

Organizaciones de la población afrodescendiente de América Latina 2016

En el marco del Plan de Acción del Decenio Internacional por las Personas Afrodescendientes (2015-2024), en el que la Asamblea General de la ONU insta a los organismos internacionales a realizar determinadas actividades para lograr su consecución, y en respuesta a un pedido formulado en 2015 por líderes afrodescendientes de 12 países, la SEGIB realizó en 2016 el segundo relevamiento de la población afrodescendiente de América.¹

El objetivo general del análisis es “actualizar el estudio sobre organizaciones publicado en 2009”. Los objetivos específicos: “(1) Realizar un mapeo de organizaciones de la población afrodescendiente de América Latina (AL). (2) Detectar y contabilizar buenas prácticas en el uso de tecnologías de la información y la comunicación. (3) Hacer entrevistas complementarias con representantes de organizaciones de la población afrodescendiente”.

Para lograr esos objetivos se envió un formulario a las organizaciones en el que se incluyeron preguntas relativas a datos de contacto, local y equipamiento de que disponían, tipo y ámbito de la organización, sus objetivos y actividades, la formación de los dirigentes, número de socios y de trabajadores, su participación en redes, su relación con entidades gubernamentales y con organismos internacionales, y sus necesidades. También se realizaron 15 entrevistas a líderes afrodescendientes de toda la región procurando contar con la opinión de líderes históricos y nuevos.

Después de una búsqueda intensa en bases de datos existentes y en redes sociales, se partió de un total de 869 organizaciones de existencia probada, a las cuales se les envió el formulario. De ese total, participaron 204 organizaciones de toda AL (se recibieron 3 formularios tardíamente por lo que no se pudieron considerar en los cuadros y estadísticas pero sí están incorporados en el listado final de instituciones participantes). La distribución por país es la siguiente: Argentina, 13 organizaciones; Estado Plurinacional de Bolivia, 6; Brasil, 14; Chile, 5; Colombia, 56; Costa Rica, 19; Cuba, 6; Ecuador, 28; Guatemala, 2; Honduras, 7; México, 15; Nicaragua, 2; Panamá, 8; Paraguay, 1; Perú, 7; República Dominicana, 5; El Salvador, 1; Uruguay, 5, y de la República Bolivariana de Venezuela, 1.

No se trata de un relevamiento del universo completo de organizaciones de la población afrodescendiente de AL —nunca fue ese el objetivo—, sino de un inventario, compuesto por aquellas organizaciones a las que se logró tener acceso y que libremente optaron por participar. No se trata tampoco de una muestra estadística ya que se trataría de una muestra sesgada. Este estudio constituye un análisis exploratorio.

Participaron organizaciones que fueron creadas entre 1932 y 2016 pero la mayor parte se crearon después de la Conferencia Mundial contra el Racismo (2001). En su mayoría se autodefinen como asociaciones aunque también hay fundaciones, movimientos sociales, redes e instituciones

¹ SEGIB, Organizaciones de la población afrodescendiente de América Latina 2016. Autor: Silvia B. García Savino; Madrid, 2016. <http://segib.org/wp-content/uploads/Organizaciones-Poblacion-Afrodescendiente-ESP-Baja.pdf>

académicas; se desempeñan en un ámbito nacional pero también hay internacionales, locales y regionales. En cuanto al número de asociados, hay desde 2 asociados (Colombia) a 63.670 (Brasil). El 50% de las organizaciones tienen menos de 100 asociados cada una; hay 36 organizaciones con más de 100 asociados. La confederación más grande es ecuatoriana con 670.000 asociados.

Los objetivos más mencionados están relacionados con desarrollo inclusivo, derechos humanos, preservación de tradiciones y valores, cultura africana y afrodescendiente, visibilización, erradicación de la discriminación y el racismo, búsqueda de incidencia política, liderazgo, medio ambiente, educación; artísticos. Los fines generales de las organizaciones tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de la población en general: erradicación del racismo y la discriminación, promover la justicia para todos, mejores sistemas de salud y mejores condiciones de vida en el planeta, para citar solo algunos. Las organizaciones están pensando, entonces, en el logro de sociedades cohesionadas, es decir, respetuosas de la diversidad e inclusivas.

Las actividades son capacitación, investigación, escuelas de liderazgo, apoyo escolar; actividades lúdicas, solidarias, religiosas, artísticas y deportivas; tareas de voluntariado, becas y créditos para estudiantes; cuestiones administrativas y jurídicas; de emprendedores y productores, entre otras.

Hay distintos tipos de organizaciones —las de movilización social y las técnicas. Se verifica una creciente diversidad y confluencia de objetivos distintos en una misma organización: a las organizaciones especializadas se han agregado organizaciones de mujeres afrodescendientes y, más recientemente, organizaciones de jóvenes, estudiantes, personas que se reconocen como LGBT, emprendedores y microempresarios, defensores del medio ambiente, entre otras. Pareciera que esta diversidad debería ser acompañada, como dicen algunos de los entrevistados, no solo por líderes formados en esas áreas —que existen y en muchos casos son exitosos y reconocidos—, sino también por líderes con capacitación en la gestión. El reto pareciera ser profesionalizar las acciones y los proyectos de las organizaciones, puestos anualmente a la aprobación de los asociados. Cabe destacar el liderazgo ejercido por las mujeres afrodescendientes: el 50% de todas las organizaciones participantes en este relevamiento son dirigidas por mujeres.

