

Junta de Administradores
22 - 23 de septiembre de 2021

Referente al
quinto punto del orden del día

Programa de acción antirracismo

Respuesta del equipo directivo al informe

Información general

El asesinato de George Floyd causó una gran conmoción e indignación, impulsó el movimiento Black Lives Matter y puso de nuevo sobre la palestra preguntas acerca de los efectos del racismo sistémico e institucional en las personas que trabajan en el área de la ayuda al desarrollo internacional y que se benefician de ella, algo a lo que ninguna organización es inmune.

Un grupo de activistas comprometidos y valientes dentro de la IPPF, muchos de los cuales formaban parte del Grupo Director para la Igualdad de Género, puso en marcha un movimiento interno para lograr la participación de compañeros, incluidos los miembros del Equipo de Liderazgo de los Directores (DLT), con el objetivo de entablar una conversación y ejecutar cambios institucionales.

En la Junta de Administradores celebrada en noviembre de 2020, la IPPF tomó la decisión de participar de forma activa en un Programa de acción antirracismo. Dicha decisión reconoce que la IPPF se considera parte de un ecosistema de ayuda moldeado por corrientes de colonialismo y racismo, y que está trabajando para garantizar que la organización no repita ni perpetúe dichas corrientes. Reconoce también que aceptar esto es crucial para la integridad, eficacia y pertinencia de la IPPF.

Con el programa se admite que la IPPF no es inmune a su entorno externo y que desea adoptar medidas proactivas para marcar una diferencia mensurable antes del lanzamiento de nuestro nuevo marco estratégico.

En el período previo a la creación de este programa se puso de relieve la importancia crítica del aprendizaje de base y la necesidad de acuerdos en relación con hitos clave. Teniendo eso en mente, empezamos a avanzar con el compromiso de lograr un progreso significativo, un progreso mensurable, sostenible y reparador.

A este fin, el DLT decidió utilizar los fondos no gastados de Solutions 6 y contratar consultores externos para la ejecución de un Programa de acción. Un grupo de trabajo de personas comprometidas con el cambio permitió avanzar hacia el objetivo a pesar de unas circunstancias difíciles y muy tensas. Se contrató a un Director de programa para supervisar el trabajo, y esta persona seguirá supervisando la segunda etapa del Programa de acción antirracismo.

El 8 de julio de 2021 se entregó un informe con recomendaciones al DLT y al Grupo de trabajo, que acordaron dedicar dos semanas para estudiar el aleccionador informe y para que el DLT preparase una respuesta. El presente documento es la respuesta a dicho informe.

La postura y los valores de la IPPF

La IPPF tiene el compromiso de ser una organización antirracista. Creemos que esto es más que simplemente abstenerse de actuar de forma discriminatoria y que consiste en tomar medidas prácticas y positivas para acabar con los efectos del racismo sistémico y existente en nuestro Secretariado. Por este motivo hemos puesto en marcha un Programa de acción de varios años de duración.

Creemos que para cumplir este compromiso son necesarias acciones y activismo en todo el Secretariado, de modo que tanto empleados como voluntarios puedan progresar en un entorno laboral en el que no haya discriminación, ni prejuicios, ni marginación. La IPPF actuará conforme al espíritu de una organización dispuesta a «desaprender».

Esto significa que reconocemos que ciertos alegatos pueden ser inadecuados y por ese motivo proponemos un diálogo interno más profundo antes de la celebración de la Asamblea General de la IPPF, en la que la Federación entera ratificará una declaración.

Respuesta del equipo directivo

El DLT tomó una decisión proactiva para guiar a la organización en la ejecución de este programa y agradece el informe. También mantiene los mismos objetivos y ambiciones para la segunda etapa después de una primera etapa de aprendizaje profundo y muchas veces difícil.

El 7 de julio recibimos el informe y hemos leído y reflexionado sobre su contenido rotundo y aleccionador. Hemos leído sobre experiencias vividas por compañeros que dan que pensar. El DLT es un grupo muy diverso que colaboró con parte del contenido del informe y que aporta sus propias experiencias sobre racismo. Queremos proceder en base a esas experiencias vividas, queremos que nuestra respuesta sea firme, segura y que sirva de inspiración para un cambio colectivo. Estudiamos todas las recomendaciones y en algunas áreas clave decidimos que no eran suficientemente ambiciosas. Después de una deliberación añadimos más recomendaciones diseñadas para impulsar el avance de la organización.

