fernández, Victor Ramiro, and Luciano Moretti. “Un nuevo sistema mundo desde el Sur Global: gran convergencia y desplazamiento geográfico acelerado.” Revista de estudios sobre espacio y poder, 2020.

MODII: Plataforma virtual de comunicación inclusiva. <https://modii.org/>.

Quijano, Aníbal. “Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina.” La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas, CLACSO, 2000.

Quijano, Aníbal. “Colonialidad del poder y clasificación social.” Journal of World Systems Research, vol. VI, no. 2, 2000, pp. 342-388.

Quijano, Aníbal. ““Raza”, “etnia” y “nación” en Mariátegui. Cuestiones abiertas.” José Carlos Mariátegui y Europa. El otro aspecto del descubrimiento, 1993.

Santos, Boaventura de Sousa. Descolonizar el saber, reinventar el poder. Ediciones Trilce, 2010.

Sartori, Giovanni. La sociedad multiétnica. Madrid, Ed. Taurus, 2001.

Segato, Rita Laura. “Los cauces profundos de la raza latinoamericana: una relectura del mestizaje.” Crítica y emancipación, 2010, pp. 11-44, <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ojs/index.php/critica/article/view/166>.

Wirth, Linda. Romper el Techo de Cristal: Las Mujeres en Puestos de Dirección. Translated by Marta Cabarcos Traseira and Sabela Fernández Dávila, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2002.

CONOCE A LAS  
PERSONAS QUE LO  
ESTÁN CAMBIANDO  
TODO



*“Me siento un activista de cuerpo entero, creo que es lo mejor que pude hacer desde que empecé en este camino.”*

*- Joan Parot de Fundación Luchando Vencerás*

## “SI YO VIVO CON VIH POSITIVO, ¿POR QUÉ NO VOY A APOYAR A LA OTRA PERSONA QUE ESTÁ RECIÉN EMPEZANDO?”

La historia del surgimiento de Luchando Vencerás es una de superación y - sobre todo- de rebeldía. Cuando en 2011 Joan fue diagnosticado con VIH pasó por varias etapas hasta llegar finalmente a la aceptación. Luego de atravesar ese camino, acompañado de su terapeuta y sus incondicionales amigos, se decidió a ayudar a otras personas que estuvieran pasando por lo mismo. Al fin y al cabo, pensó, “... *si yo vivo con VIH positivo, ¿por qué no voy a apoyar a la otra persona que está recién empezando?*”.

Así, en ese momento, residiendo en Yucatán, México, comenzó a ser voluntario en una organización que trabajaba con personas viviendo con VIH y fue elegido como representante del Colectivo Luchando Vencerás en esa zona.

En 2016, sin embargo, tuvo que regresar a Chile y el panorama que encontró, fue muy distinto: Santa Cruz, de donde es oriundo, es un pueblo rural de no más de 40.000 habitantes, en el que la actividad económica principal es la agricultura. No solo no había ningún tipo de organización presente en la zona que trabajara con VIH sino que, además, el panorama social -y de salud pública- no era para nada acogedor para las personas viviendo con VIH: “*Todo el mundo acá vulnera los (...) derechos humanos de las personas que viven con VIH, ¿no? Porque no los conocen.*” Ante este escenario de violencia y desinformación, decidió construir desde cero un Luchando Vencerás en el pueblo.

Esto, claro, no fue tarea fácil. Como bien sabemos por los datos que se que se recogieron en el estudio Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe, los privilegios, el acceso a recursos y el espacio cívico -en general- no son los mismos para organizaciones localizadas en centros urbanos que en áreas rurales.

Pero aún más, esto se recrudece por el tipo de problemática que trata la organización, en un pueblo donde la discriminación hacia personas con HIV aún es muy fuerte, recibiendo maltrato y abandono - incluso por parte de personal de salud, que se suponen son quiénes deben cuidarles. No hay, por ejemplo, una oficina de salud pública con atención pormenorizada para personas con VIH y, en palabras de Joan: “... *todos te apuntan con el dedo (...) por ejemplo, para las vacunas [de COVID] tenías que llevar un carnet de diagnóstico y si no lo decías ellos mismos lo vociferaban diciendo: ¡oiga, vacunen a este porque tiene VIH.*” El mismo Joan fue violentado en su derecho al secreto médico: “*Yo denuncié al hospital de Santa Cruz ya de forma personal y al CESFAM otro en la institución pública. ¿Por qué? Porque divulgaron mi diagnóstico.*”



Entrevista a Joan Parot, activista, fundador y presidente de Luchando Vencerás, una fundación no gubernamental sin filiación partidaria que busca orientar y apoyar a personas viviendo con VIH en Santa Cruz, Chile.

La única respuesta que recibió por parte del gobierno local fue que *"...iban a instruir a los profesionales de la salud para que no cometieran más [los] errores que habían cometido conmigo."*, algo que aún parece no haber sucedido.

A todo lo anterior se suma la crisis migratoria a nivel regional que se acentúa día a día. Una amplia mayoría de quienes llegan a Joan en busca de ayuda son personas migrantes provenientes de Venezuela, Bolivia, Haití y Perú, que llegan a Santa Cruz en estado de completa vulneración, enfermos y sin tratamiento. Para una persona migrante con HIV, *"...los obstáculos son básicos. A veces te niegan una cita (...) no ser que tú tengas un número de identificación que te da el Estado cuando tú eres extranjero, pero (...) esos trámites tardan como dos meses y en dos meses ya la persona dejó de tomar su medicamento porque no tiene y porque no tiene cómo comprarlo de forma particular."*

Allí es donde entra Luchando, ofreciendo orientación en aspectos burocráticos, acercándoles la medicación necesaria- muchas veces comprada por Joan de su propio bolsillo- y acompañando en cualquier situación de discriminación médica y social que puedan atravesar, algo que, lamentablemente, sucede bastante seguido: *"... a todos les dicen: ¿oiga, si sabías que estabas enfermo de VIH, ¿por qué no se quedó en su país?"*.

Ahora bien, la batalla no termina al conseguir el certificado que les permite acceder al sistema de salud pública. Ya que cualquier potencial empleo, implica someterse a una examinación médica que incluye el test de HIV - que es realizado muchas veces incluso sin el consentimiento debido- cerrándose todas las puertas cuando el resultado es positivo. Esto complejiza más el cuadro de situación, porque *"De hecho, no trabajan, porque tienen miedo que en la empresa sepan que viene con VIH, que el día de mañana amaneció mal de la barriga, que le duele la guata y le echen la culpa al VIH, que le duele un pie... es el VIH."* Así, *"... muy pocos pueden trabajar en un trabajo decente..."*, quedando relegados a empleos temporales en el campo, donde muchas veces ni siquiera les dan el tiempo libre para asistir a un turno médico. El sistema de salud pública pareciera no aliviar en lo más mínimo la situación. Según Joan, es muy común escuchar respuestas como: *"Si faltas a la cita ya no estás cumpliendo con tus obligaciones (...) entonces no te vamos a dar el tratamiento..."*.

Paralelamente al acompañamiento integral que hace Joan, Luchando también busca capacitar y educar a la población en general, añorando un momento en que la discriminación sea cosa del pasado. Si bien el gobierno municipal se ha negado a ayudarlo con recursos - financieros o de otro tipo, como la cesión de un espacio físico- organizaciones que trabajan la temática en Santiago suelen enviarle material didáctico, condones, folletos y medicamentos, que él sale a repartir durante el día. Asimismo, hizo una campaña de concientización con carteles por todo el pueblo, pero, nuevamente, la resistencia social volvió a ponerse de manifiesto: *"... no alcanzaron a durar ni 5 minutos los carteles en los paraderos de bus..."*.

Al preguntarle cómo hace, cómo resiste y, sobre todo, qué es lo que lo motiva a seguir en un contexto tan hostil, Joan es contundente: *"Me siento un activista de cuerpo entero, creo que es lo mejor que pude hacer desde que empecé en este camino."* Continuará, así, trabajando - desde su hogar, sin sueldo alguno y a pulmón- para avistar un nuevo Santa Cruz en donde se haya "erradicado el estigma y la población esté empapada de educación" y empatía sobre el VIH. Para cerrar, agrega Joan: *"No sé si es mucho o poco lo que yo pido, pero son mis metas."*



**“... EN EL MOMENTO QUE ALGUIEN EMPIEZA A VER QUE TIENES UNA ATRACCIÓN POR TU MISMO GÉNERO, YA ESTÁS SIENDO JUZGADO...”**

El camino que emprendido por Espacios Seguros es uno de muchas piedras en el camino. Es que El Salvador es, como lo describe Fátima, un país atravesado, desde sus mismas raíces, por una fuerte cultura machista y patriarcal. Los niveles de discriminación experimentados por la comunidad LGTBQA+ - de la que ella misma forma parte y por la que activamente trabaja- son de los más alarmantes en toda la región.

Según lo describe, en su país, “gran parte de las personas de la comunidad prefieren esconderse”, por lo hostil que es la vida fuera del armario - en absolutamente todos los frentes. En el laboral, *“Si descubren que eres parte de la comunidad, es muy posible que te despidan por la razón que ellos quieran, pero te van a despedir o te van a acosar o te van a tratar mal en el trabajo...”*. En el día a día, el acoso y la violencia son también moneda corriente. Con tristeza, Fátima ahonda: *“Yo creo que es común que te sientas con 20 personas que son parte de la comunidad LGTB [y] es más que seguro que 15 de ellos te van a contar un momento en el que han sido violados en su vida.”* La violencia hacia el colectivo LGTBQA+ está instalada de tal forma, que estos hechos pueden suceder en cualquier lado, inclusive en el espacio público y a plena luz del día. Ya que de todos modos, *“nadie va a hacer nada, nadie te va a defender”*.

En la cultura salvadoreña también - así como en tantas otras en la región y en el mundo- el autoreconocimiento desde el prisma de una identidad de género ú orientación sexual disidente, deja pocas oportunidades para la inserción laboral más allá del trabajo sexual. Personas trans y gays se convierten así en lo que Fátima define como “sexo servidorxs”, termino muy utilizado en el país y en Centroamérica. Y es vox populi, *“... hay como diferentes esquinas en el país donde todos sabemos que a las 11 de la noche van a estar todas las sexo servidoras y los sexos servidores...”*.

Todo lo anterior, que se parece bastante al panorama de odio y discriminación sistemática hacia el colectivo LGTBQA+ presente en la mayor parte de América Latina y el Caribe, se ve atravesado -creando una capa de complejidad adicional- por el accionar de las estructuras de crimen organizado. El Salvador es uno de los países que forman parte de la lucrativa ruta de pasaje del narcotráfico de Sudamérica hacia los Estados Unidos, que tiene como expresión evidente la violencia juvenil y callejera - los cárteles, las maras-, los altos índices de adicción, las estructuras de explotación sexual y la desaparición de personas con fines de explotación sexual, entre otros puntos.



Entrevista a Fatima Peñate, subdirectora de Espacios Seguros, una organización en El Salvador que busca educar, concientizar y sobre todo generar un espacio seguro e inclusivo para personas de la comunidad LGTBQA+.



Las maras son las estructuras delictivas -visibles- responsables de ejercer un control pormenorizado del territorio - en cada barrio, cada calle, cada casa- así como de reclutar a personas jóvenes - frecuentemente provenientes de hogares de bajos recursos- y hasta menores para el desarrollo de sus actividades. Dentro de las maras - una cultura afincada en las formas más extremas del machismo y el patriarcado- es inconcebible que un hombre sea gay, por lo cual, es común que los hombres que no cumplen con el mandato de la heterosexualidad compulsiva acudan - secretamente- a lxs sexo servidorxs. Es vital referir al enorme poder que ejercen las maras y sus liderazgos - tanto más cuánto más alto en la jerarquía interna se encuentran ubicados- para comprender que quiénes sean elegidxs para sexo-servir, carecen -totalmente- de opciones: *“...como sexo-servidor no puedes negarte a ese tipo de personas (...) si lo haces puedes morir tu o tu familia.”* Como se pone de manifiesto, los peligros no se circunscriben a las personas integrantes de la propia comunidad LGTBIQA+ - cuando eligen salir del armario o bien no logran ocultarse- sino que sus propias familias son también “tachadas” como indica Fátima. El panorama es desolador: *“... las personas están como (...) ‘No puedo denunciar porque esto va a afectar generaciones después de mí’ y no vas a recibir justicia tampoco. Eso creo que necesita quedar muy claro, que aquí la justicia no existe...”*.

Desde el gobierno, las políticas tendientes a mitigar los crímenes homodiantes y transodiantes brillan por su ausencia. De hecho, *“... el gobierno lo que hace para ocultar la cantidad de homicidios que ha habido (...) es que ahora todas las personas quedan en calidad de desaparecidos (...) nosotros sabemos lo que está pasando, pero no tenemos las cifras para demostrarlo.”* De este modo, *“...si alguien desaparece no va a salir en las noticias, no va a salir en un periódico. Si tú como persona que lo conoce, no empiezas a compartir que esa persona desapareció, nadie va a saber.”* Los relatos de homicidios y travesticidios -así como las violaciones, acosos y otras violencias ejercidas sobre la comunidad LGTBIQA+- suceden a diario y, tal y como son descritos por Fátima, son de una brutalidad que cuesta poner en palabras en este artículo.

En la actualidad, *“... se está viendo un retroceso, cuando comenzaron las denuncias de la [iniciativa de Ley para la protección de la vida y la familia de Guatemala] 5272 fueron muchos sentimientos encontrados. Por años se viene intentando generar cambios y esta ley prueba lo que se ha sabido por un tiempo y es que muchos funcionarios no quieren cambiar, quieren seguir perpetuando un sistema donde ellos tienen el poder y están por encima de la comunidad LGBTQ+ y por encima de las mujeres.”* Sin embargo, es posible ver algunos cambios para mejor, a pesar de no ser gigantescos: *“Tenemos personas que han logrado cambiar legalmente su nombre, existen programas de atención sexual (...) y tenemos personas de la diversidad obteniendo sus títulos y siendo aceptadas en diferentes espacios.”* Recalca también que *“... todo es situacional pero los cambios existen.”*

Desde Espacios Seguros, Fátima y equipo trabajan por un mañana donde las personas LGTBIQA+ tengan en El Salvador, *“... la libertad de caminar por las calles libremente [y] que podamos optar a trabajos remunerados sin problemas, que el servicio de salud sea inclusivo y principalmente que podamos sentirnos orgullosos de quienes somos sin que les demás consideren que es incorrecto.”*

<sup>1</sup> Fue presentada en 2017 por la bancada viva - del partido ultraconservador Visión con Valores- y aprobada el 8 de marzo de 2022 – el día internacional de la mujer- por el Congreso de Guatemala. Partiendo de la base de que *“...existen grupos minoritarios de la sociedad guatemalteca que proponen (...) prácticas incongruentes con la moral cristiana...”*, representa una restricción alarmante del espacio cívico, ya que prohíbe el matrimonio entre personas del mismo género, pone en mayor riesgo a la comunidad LGTBIQA+ y eleva la pena para las personas que aborten. De todos modos, el presidente no apoyó la ley -indicó su intención de veto- y, consecuentemente, la misma fue archivada o engavetada. Que una ley esté engavetada significa que no fue aprobada, ni derogada y que aún puede aprobarse eventualmente - tal vez, en este caso, con modificaciones.

## "... NO SOY DIFERENTE A CUALQUIER OTRA MUJER POR LLEVAR UN HIJAB."

Sakina Bakharia es activista y presidenta de BAML. Su historia familiar es representativa de tantas otras familias musulmanas en Barbados: 60 años atrás - cuando ambos países estaban bajo dominio del imperio británico - su abuelo emigró de Gujarat -un estado al oeste de la India- en busca de mejores oportunidades en el Caribe.