Estamos comprometidos con la cocreación de un enfoque sistémico e institucionalizado que reconozca la diversidad del Secretariado y que se interrelacione con nuestro compromiso con la interseccionalidad. Queremos mejorar para hacer nuestro trabajo más accesible para quienes viven fuera del Hemisferio Norte y crear vínculos que resuenen en países que hablan de raza y de poder de distintas formas. Nuestro programa de acción abarcará el antirracismo y otras áreas interrelacionadas que provoquen una mayor marginación de nuestros compañeros, ya sea por su edad, capacidad, sexualidad o identidad de género. Vamos a garantizar una comunicación multidireccional, el compromiso con el desaprendizaje y la revisión continua de nuestros propios prejuicios. No evitaremos establecer vínculos entre el antirracismo y la SDR en todo lo que hacemos.

Como DLT asumimos la responsabilidad de la respuesta de la IPPF y alzaremos todas las voces y apoyaremos al Grupo de Trabajo para que sus miembros tengan la capacidad de dirigir y para que el personal pueda seguir poniendo en tela de juicio la cultura cuando no sea suficientemente buena. Seguimos aprendiendo de nuestras AM y encontrando inspiración en ellas, y estamos comprometidos con un marco antiopresor. Sabemos que el informe también plantea asuntos relacionados con una mala administración y con discriminación por causas distintas a la del racismo; estos asuntos se abordarán en paralelo.

Lo aprendido con el informe y lo que se aprenda en la segunda etapa servirá para dar forma al nuevo plan estratégico que permita instaurar una IPPF más sabia, más segura, más alegre y más valiente.

Queremos agradecer sinceramente a todas las personas que nos han acompañado en este proceso y a las que contribuirán en la próxima etapa. Sabemos lo difícil que ha sido y pedimos perdón a quienes se vieron afectados por nuestra cultura de las formas reflejadas en los testimonios que hemos leído. Tenemos cero tolerancia con el racismo de cualquier tipo y las historias de las personas que han colaborado han impulsado esta nueva ola de cambios.

Con toda mi solidaridad,

Álvaro Bermejo

Caroline Hickson

Eugenia López Uribe

Fadoua Bakhadda

Manuelle Hurwitz

Mina Barling

Sam Ntelamo, en nombre de Marie-Evelyne Petrus Barry

Sonal Indravadan Mehta

Tomoko Fukuda

Varun Anand

Mensaje del Grupo de trabajo sobre antirracismo

El Grupo de trabajo se reunió a mediados de 2020, justo cuando la pandemia de COVID dominaba la situación mundial y el asesinato de George Floyd impulsaba un movimiento llamado Black Lives Matter (BLM). Cuando el movimiento BLM traspasó las fronteras de Estados Unidos, muchas organizaciones, incluida la IPPF, empezaron a reflexionar sobre sus propios legados coloniales y racistas.

El Grupo de trabajo se siente aliviado ahora que el informe se ha concluido. Hemos atravesado meses de autorreflexión/cuestionamiento, conflicto, conversaciones difíciles y emotivas, trauma (para algunas personas) y dudas sobre si lograríamos llegar al final enteros.

Este informe no es una lectura fácil para nadie. No obstante, es un informe que pone de manifiesto que se ha escuchado al personal y a las AM; y sus experiencias, ideas y sugerencias se incluyen para que todos reflexionemos sobre ellas, tanto a nivel personal como de la organización.

Este es el comienzo de un recorrido hacia un futuro diferente para la IPPF. Es urgente pero llevará tiempo llegar a la meta. Esperamos que su apoyo y el liderazgo efectivo de la IPPF faciliten y permitan los cambios requeridos para crear una organización más justa y antirracista; una organización consciente del temor y la incomodidad que generan estas conversaciones pero que es lo suficientemente valiente para mantenerlas y emprender la labor necesaria.

Nuestro compromiso con la IPPF es llegar hasta el final, garantizar que se oigan y se escuchen las voces que se han alzado, que se tengan en cuenta las experiencias relatadas y se actúe en

consecuencia; y dismantelar la estructura que sustenta y permite el racismo en nuestra organización para crear una organización en proceso de aprendizaje y con tolerancia cero ante el racismo, una organización que se convierta en un lugar de trabajo ejemplar en el que todas las personas se sientan satisfechas y orgullosas.