Gran parte de la comunidad musulmana asentada en la isla proviene de esa región india y se desarrolló bajo la influencia de la cultura Gujarati. Con los roles de género bastante definidos, eran las mujeres las que tradicionalmente se ocupaban del hogar y los hombres de los ingresos. Sakina, a través de las acciones de la organización, busca romper con esta tradición instalada en su comunidad, aclarando que la discriminación de la mujer per se no tiene nada que ver con el Islam: *"... no es una cuestión religiosa, es una cuestión cultural."*

En 2010 Sakina se unió a BAML, que fue fundada ese mismo año por Firhaana Bulbulia. Se involucró como voluntaria y luego asumió el rol de presidenta en 2017. La organización trabaja para la comunidad musulmana en dos frentes: en el exterior, para promover la integración de las personas musulmanas en general, a lo que se le suman acciones más específicas para una mayor integración de las mujeres musulmanas en el país. El segundo frente de trabajo de la organización es interno: promover el liderazgo femenino y luchar para que se respeten los derechos de las mujeres al interior de la comunidad musulmana barbadense, así como para lograr que sus voces sean escuchadas. En palabras de Sakina:

*"... es importante para mí como mujer musulmana que las personas vean que no soy diferente de cualquier otra mujer por llevar un hijab."*

Bajo este lema, desde su creación, la asociación - compuesta por un gran equipo- ha promovido la educación sobre el Islam y el hijab en las escuelas y en la sociedad de Barbados. Sumado a lo anterior, ha proporcionado también fondos para cubrir la educación de niñas y mujeres musulmanas y ha puesto en marcha una serie de campañas - la más reciente de las cuales fue destinada a la concientización acerca de la violencia de género al interior de la comunidad musulmana. La campaña visibilizó diversas situaciones de abuso y violencia basada en género experimentadas por las mujeres de la comunidad durante la pandemia. Y también involucró la creación de una línea de ayuda para las afectadas. Según Sakina, *"... nadie se hace cargo de esta lucha, así que tuvimos que hacerlo"*.



La Asociación de Damas Musulmanas de Barbados (BAML, por sus siglas en inglés -correspondientes a Barbados Association of Muslim Ladies) es la primera y única organización del país que responde a las necesidades integrales y es la voz de las mujeres y niñas musulmanas. Su objetivo es promover el desarrollo personal, socioeconómico y educativo de las mujeres musulmanas en la isla de Barbados.

Por último, movilizó el programa Parlamento Rosa – que busca promover el liderazgo y la participación de las mujeres musulmanas en el parlamento. En este marco, se organizó la primera sesión en la historia del país que reunió a mujeres y hombres musulmanes para debatir aspectos sociales incómodos y difíciles para la comunidad.

Con el trabajo de BALM, señala Sakina, *"... estamos luchando por generar cambios y eso viene con un precio..."*: es que estas mujeres se han topado con la resistencia de algunos actores de la comunidad musulmana -personificados tanto en hombres como en mujeres- pero han perseverado ante las adversidades, consiguiendo cada vez más apoyo.

El equipo también ha encontrado grandes resistencias y dificultades en una ocasión en que se movilizó por un espacio de oración para mujeres en la mezquita local. Sakina definió a este suceso como difícil – y hasta traumático- para muchas de las participantes.

Una de las cosas que ha animado a Sakina en este camino de activismo ha sido el apoyo y *"... la visión de que nuestras voces importan, de que nuestros puntos de vista importan..."* y señala que, hasta el momento, esta visión ha provenido más desde “fuera de la comunidad” que “desde dentro”. BALM ha desarrollado acciones en articulación con ministerios, secretarías de gobierno y organizaciones basadas en otra fe – y en otras temáticas/comunidades de trabajo- generando una nutrida red que ha empoderado plenamente a la asociación y a Sakina personalmente : *"Trabajar con una variedad tan grande de organizaciones y grupos incluyendo al colectivo LGTBQA+, realmente cambió mi perspectiva..."*.

Sobre la base de esta perspectiva amplia, a los eventos promovidos por la asociación se invita a mujeres de todos los sectores, creencias e identidades, bajo la idea de que esto sólo puede hacer crecer a la sociedad barbadense y promover la integración de la cultura musulmana. Y esto también impacta, una vez más, a nivel personal: *"... esta articulación [con otras organizaciones de mujeres fuera de la comunidad] me ha hecho mejor persona..."*.

Sakina recientemente ha completado una Certificación en Género y Desarrollo con la esperanza de obtener un título en Trabajo Social a finales de este año y puede ver cómo su hija -que también es activista en BALM y otras organizaciones apuntadas a la juventud- ha entrado en la universidad. Su propósito, después de tantos años, sigue firme: aspira a que las mujeres musulmanas se encuentren representadas en el gobierno y en los espacios de toma de decisiones, con el fin de *"... cambiar las narrativas de la historia y facilitar [el camino] a las que vienen..."*

*“... desde que se despiertan, piensan que va a haber barreras y cómo van a hacer para salvarlas.”*

*- Ágata Fornasa de Señas en Acción*

## “SUEÑO CON UN MUNDO EN QUE NOS DE VERGÜENZA NO SABER LENGUA DE SEÑAS”

A sus 9 años, Ágata conoció por primera vez a una familia sorda y se encontró con un mundo nuevo: códigos de comunicación propios y una cultura que la sorprendió. Fue en ese mismo momento - tan joven- que supo que quería hacer con su vida: “... quiero trabajar [con] y enseñar a personas sordas...”. Fiel a sus convicciones, terminó el secundario y, paralelamente al profesorado, estudió lengua de señas para luego convertirse en intérprete y docente.

Años después, fundó - en conjunto con un equipo interdisciplinario de personas sordas y no sordas- Señas en Acción, imaginando una sociedad más plural en la cual “... *todo el mundo aprenda lengua de señas y todo el mundo pueda acceder a esa comunicación...*”. Al fin y al cabo “... *si yo le hablo en inglés a una persona porque sé inglés, ¿por qué no le voy a hablar en lengua de señas a una persona que habla en lengua de señas?*”.

La transformación por la que lucha Ágata desde SEA choca con el contexto actual de vulneración de derechos que enfrenta la comunidad sorda en el país. Según refiere, si hablamos de políticas públicas para una mayor integración de las personas sordas, Argentina se encuentra entre los últimos en el ranking de Latinoamérica, algo que descoloca si tenemos en cuenta que “... *las personas sordas son hablantes nativas de Argentina, son compatriotas.*” La situación es tal, que ni siquiera existe información pública disponible sobre la cantidad de personas sordas en el país - mucho menos de sus condiciones de vida.

De este modo, la comunidad sorda queda en una situación de exclusión en varios frentes: en el acceso al empleo, en la educación y hasta en el ocio. Simplemente “... *se levantan y se acuestan con barreras todo el tiempo (...) en un mundo donde toda su familia no habla su idioma, donde la tele no habla su idioma...*”.

Querer cenar en un restaurante, viajar - y tener que atravesar un aeropuerto-, o ir al cine, como cualquier persona, termina convirtiéndose en una experiencia traumática, donde es realmente “... *agua en el desierto encontrar una persona que les gesticule, que tenga ganas de entenderlos...*”. Ágata refiere que la comunidad sorda experimenta, diariamente, sentimientos de extranjería en sus propios países, ya que “... *desde que se despertaron, piensan que va a haber barreras y cómo van a hacer para salvarlas.*”



Ágata Fornasa es docente, intérprete de lengua de señas y presidenta de Señas en Acción (SEA), una organización que trabaja en pos de la inclusión de la comunidad sorda, especialmente a través de la difusión de la lengua de señas.



En relación con el empleo la realidad se vuelve aún más excluyente para las personas sordas. Si bien Argentina cuenta con un cupo para personas con discapacidad en el Sector Público, es especialmente difícil para las personas sordas ser seleccionadas: no llegan ni a pasar la entrevista ya que, habitualmente, en las dependencias estatales no hay quién pueda interactuar con ellxs en lengua de señas. Debido a este déficit estructural, la mayoría de las veces se prioriza o prefiere a “otra discapacidad”. Porque además, como marca Ágata, *“... hay mucho miedo a lo desconocido, muchísimo miedo al qué va a decir, qué hago, cómo me comunico.”*

Y cuando, efectivamente, una persona sorda logra conseguir empleo la exclusión, muchas veces, vuelve a reproducirse: los equipos y los liderazgos en general no cuentan con formación previa para comunicarse en lengua de señas - ni reciben capacitación alguna en la materia- y simplemente dejan de intentarlo, afectando en un 100% las posibilidades de desarrollo de la persona sorda - tanto en un sentido profesional como social- en su entorno laboral. En este sentido, para Ágata el *“... bullying laboral (...) es desinformado. Es una cuestión sobre [la] que hay falta de información, falta de educación, nadie sabe qué le pasó al sordo que nunca viene, no viene al almorzar con nosotros, no nos acompaña nunca.”* La dinámica continúa siendo oyente-céntrica: *“... [la] expectativa de que sea siempre la persona con discapacidad la que se tenga que adaptar.”*