Respuesta del equipo directivo a las recomendaciones

1.	<p>Crear comité con miembros de la Junta y miembros del Equipo Directivo</p> <p>Mantener las responsabilidades del gobierno institucional y la administración y garantizar que las funciones estén bien definidas, tal como hemos hecho con otros proyectos importantes (reforma del gobierno institucional, separación de WHR, examen judicial).</p> <p>1.1. Creación de un comité de supervisión en representación de la Junta. Composición y borrador de pliego de condiciones propuestos.</p> <p>1.2. El Director General (DG) lanzará de nuevo el Grupo de Trabajo Antirracismo (ARWG). Ampliar el ARWG para incluir a miembros de todas las regiones y dejar que los miembros actuales decidan si desean continuar. El ARWG ampliado no incluirá a miembros del DLT. El grupo de trabajo contará con el respaldo de consultores que ofrecerán sus conocimientos.</p> <p>1.3. Crear e incorporar un vínculo sistémico entre este trabajo, POC y el Grupo Director para la Igualdad de Género a través de una transición.</p>	<p>BoTC con DGO / PM</p> <p>DG / DLT</p>
2.	<p>Capacitación en antirracismo</p> <p>Debemos armonizar las ideas para lograr un Secretariado unificado pero al mismo tiempo reconocer las diferencias culturales y de jurisdicción.</p> <p>2.1. Crear un programa central a medida para el personal en todo el Secretariado con un proveedor (virtual), con la posibilidad de módulos adicionales específicos para cada región.</p> <p>2.2. Crear un subconjunto de capacitación para liderazgo / dirección con el objetivo de crear líderes que actúen con humildad y una mentalidad abierta.</p> <p>2.3. Establecer prioridades con una perspectiva antirracista / anticolonial para un programa de desarrollo de liderazgo.</p>	<p>POCD</p> <p>POCD</p> <p>DGO/POCD</p>
3.	<p>Foro de personas de color</p> <p>Tenemos distintas opiniones sobre el valor de esta recomendación, cómo hacerlo de forma segura e inclusiva y que pueda ser un espacio seguro y de respaldo de pares en vez de promover la fragmentación y el aislamiento.</p> <p>3.1. Si las personas de color deciden organizarse de esta manera trabajaremos con el Grupo de trabajo para facilitarlos y apoyarlas.</p>	<p>SA/ARWG</p>
4.	<p>Oportunidades equitativas para el empleo, la retención y el progreso</p> <p>El informe no ofrece pruebas detalladas de prejuicios / bloqueos / barreras pero recomienda una auditoría de los procesos de recursos humanos. Estamos de acuerdo en que esto debe hacerse, con una perspectiva antirracista pero también de manera más amplia.</p> <p>4.1. Encuesta demográfica.</p> <p>4.2. Revisión de la experiencia laboral / el expediente académico para detectar sesgos sistémicos.</p> <p>4.3. Garantizar la compensación equitativa de todos los trabajadores del Secretariado. Esto estará relacionado con medidas más prácticas, como el ejercicio de referencia salarial que abordará el racismo y la discriminación.</p> <p>4.4. Revisar la estructura del POC/RR.HH. en todo el Secretariado y determinar si se puede hacer algo para garantizar un mayor enfoque en DEI y en la mediación. Estudiar la posibilidad de tener un defensor.</p>	<p>POCD</p> <p>POCD</p> <p>POCD</p> <p>DLT</p>

5.	<p>Declaración pública de reconocimiento</p> <p>5.1. Para que sea valiosa debe seguir a un debate interno sobre la historia de la fundación y el legado. El objetivo es que la declaración se pueda hacer en la AG del 70.º aniversario.</p> <p>5.2. Comunicación interna y acciones inclusivas y que reflejen la diversidad de voces e idiomas.</p>	<p>BOT</p> <p>Comms</p>
6.	<p>Modificar la política de protección y el código de conducta</p> <p>No creemos que modificar la política de protección (que se centra principalmente en los niños y los adultos vulnerables) sea una prioridad actualmente, pero estamos de acuerdo en actualizar las políticas de RR. HH. y políticas operativas relacionadas.</p> <p>6.1. Modificar el Código de conducta, las políticas de DEI y otras políticas y procedimientos de RR. HH. relacionados.</p>	<p>POCD</p>
7.	<p>Revisar y modificar los modelos coloniales</p> <p>Este informe no incluye recomendaciones específicas en esta área pero, de forma acorde con el mismo, vamos a:</p> <p>7.1. Seguir garantizando que los recursos se acerquen más a las bases. Esto incluye seguir apoyando iniciativas nacionales y regionales a través de varios consorcios y mediante fondos de la Línea de subvención 2.</p> <p>7.2. Garantizar que el diseño de programas se base en, herramientas, procesos y análisis de contexto intersectoriales y rigurosos.</p> <p>7.3 Abordar la concentración de poder (en el Secretariado) y la responsabilidad operativa limitada para con los miembros. Introducir revisiones del Secretariado.</p>	<p>DLT/DGO</p> <p>DLT/G&A PD</p>

SA/ARWG: Asociación de personal / Grupo de trabajo antirracismo

POC: Personal, organización y cultura

POCD: Departamento de personal, organización y cultura

Comms: Comunicaciones

DEI: Diversidad, igualdad e inclusión

DGO: Oficina del Director General

G&A: Gobierno institucional y acreditación

PD: Director de programa

BoTC: Comité de la Junta de Administradores

BOT: Junta de Administradores

DLT: Equipo de Liderazgo de los Directores

PM: Jefe de proyecto

FIN.