Todo lo mencionado, deja claro que la cuestión de la integración se encuentra atravesada por múltiples aristas. Poder aprender lengua de señas es en sí mismo, como señala Ágata, un privilegio: *“Hay niños que hasta los 5 años no tienen comunicación, hay adultos sordos que no se comunican con sus familias, salvo para comer, y comen todos juntos, pero entre la familia se hablan y la persona sorda come sola.”*

En estos casos en que las personas sordas no reciben instrucción sobre la lengua, se comunican con sus familiares generalmente a través de *“... un dialecto de señas como para comunicarse (...) con cuestiones muy básicas, pero después de sentires, de pensares, de opiniones, de qué te pasó en el día, de qué te gustó, de qué preferís, y por qué... Uno puede decirme: ‘este, este o este’, pero bueno quiero saber por qué te gusta el amarillo [y] contáme: ¿qué te pasó en la escuela?”*. Se hace evidente que estos dialectos caseros muy pocas veces logran expresar algo acerca del mundo o la persona por fuera de las actividades básicas de la vida cotidiana – en un uso puramente referencial del lenguaje. Esto tiene un gran impacto sobre las niñas sordas, pues una vida comunicacional tal no resulta suficiente para ofrecer verdaderos maternajes y paternajes que les escuchen, acompañen y validen sus sentimientos: *“Yo he estado intermediando un te amo de una mamá a un hijo y de un hijo a una mamá por primera vez, porque uno puede abrazar o expresar una sensación, un sentimiento, pero decirlo, la palabra...”*.



Para Ágata, “... a veces los padres oyentes cuando tenemos hijos sordos, sordas o sordes nos quedamos en ese agujero negro de información...”. Y esto tiene fuertes repercusiones en la vida de lxs niñxs: “... desde lo cultural hay un problema identitario. O sea, la identidad de ese niño como persona sorda está sesgada por esos padres, por ignorancia...”. En algunas ocasiones, la negación de las familias a aprender la lengua de señas tiene que ver con indicaciones médicas: “... hay veces que profesionales médicos les dicen a esos papás que no les hablen en lengua de señas a esos hijos, porque si no, no van a aprender a hablar en español. Y es esta cosa de los idiomas: ‘no incorpores un idioma más a una persona que queremos que hable un solo un idioma para que se socialice’”; reforzando de esta forma la hegemonía del mundo oyente.

En aquellas familias donde tanto padres como hijxs son sordxs, lxs padres ya saben que “... esos niños van a tener que incorporarse en ese mundo que ellos ya vivieron, lleno de discriminación, lleno de exclusión, lleno de poca empatía. Y de poder mostrarles ese mundo nuevo, ¿qué mejor que un adulto, y que sean tus padres los que te muestran qué te va a pasar o qué ya les pasó?”. Sumado a lo anterior, en estos casos la riqueza comunicacional está allanada y la integración a la comunidad sorda también.

Siguiendo con las interseccionalidades, sabemos que los padres, en un gran número de oportunidades, “Abandonan la casa con una persona con discapacidad y dejan que esas mujeres se hagan cargo de ese gran problema, que es la inaccesibilidad.”, como una esfera de la feminización de los trabajos cuidados ya ampliamente documentada. En palabras de Ágata, “No hay números, pero (...) es ir y dar una vuelta por un hospital, a ver quiénes son los cuidadores...”. En esta línea, también las personas que colaboran con Señas en Acción son, casi en su totalidad, mujeres. Esto último no sorprende en lo absoluto puesto que el Sector Social – que destina gran parte de sus energías a propiciar un cuidado social y comunitario si podemos ponerlo en esos términos- es un sector feminizado, en el que las mujeres constituyen la mayor parte del personal, tanto rentado como voluntario –y los datos de nuestro estudio Perspectiva Cívica Latinoamérica y el Caribe lo corroboran.

En definitiva, la realidad para las personas sordas se ve atravesada por múltiples obstáculos, pero sobre todo, “por niveles de exclusión muy altos”, algo que resulta inquietante si tenemos en cuenta que “... en el mundo hay 70 millones de personas sordas (...) Y la OMS a 2050 ya nos avisa que la mitad de la población mundial va a tener hipoacusia por todo el uso de los aparatos, por la polución auditiva.”

Nos preguntamos entonces cómo podemos cambiar hacia el futuro. Para Ágata la respuesta es clara y yace en la misma razón que dio existencia a SEA: la educación. Desde su mirada, es imperioso “... educar a las personas (...) y a todos los que tienen lugares de decisión para que haya políticas públicas que incorporen la lengua de señas dentro de todos los espacios.” Mientras esas políticas públicas lleguen, SEA continúa encargándose de llenar los vacíos. La organización provee cursos y capacitaciones relativas a la lengua de señas para los sectores Privado y Público, ya que el cumplimiento netamente formal del cupo laboral es sólo la punta del iceberg en el camino hacia la integración. La otra, la que hace posible la integración real de las personas sordas en el ámbito de trabajo, tiene que ver con que “Antes de que entre esa persona sorda todos los que vamos a estar en su área tenemos que estar informados de qué es ser una persona sorda...”.

Aún más, SEA ha diseñado una aplicación llamada InterSEA que conecta a intérpretes con personas sordas -y oyentes- que necesitan apoyo por ejemplo para realizar un trámite, o desarrollar/asistir a una consulta médica. Además, la aplicación permite a profesionales de todo tipo que manejan la lengua de señas, ofrecer sus servicios a la comunidad sorda. La aplicación funciona en toda América Latina y el Caribe - de hecho puede ser empleada en cualquier lugar del mundo.

En SEA sueñan con un mundo en el que se enseñe la lengua de señas en todas las escuelas, cómo se enseña el inglés -y otros idiomas- y la comunicación sea totalmente accesible para las personas sordas en todos las esferas. En sus palabras: “Sueño con un mundo en que nos de vergüenza no saber lengua de señas.” La cultura sorda sin dudas tiene mucho que aportarnos y un punto fundamental para Ágata es que *“... podés estar en cualquier parte del mundo y te vas a poder comunicar en lengua de señas con una persona sorda de cualquier país, aunque hable otra lengua de señas. Eso me parece maravilloso, y lo cultural se ve ahí.”*

Otro punto en el que podemos enriquecernos a partir de la lengua de señas es que esta pone en juego toda una dimensión comunicacional que la hegemonía de la lengua hablada hace que perdamos: *“... todos hablamos en lengua de señas antes de hablar oralmente. Nuestra lengua natural es la lengua de señas, en todos los seres humanos. Cuando sos chiquito haces así [palmadas en la silla] y te sentás o hacemos así [llamar con la mano] (...) O sea, las señas están dentro nuestro todo el tiempo. Después cuando vamos creciendo, vamos haciendo menos señas porque queda mal, porque queda feo.”* Y aún más, la lengua de señas está muy conectada con el universo lúdico de la niñez. En esta línea, Ágata suma que *“... hay toda una sociedad que a ese fuego [lúdico] con el que nacemos lo va apagando. Durante toda la vida va tratando de apagar cada vez más nuestro fuego y por eso los niños tienen esa energía y ese fuego y esa alegría, y esas ganas de aprender lengua de señas también.”*

Sin dudas la lengua de señas es esencial para formar y para crear un mundo mejor y su aprendizaje puede robustecer y embellecer nuestra vida lingüística, integrándonos con lxs otrxs más y más.

## “... LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD EN BRASIL TIENEN COLOR”

Cristiane nació y vivió gran parte de su vida en Ciudad de Dios, una de las favelas más grandes -y más mundialmente conocidas- de Brasil. Desde los 14 años - cuando tuvo que dejar el colegio para poder ayudar a sus padres económicamente- experimentó la “exclusión social galopante” a la que se enfrentan las personas que viven en las favelas. Para ella, *“... la falta de acceso a la educación, a la formación profesional calificada, sumada a los prejuicios contra los habitantes de estos territorios (...) se traducen en una exclusión social galopante...”*.

No es casual que este elevado nivel de vulneración social se encuentre intersectado por la variable color de piel. Quiénes residen en las favelas del Brasil son, en su amplia mayoría, población negra, lo que da cuenta de un proceso de racialización de la pobreza. Como menciona Cristiane, por efectos del llamado colorismo, *“... cuanto más oscuro sea el color de la piel, más discriminada y socialmente vulnerable será esa persona...”* vislumbrando lo que en la región en general - y en Brasil en particular- parece ser una constante: *“... la pobreza y la desigualdad (...) tienen color.”* Desde su óptica, y como consecuencia del racismo estructural patente en nuestras sociedades, agrega Cristiane: *“[Si] vivis en la favela [y] sos negro, vas a ser discriminado dos veces.”*

La vida allí es para Cristiane, literalmente, una “lucha diaria”. Es que *“Si sos residente de una favela, te convertís en ladrón (...) la policía entrará [a tu casa] como si fueras el sospechoso [y] siempre serás el sospechoso...”*. De esta forma, sus moradorxs viven con la sensación de que *“... su puerta se puede derrumbar en cualquier momento...”*. *No es casualidad que las cárceles estén llenas de personas negras - muchas de ellas arrestadas sin ser culpables. Según Cristiane, siempre “Encuentran una razón para meter a esa persona en prisión...”*.

Es muy difícil para las juventudes poder continuar con los estudios en este contexto. Esto, para Cristiane, sería vital para poder cortar el círculo vicioso de vulneración al que están sometidas estas comunidades. El problema es que las personas jóvenes tienden a priorizar el trabajo por sobre los estudios -porque necesitan los ingresos. Si así no lo hicieran, igualmente se presentan otros impedimentos: en las favelas hay una enorme “precariedad en la provisión de servicios públicos de educación”, por la cual *“... no hay vacantes en las escuelas, faltan maestros, falta infraestructura física [y] no hay inversión.”* Las personas que viven en las favelas *“... tendrían que tener una vivienda digna, (...) ves ese escenario de personas viviendo en chozas de madera, sin saneamiento, a veces no tienen una descarga, no tienen baño, no tienen agua, no tienen cosas que para la gente son básicas...”*. El cuadro de situación es coronado por Cristiane con una frase contundente: *“... somos territorios invisibilizados por el gobierno.”*



Cristiane Martins es coordinadora de campo en el colectivo de investigación Construyendo Juntos, una organización basada en la favela Ciudad de Dios que tiene como finalidad dar voz y legitimidad a saberes otros: los saberes periféricos, esos que anidan en las prácticas y las formas de ver el mundo de las personas que habitan en los márgenes.

La experiencia fuera de la favela prueba estar aún más llena de escollos para sus habitantes. El color de piel, la forma de hablar y un documento que señale la residencia en una favela son variables activas que *“van a excluirte al primer momento”*. A veces, el prejuicio no es explícito, sino leve y las excusas suelen ser *“después te llamo, después te contacto”*. En otros casos, la discriminación es evidente. Te dirán, según Cristiane, *“... no me quedo con vos, porque vivís en un lugar con muchos tiroteos y (...) vas a faltar al trabajo, no vas a poder aquí.”*

Es lógico preguntarse, cómo es siquiera posible pensar en una transformación de esta cruda realidad si a cada intento de integración, la respuesta es siempre más exclusión y marginación. Para Cristiane, justamente, *“Hay un sistema conformado en la sociedad que hace que las desigualdades [estructurales] se mantengan (...) [y] sean parte de este mecanismo que se reproduce en el tiempo.”*

Cristiane constituye, sin embargo, la excepción a la regla. Logró ir a la universidad y recibirse de asistente social y co-fundar Construyendo Juntos, el colectivo que busca propiciar estos saberes otros, saberes contra-hegemónicos y que busca visibilizar las problemáticas de las personas viviendo en las favelas.

Uno de los puntos más importantes es la deconstrucción de las narrativas sesgadas sobre la vida allí. Al contrario de lo que retratan los medios tradicionales -asociado exclusivamente al crimen y la violencia- en las favelas *“... hay acciones positivas e importantes que retratar, cómo el accionar de las instituciones comunitarias, de los pobladores. Hay artistas, poetas, escritores, intelectuales, deportistas, trabajadores que dinamizan la economía de la ciudad, que realizan una labor muy relevante y poco reconocida.”*

Si queremos realizar transformaciones sociales profundas, para Cristiane *“... necesitamos identificar estos temas sociales, siendo conscientes de quiénes somos y cuáles son nuestros derechos...”*. En su caso, todo cobró sentido cuando entendió que el motivo por el cual atravesaba un sinnúmero de violencias a diario, era su color de piel. Hoy, Cristiane no quiere volver a ser menoscabada por ser de Ciudad de Dios y desea que en el futuro nadie más lo sea:

*“Antes, tenía vergüenza. Hoy me doy un golpe en el pecho y digo: ‘soy de la favela.’”*

Un aliado muy importante para Cristiane en este camino de empoderamiento es el contar con conocimiento ya que *“... cuando sabes debatir ideas y no vas a dejar que las personas te discriminen, entonces ya tenés el poder de la comunicación, de la palabra y tenés el conocimiento, entonces tenes alguna cosa para defenderte.”* Y justamente eso es lo que buscan hacer desde Construyendo Juntos: *“... traer datos para que en el futuro podamos ver una transformación de la realidad.”*

*"... somos (...) como cualquier otro ser humano normal: diverso, diferente, interesante, creativo, inteligente y no somos un estereotipo..."*

*- Andrea Ortiz de Ashanti Perú*



## “... SIEMPRE SOMOS LOS OTROS Y ES COMO TENER QUE MOVERNOS EN UN PISO CON VIDRIOS ROTOS...”

Ashanti Perú es representativa de las luchas de la población negra en el país desde los inicios del movimiento. Su historia se remonta a los años 90 cuando, en parte bajo la influencia de los movimientos antirracistas en Estados Unidos, se creó ASONEDH, la Asociación Negra de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos - que actuaba estrictamente en el ámbito judicial. En las décadas 80' y 90' realmente *“... no se creía que en el Perú había racismo, decían: ‘no, racismo hay en Estados Unidos, allá hay población negra, aquí todos estamos integrados’, pero sí había varias expresiones de racismo en el país.”* Para los años 2000, la asociación se planteó la completa ausencia de espacios para las juventudes al interior de las filas del activismo y, como resultado de ello, impulsó la creación de encuentros de juventudes afro - de los cuáles Jorge hacía parte. Así, lo que comenzó como un movimiento poco articulado de debate entre jóvenes activistxs se terminó convirtiendo, en 2004, en Ashanti - Red Peruana de Jóvenes Afrodescendientes.

Se nombraron Ashanti, en honor al pueblo homónimo de Ghana, uno de los que -en todo África- más resistió el avance de la colonización: *“... identificamos esa experiencia como un legado de lucha por [la] preservación de su cultura, de su identidad y de sus costumbres y a eso lo hemos retomado (...) para poder luchar por nuestros derechos y nuestra identidad en el Perú...”*. Por otro lado, Ashanti también significa “bienvenidos jóvenes” en twi - uno de los tres dialectos importantes del idioma acano, hablado en la región de Ashanti, Ghana.

La organización, con Jorge a la cabeza, se propuso generar un espacio para as juventudes afro - donde pudiesen reflexionar e incidir sobre las desigualdades estructurales y desarrollarse como liderazgos afro. Esto se torna especialmente necesario, en un país en el que *“... de 10 jóvenes afroperuanos solamente 3 consiguen ingresar a un instituto superior y sólo 1 logra terminar la universidad...”*, y donde, como correlato, “El empleo afro es netamente informal y bajo en [el] acceso a trabajos bien remunerados.”

Es tan alto el prejuicio social que, según Jorge, *“hace que la gente niegue su color de piel”* y no se autoperciba como afrodescendiente o afroperuanx - en un fenómeno que define como “síndrome de blanqueamiento”. Al fin y al cabo, *“... nadie quiere ser afroperuano en una sociedad que discrimina a los afroperuanos...”*.



Jorge Rafael Ramírez es director de proyectos sociales en la Red Peruana de Jóvenes Afrodescendientes Ashanti y Andrea Ortiz es promotora de la misma institución. Ashanti es una asociación civil que trabaja por el empoderamiento de jóvenes afroperuanxs en situación de vulneración y exclusión.

Es más, Jorge describe cómo, todavía hoy en día, Perú carga con “... una herencia en los medios de comunicación en la cual se promueve esta idea, cultura, muestras de blanqueamiento, porque la televisión, que es la que contribuye mucho a que un fenómeno persista, la televisión peruana todavía sigue siendo un espacio blanqueado en el cual las figuras siguen siendo todavía personas de piel más clara...”.

La dinámica del blanqueamiento se puso en juego en el censo nacional de 2017 - donde luego de años de lucha se consiguió que se incluyera una pregunta de autoidentificación étnica. Sin embargo, los resultados no fueron los esperados: solamente el 3,74% de las personas se identificaron como negras, cuando la cifra estimada por el movimiento es mucho mayor. Es por ello que, para Jorge, el trabajo en el plano simbólico - a través de la concientización social y la construcción de nuevas y mejores narrativas- debe ir de la mano de las acciones de incidencia; para que cada vez más personas reivindiquen su identidad. Ese es uno de los pilares del trabajo de Ashanti, ya que “... una forma de poder revalorizar esa identidad es fomentar los referentes.” Evidenciar que hay personas afro pujantes y comprometidas que están orgullosas de llamarse afro.

Andrea Ortiz, quien colabora como voluntaria en la organización, sabe en carne propia de la importancia de contar con más referentes afro. Es que, antes de llegar a Ashanti, sufrió la violencia racial en soledad, encontrándose en ámbitos escolares y universitarios privados donde -no es casualidad- era la única persona negra. Describe su paso por estas instituciones como un sinfín de situaciones de violencia racial, frente a las cuales decir algo era casi imposible ya que “... denunciar racismo cuando eres la única persona negra en tu centro laboral, en tu colegio o en tu universidad es muy difícil (...) sabes, por experiencia, que el trato que vas a recibir es el de ser la persona negra conflictiva...”.

Cuando llegó a Ashanti, descubrió un mundo nuevo: allí no sólo se dió cuenta que sus experiencias eran compartidas con otras personas, sino que su voz era escuchada. En sus palabras: “No ha sido hasta que yo comencé a relacionarme con espacios afroperuanos que pude conocer a más personas negras que no fueran parte de mi familia y personas negras con las que yo he podido confabular, reconocerme, entenderme, sentirme apoyada, sostenida, contenida.” Y este proceso no sólo ha implicado autoafirmarse o autoreconocerse como persona negra, sino también “... el reconocimiento de [que] mi experiencia importa, mi experiencia sí ha existido, sí ha sido un acto violento y de discriminación (...) [para] revalorar nuestras identidades, nuestras voces y nuestra humanidad.”

Pero sus vivencias son aún más específicas ya que, al hecho de ser afro, se le agrega que es mujer, siendo consecuentemente objeto de sexismo y de todas las brechas que ello trae aparejado. En nuestras sociedades - explica Andrea-, “... el estereotipo racista sobre nosotras es que somos indomables, increíbles en la cama, que no nos cansamos...”; esto es: la hipersexualización de la mujer negra.

Otro fenómeno -muy en alza- a destacar es el blackfishing, es decir *“... la práctica de utilizar rasgos físicos asociados con personas negras (...) para verse como personas [racialmente] ambiguas. Entonces no lo hacen porque están revalorando cómo nos vemos las mujeres negras (...) lo hacen porque quieren utilizar aspectos físicos de mujeres negras para verse como personas más sexuales y atraer el imaginario de los hombres.”* En línea con la interseccionalidad ya planteada entre etnia y género, la situación para los hombres negros y las mujeres negras es muy distinta, existiendo distintos matices que incluyen al propio racismo internalizado: *“... ‘la mujer blanca adorada, reconocida mundialmente, está reconociendome, entonces quiere decir que yo soy un poco mejor que otros negros’. Esa es en la que caen muchísimos hombres negros, es una causa, es una consecuencia del odio interiorizado, son consecuencias de la violencia racista que ellos mismos han tenido que sobrevivir...”*. Y agrega en referencia a las mujeres afro: *“... si el hombre negro nos respetara, nuestra historia podría ser muy diferente...”*.

Para Andrea es muy importante combatir estos estereotipos y *“... cambiar las narrativas [que] definitivamente es una de las labores de Ashanti, que las personas negras dejemos de ser vistas como la persona que sabe cocinar o que necesariamente sabe jugar fútbol...”*. Tal como lo fue para Andrea, cada persona joven que llega Ashanti encuentra una red, un espacio de contención y, a la vez, un horizonte de oportunidades. Es que mientras la organización ha ido creciendo, su impacto se ha extendido cada vez más. Han celebrado talleres para líderxs afroperuanxs y una gran feria laboral llamada “Perú Afroemprendedor”, donde se invitó a personas afroperuanas emprendedoras - de todas las edades- para que un equipo profesional les ofreciera conocimiento experto para hacer crecer sus iniciativas. Esto va alineado con el objetivo de Ashanti de poder hacer que *“... las personas negras tengan más voces, más espacios...”*.

Otra de las líneas de acción de la organización es procurar cuestionar y transformar las narrativas existentes sobre la comunidad negra, con miras a que *“... se demuestre que las personas negras somos (...) como cualquier otro ser humano normal: diverso, diferente, interesante, creativo, inteligente y no somos un estereotipo...”*. Así, se ha iniciado una campaña que promueve la incorporación de la historia de la población afrodescendiente en las escuelas, que usualmente solo enseña la esclavitud, invisibilizando otra parte de la historia de la comunidad afro en el país. Desde Ashanti quieren que cada niñx pueda aprender y valorar a *“... héroes y heroínas, aquellas personas invisibles en la historia peruana que han contribuido al desarrollo del país...”*.

Al preguntarle por sus sentimientos, Andrea deja frases tan injustas como ciertas. Ser negra, para ella, es *“... aceptar que [la violencia] va a ser algo que va a estar en mi vida siempre”,* saber, de algún modo, que en cada ámbito *“... somos los otros y es como tener que movernos en un piso con vidrios rotos”*. La mayoría de la comunidad afro en el país aún recibe la *“... pregunta constante de ‘¿Tú eres de aquí?’, ‘¿Eres de Perú?’, ‘¿Naciste aquí?’, ‘¿De dónde es exactamente tu familia?’.* Entonces somos un grupo que es siempre tratado (...) como los que no pertenecen...”

El futuro dependerá, de que el activismo siga creciendo, resistiendo y ocupando lugares en ámbitos de toma de decisiones. Pero Andrea tiene algo claro: *“... para que haya un entendimiento, la parte que es sobreviviente de la violencia no es la que tiene que buscar crear el puente (...) Para crear el puente la parte violenta tiene que reconocerse como el eje violentador (...) todo el trabajo no lo puede hacer un solo lado...”*.



## “...DEFINITIVAMENTE NO ES LO MISMO SER HOMBRE PRIVADO DE LIBERTAD QUE SER MUJER PRIVADA DE LIBERTAD.”

Andrea, una de las fundadoras de Colectivo Artesana, relata los comienzos de la organización, 16 años atrás. Todo empezó trabajando desde el arte con mujeres y niñas en entornos violentos, bajo el concepto “el arte sana”, como reza su nombre. Luego de un tiempo en funcionamiento, otra organización las contactó con relación a una mujer que había sido violada en la cárcel y, al sumergirse en este mundo - y en la enorme violación de derechos que trae aparejado-, decidieron reorientar la misión del Colectivo Artesana hacia el trabajo con mujeres privadas de la libertad.

Ana es, justamente, una de estas mujeres: estuvo privada de su libertad, según refiere, exactamente 15 años, 2 meses y 26 días. En 2010 comenzó a involucrarse con el colectivo desde adentro: coordinó varias actividades, se sumó a un proyecto en el que las propias internas levantaron un nuevo espacio para sí mismas en la prisión e incluso dio clases de todo tipo. Y cuando finalmente - 4 años atrás- salió, se sumó - a tiempo completo- al equipo de trabajo del colectivo - que está constituido casi en su totalidad por mujeres que estuvieron en algún momento privadas de la libertad.

Y esta experiencia, en Guatemala, es significativamente diferente para hombres que para mujeres. Mientras que, según refiere Andrea, los hombres “...*tienen puerta libre, pueden estar afuera (...) tienen hasta los campos de fútbol y tienen todos los espacios abiertos...*”, las mujeres están “...*encerradas en un pedacito...*”. Es que la comodidad, en la cárcel, se paga y los hombres - no casualmente- pueden hacerlo. Ese confort es financiado por actividades delictivas tales como la venta de drogas y las extorsiones. Como dice Ana, ellos “... *manejan mucho billete, entonces con billete (...) camina todo [el] mundo...*”.

De este modo, para los hombres, la estadía en la cárcel no es un impedimento para llevar a cabo un sinnúmero de actividades: “... *tienen acceso a prostitutas, a guaro, a drogas, armas, (...) a todo lo que puedan querer ahí adentro.*” Incluso, pueden “...comprar sus horas para estar afuera, (...) echar una vuelta...”.



Andrea Barrios Paiz y Ana Ingrid Zelada Rivera son parte de Colectivo Artesana, una organización que trabaja en favor de las mujeres que están privadas de la libertad y de niñas y adolescentes que tienen referentes familiares privados de la libertad.

<sup>1</sup> Guaro es un aguardiente claro de caña de azúcar. Es popular en Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, aunque en muchos lugares la palabra "guaro" es utilizada para referirse a casi cualquier tipo de destilado.

Para las mujeres en Guatemala, en cambio, estar privadas de la libertad es una dura batalla. No solo tienen pocos espacios abiertos y de recreación sino que, según describe Andrea, cuando un hombre “cae preso” el vínculo con su familia - o su pareja- se mantiene: lo visitan, ayudan y acompañan. Para las mujeres, el cuadro, en cambio, es totalmente distinto: *“...la mujer que va a la cárcel, resulta abandonada tanto por su pareja como por su familia (...) [se] enfrentan a una situación terrible muchas de ellas, ya han sido abandonadas por su familia (...) y cuando llegan [vuelven] a su casa, su casa ya no existe, han perdido todo...”*.

En este escenario, el vacío de políticas públicas es evidente: *“No hay una incorporación de un enfoque diferenciado de género en lo absoluto entonces, lo mismo que en la sociedad, verdad, muchas veces es un sistema patriarcal machista [que] se traslada al sistema penitenciario.”* Así, *“... definitivamente no es lo mismo ser hombre privado de libertad que ser mujer privada de libertad.”*

El relato de Andrea en referencia a las visitas íntimas, es más que un ejemplo de esta dinámica diferencial: *“... nosotros ahora a través de un proceso judicial hemos tenido que pelear que las mujeres tengan derecho a la visita íntima y a las cárceles de hombres entran cualquier cantidad de mujeres incluso a ejercer el trabajo sexual. Y nadie les está preguntando si es su pareja, si está casado, si la persona se ha ido a hacerse exámenes médicos y todas las condicionamientos que les ponen a las mujeres...”*.

Sumado al cuadro de machismo estructural recién presentado, la situación de las mujeres privadas de la libertad no puede pensarse por fuera de las estructuras de crimen organizado operativas en el país. Según Andrea, el 60% de las mujeres privadas de la libertad *“... son jóvenes que provienen de áreas con pocas oportunidades o barrios marginales que se vinculan emocionalmente con hombres (...) y cuando se vinculan emocionalmente con ellos es cuando empiezan a hacer cosas para ellos...”*. Así, terminan siendo condenadas por delitos que sus novios o maridos - mareros, pandilleros o imitadores- les han incitado a/solicitado hacer - demostrando la fuerza del abuso psicológico en estas relaciones. En Guatemala, *“... la mayoría de [las] mujeres está por extorsión (...) [que] es pedir dinero bajo amenazas, obligar a las personas bajo amenazas de muerte a que depositen dinero y ellas reciben ese dinero en sus cuentas de banco, porque los hombres las usan para que depositen en sus cuentas de banco y entonces ahí se da el problema de que ellas han sido utilizadas por hombres que ya estaban en la cárcel, sus parejas.”*

Lo que es aún peor es que, al salir, muchas veces *“... regresan a buscar a la persona que las llevó a estar en esa condición (...) Tú las ves al día siguiente que salen libres y ya tienen su documento de identificación haciendo la fila para entrar a la cárcel de hombres...”*. Esta, para Andrea, es una de las razones por las cuales hay un nivel tan alto de reincidencia en Guatemala: *“... tiene que ver con la dependencia económica, pero también [con] la dependencia emocional que las hace regresar (...) no hay un programa para poder darles una oportunidad distinta...”*.



A nivel personal, Ana describe una realidad atosigante en la cárcel: “... *vivís todo el día en violencia (...) Vivís en peligro todo el día, tienes que (...) correr como corre el agua ahí adentro.*” La falta de espacio e intimidad y los conflictos son moneda corriente. Aún recuerda, como sintiéndolo aún en la piel, el cuarto en el que permanecía día y noche, al que le daba el sol de lleno: “*No nos sacaban para nada. Te daba medianoche, una de la mañana, madrugada (...) no podías dormir porque sentías que te ardía el cuerpo, que te enloquecías ahí adentro.*” Y agrega: “*Lo más difícil de estar encerrado es no hacer nada...*”. En estas condiciones, y sin la preparación previa dentro del sistema carcelario, la reinserción social resulta inalcanzable.

Ana y Andrea, sin embargo, desafían la matriz de marginación y discriminación establecida, apostando y creyendo “... *en el cambio, [en] que se puede aprovechar ese recurso, ese ser humano (...) [y] puede haber un cambio.*”

El Colectivo Artesana tiene grandes planes a futuro, muchos de los cuáles involucran la incidencia en políticas públicas para la población carcelaria, específicamente para las mujeres. La principal pregunta que queremos dejar aquí planteada, es: “... *por qué las Instituciones del Estado y la sociedad no se involucran y apoyan a las personas privadas de libertad y sus familias?*”.

## “SI HAY UN GRAN APRENDIZAJE EN MI VIDA, FUE EL AUTISMO.”

Carina y Soledad se conocieron en el espacio terapéutico que compartían sus hijos, que son personas con autismo. Allí, se dieron cuenta que ambas - como madres de Ramiro e Iván - compartían las mismas necesidades: les faltaba una red de apoyo para transitar todo lo que trajo consigo el diagnóstico. En ese momento, aún no había mucha información disponible sobre el autismo. Es más, esta palabra era - y aún es- utilizada con *“... una connotación negativa, de gente que vive en su propio mundo, aislados, que no tienen sentimientos...”*.

Así, el proceso de tener unx hijx con autismo es doloroso y difícil de atravesar. En un principio, según lo describen Carina y Soledad, está el darse cuenta que algo pasa y no saber qué hacer: el diagnóstico es posible recién a los 18 meses - aunque llega en promedio a los 47. Mientras tanto, la desesperación es palpable. Para Carina, *“No hay sensación más desesperante que vos intuir que a tu hijo le pasa algo y no conseguir la ayuda que necesita.”*

En el caso del hijo de Soledad, por ejemplo, el diagnóstico llegó recién a los 3 años y medio - esto implicó tres años y medio de incertidumbre. Desde el momento en que unx hijx es diagnosticadx con autismo - y el médico hace entrega de un informe que reza “TGD” sin demasiadas explicaciones- la vida cambia. En palabras de Soledad, es *“... un antes y un después en la vida tuya como mamá y como familia...”*, donde de algún modo toca adaptarse a unx hijx distintx al que unx pensó iba a tener, hacer el duelo y aventurarse en aquella dimensión *“...que se ve rodeada de muchos mitos, de mucho miedo.”*

La discriminación de la sociedad - y la falta de información - van de la mano. Carina recuerda la odisea de los primeros años: recorrió 35 colegios y cada vez que, en las entrevistas, compartía el diagnóstico de Iván, la vacante automáticamente “desaparecía”. En las calles y en el día a día, la ignorancia que rodeaba al trastorno era igual de tangible para Soledad: *“... una vez cruzando Cabildo se soltó de mi mano y se tiró en un berrinche en la mitad de Cabildo y veía cómo en cuestión de segundos se iban a abrir los semáforos y (...) la gente mirándote como diciendo: ‘Qué chico maleducado. Ahí falta un chirlo.’”*

Pero ellas no son las únicas que pasaron por situaciones de este tenor. En términos generales, las familias que llegan a Brincar y sus hijxs, han sido, sistemáticamente, discriminadxs. Como marca Soledad, lamentablemente *“... todavía hay mucha mirada social que lastima, hay mucha mirada social que tiene que ver con cómo, no sé, primero miro mal, después me alejo, te juzgo.”*



Carina Morillo y Soledad Zangroniz son co-fundadoras de Brincar por un autismo feliz, una organización que trabaja por la calidad de vida de las personas con autismo desde la detección temprana hasta la vida adulta.

Al miedo e incertidumbre constante - y a la discriminación y violencia estructural - a que se ven sometidas las familias “... cada uno lo va procesando con las herramientas y recursos que tiene y hay que aprender a tener nuevos recursos todo el tiempo...”. Los recursos constituyen, claro, un privilegio: no solo en términos económicos sino que “... parte del llevar adelante y poder acompañar un hijo con esta condición, tiene que ver con (...) recursos emocionales e intelectuales también.”

Surge así, como en tantas de las entrevistas llevadas a cabo a los fines de este estudio, el total entrecruzamiento entre la esfera de análisis - en este caso el autismo- y la desigualdad económica y social imperante. En un país donde la pobreza abunda, “... hay todo un porcentaje de la población que no accede a un sistema de salud privado y cuando tenés justamente un hijo con una condición es bravísimo.” En el sistema público no solo se demora mucho el diagnóstico, sino que también se dificultan los pasos posteriores, que no pueden esperar- tratamiento, espacios terapéuticos y acompañamiento.

Frente a este cuadro complejo es que, en 2010, Carina y Soledad decidieron no seguir esperando a que el contexto mejore y construir ese espacio que tanto anhelaban para sí y para sus familias: Brincar por un autismo feliz. Desde entonces hasta hoy, la organización ha acompañado a aproximadamente 5900 familias en todo el país, bajo la idea fundante de que “... las personas con autismo tienen derecho a tener una vida feliz y de calidad...” y que “... para lograrlo hace falta formar a la sociedad para que sea capaz de mirar a la persona desde todo tu potencial, más allá de su diagnóstico.” Persiguiendo ese objetivo, es que han pasado de ser una organización pequeña a convertirse en referentes en materia de autismo en toda la región, siendo la única organización hispanohablante en la Comisión de Autismo de la revista médica científica The Lancet.

Hoy en día, Brincar trabaja sobre 4 ejes. En primer lugar, el acompañamiento familiar, que busca fortalecer los vínculos familiares, un pilar fundamental para el desarrollo de lxs niñxs con autismo. En segundo lugar, el programa de talleres lúdicos, recreativos, artísticos y prelaborales para personas con autismo - orientado a su bienestar e integración social. En tercer lugar, la formación de familiares, profesionales de la salud y la educación sobre el autismo. Y, por último, buscan formar y concientizar a la sociedad en general, “...trabajar con la comunidad para hablar sobre autismo, para desmitificar el autismo, para dar información correcta.”

En estos diez años de existencia de Brincar, las cosas han cambiado mucho. Cuando fundaron la organización, el autismo estaba presente en uno de cada mil nacimientos y hoy lo está en uno de cada 44. Esto implica que “... hoy las chances de que alguien conozca a alguien con autismo [son mayores] (...) es más frecuente, lo tienen más en el radar.” De este modo, como refiere Soledad, hoy en día, “... cada vez somos más voces diciendo, desmitificando, poniendo en valor esta neurodiversidad (...) poniendo en valor la riqueza de [la] diversidad.” Afortunadamente, también “...hay muchos avances en lo que es accesibilidad cognitiva hoy, por ejemplo en las elecciones que hubo el año pasado estaba el tablero de comunicación, hoy estamos trabajando con transporte, con toda la red de colectivos, con los taxis para que tengan tableros de comunicación. Entonces (...) empieza a haber una mayor conciencia.”

Si bien Carina y Soledad destacan muchos avances en estos años, aún queda mucho por hacer - especialmente en relación con las políticas públicas. Para Carina, es necesario que “... las políticas públicas puedan ayudar en cierta forma a que el cuidado sea algo más accesible...”, así como que se traduzcan en acciones concretas para una mayor integración social de las personas con autismo.

Si bien desde Brincar se ofrece apoyo, “... *falta una respuesta del Estado que excede lo que podemos hacer...*”, explica Soledad. Esto atiene especialmente a las familias con menor nivel de acceso a recursos, a las que los servicios ofrecidos por organizaciones como Brincar no les son suficientes. En estos casos, prosigue, “... *es tanta la dificultad, que yo siento que muchas veces la frazada es corta, es decir, o tapó los pies o destapo la cabeza...*”.

En cuánto a volver los cuidados más accesibles, relatan lo aprendido en el viaje que hicieron a Virginia, Estados Unidos, donde conocieron el sistema creado por Ruth Sullivan, una referente en autismo - y madre de Joseph Sullivan, quien fuera retratado en la película Rain Man. Ese modelo, les hizo ver que “... *hay muchos recursos, que están dormidos en la sociedad, que nos pueden ayudar y que justamente a veces te parece que tenés que ser experto en autismo para ayudar.*” En el modelo de Ruth - creado en alianza con la Universidad de Virginia- estudiantes universitarios acompañan a personas con autismo por las tardes -como parte de sus prácticas profesionales- y estas a su vez también realizan trabajo voluntario con organizaciones protectoras de animales. Desde la mirada de Carina y Soledad “... *estas interconexiones, esta conexión con distintos actores de la comunidad genera una mayor calidad de vida, mayor dignidad.*” Sumado a lo anterior, si más personas interactúan con personas autistas, más integradas estarán estas a la sociedad y menores tenderán a ser los temores, prejuicios y estigmas. Para las fundadoras de Brincar es vital construir una verdadera matriz o entramado social de cuidados -mutuos- y en esta matriz todas las personas tienen algo para dar. Porque un punto muy importante de partida de la organización, es “... *que todos pueden aprender, desarrollarse y alcanzar sus metas a lo largo de su vida, sin importar el tiempo que tome.*”

La neurodiversidad necesita tener mayor espacio en nuestra sociedad y tiene mucho que aportarnos social y culturalmente. Para Carina, en estos años acompañando a su hijo Ivan, los aprendizajes fueron muchos: “... *si tuviera que elegir una lección que trajo a mi vida, yo creo que es esto de abrazar la incertidumbre como modo de vida, que yo nunca me imaginé todos los caminos que iba a tener que tomar a partir del autismo y (...) muchas veces sentir que iba con machete ¿no? Porque íbamos armando camino y en muchos momentos, eso me hizo sentir desnuda, con miedo y hacía que yo acelerara esa ansiedad por el futuro. Entonces creo que me hizo esto de ser más agradecida de la vida, de quedarme con decir, con esta cosa muy realista de: esto es posible hoy y mañana voy a resolver lo que viene mañana, resolver un día a la vez.*”

Y Soledad cierra la entrevista en una clave parecida: “*Si hay un gran aprendizaje en mi vida, fue el autismo. Yo empecé a encontrarle sentido a un montón de cosas en la vida a partir del autismo (...) el autismo que llegó a casa, me hizo valorar la vida y las cosas simples de la vida. Cambió mi lupa absolutamente.*”



# Acerca de



La Red Argentina para la Cooperación Internacional (RACI) es una federación compuesta por más de 150 Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) de Argentina que trabaja constantemente para fortalecer y promover acciones coordinadas en el sector. El objetivo de RACI es crear un espacio para el diálogo y el intercambio donde las partes interesadas que deseen trabajar en el desarrollo sostenible, tanto en el país como a nivel internacional, puedan reunirse directamente con las organizaciones de acuerdo a sus diferentes especializaciones y luego contribuir juntas, de manera articulada, a la transformación social de la Argentina, la región y el mundo. Por esta razón, la Red trabaja en temas de incidencia, investigación y desarrollo de capacidades para democratizar el acceso a herramientas, metodologías, información y recursos; para producir y difundir información valiosa para la sociedad civil y para desarrollar y optimizar las capacidades y habilidades de las OSC.

## *Innovación para el Cambio*



Innovación para el Cambio (I4C) es una red global de personas y organizaciones que desean conectarse, asociarse y aprender juntos para defender y fortalecer el espacio cívico. Somos una red liderada por la comunidad e inspirada en ideas, métodos y tecnologías provenientes de diferentes sectores, que trabaja en temas de incidencia, investigación, creación de redes, educación y capacitación, recaudación de fondos, alfabetización digital y desarrollo de tecnología.

I4C cuenta con 7 Centros Regionales en diferentes partes del mundo, los cuales se enfocan en temas comunes que aquejan a la sociedad civil del “Sur Global”, como: transparencia y rendición de cuentas, seguridad digital, alianzas globales, innovación, conocimiento compartido, investigación y el desarrollo de capacidades.