En muchos casos, las organizaciones tienen dificultades para acceder a internet porque no disponen del servicio durante todo el día (11%) o bien sólo se pueden conectar desde los domicilios de sus dirigentes (20%). Una buena parte dispone de una computadora personal con sistemas operativos Microsoft desactualizados y, sólo en algunos casos, tienen impresoras; se mantienen comunicados mediante teléfonos celulares desde los cuales utilizan mayormente Whatsapp y Facebook.

La necesidad más manifiesta de las organizaciones es contar con un local; también con aparatos de sonido y video, equipamiento tecnológico y medios de comunicación, algún tipo de vehículo que les permitiría alcanzar plenamente sus objetivos; muebles, distinto tipo de herramientas y personal especializado.

Las organizaciones trabajan en red pero el 27% no está conectada a ninguna red; tienen más relaciones con redes nacionales que con internacionales. Consideran que las redes son un hecho

positivo porque en ellas encuentran información, y aprenden y enseñan cómo resolver problemas más rápidamente. Están conectadas con redes diversas, vinculadas con mujeres, educación, salud, deportes, religiones, arte, museos y emprendimientos, entre otras. Las redes internacionales más mencionadas son la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora, la Organización Negra Centroamericana (ONECA), Afroamérica XXI, y la Red de Oficinas Regionales para el Análisis de Políticas de Equidad Racial (ORAPER).

El trabajo en red está relacionado, naturalmente, con la conexión a Internet. La falta de conectividad o la conexión intermitente dificulta el trabajo en red y, por lo tanto, el usufructo de sus beneficios.

Los organismos gubernamentales con los que las organizaciones tienen más relación son los ministerios de cultura, los que realizan censos y estadísticas y las dependencias cuyos objetivos son la lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia. También con el Poder Legislativo y con organismos departamentales y municipales. En general, sólo reciben de ellos apoyo logístico.

El 45% de las organizaciones tiene algún tipo de relación con organismos internacionales; los más mencionados son, del sistema ONU, el PNUD; del sistema iberoamericano, la OEI y la SEGIB; de los regionales y subregionales, OEA, CAN y SICA. De las agencias bilaterales, las más mencionadas son AECID y USAID. También son mencionadas organizaciones internacionales conectadas con iglesias, organizaciones privadas (Fundación Ford y Fundación Kellogg) y universidades (Harvard, Medgar Evers College y Bayreuth). Las organizaciones obtienen de organismos y organizaciones internacionales información (30%), financiamiento de proyectos y planes (10%), e invitaciones a reuniones.

En cuanto a la formación de su personal, el 73% de las organizaciones intervinientes cuenta con algún personal y con asociados con nivel universitario o que han comenzado pero no han concluido ese nivel. Tienen voluntarios con distintos niveles de formación; también docentes, técnicos, personal formado en distintas ramas artísticas, y personas con oficios variados; hay asociados que no concluyeron sus estudios primarios. La mayoría demanda cursos en formulación y gestión de proyectos, administración, contabilidad, derechos humanos, emprendimientos, liderazgo, tecnologías de la información, y medio ambiente; también poder cursar o concluir estudios universitarios, secundarios y primarios.

Después del análisis de la información recibida, es natural concluir que se necesitan servicios públicos –internet y escuelas públicas de calidad especialmente en zonas rurales- y recursos genuinos para ser invertidos en los locales de las organizaciones, en su equipamiento tecnológico y en la capacitación de dirigentes y asociados. Garantizar el acceso a los recursos necesarios será preciso hasta que las políticas de acción afirmativa y el cumplimiento cabal de los derechos de la población afrodescendiente —particularmente, de las mujeres y las personas que habitan en áreas rurales— permitan poner fin a la compleja situación de exclusión en que todavía se encuentra buena parte de esa población.

El proceso de construcción de la base de datos de organizaciones permitió comprobar la vida breve que tienen algunas organizaciones y la enorme rotación de dirigentes; pareciera darse en algunos casos un proceso de concatenación de alianzas frágiles que dan como resultado el surgimiento de organizaciones de corta duración. También se advirtió la existencia de organizaciones con distintos niveles de madurez institucional. Esta afirmación puede ser producto de la existencia de procesos organizacionales más recientes o más antiguos —esto no significa necesariamente que las organizaciones más recientes sean más débiles, ya que hay muchos ejemplos en contrario—, con mayores o menores debilidades relativas a su formación, su estructura, su vida interna y, seguramente, a otros factores relacionados con la ubicación geográfica y la cantidad de asociados, ya que hay muchas organizaciones que cuentan con pocos asociados. Como señalaron algunos dirigentes entrevistados, sería necesario sistematizar organizaciones, planes y proyectos para poder usar más eficientemente los pocos recursos disponibles.

Como lo expresan las organizaciones, es evidente que lo solicitado en el Programa de Acción de Durban no ha sido concluido y lo mismo ocurrirá con los planes relativos al Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes si no hay coordinación entre lo pactado en el nivel internacional y lo que se está programando en el nivel nacional de cada país, y si no se dispone de recursos específicos. Las organizaciones solicitan contar con una estrategia global contra el racismo que se sostenga en el tiempo, aun concluido el Decenio. Solo una estrategia de este tipo podría asegurar mayores éxitos en la lucha contra el racismo y sus formas más encubiertas.

Dadas las necesidades de todo orden y nivel que tienen las organizaciones de la población afrodescendiente y hasta que se ejecuten fehacientemente en todos los países de la región políticas públicas que rompan la exclusiones duras, sería necesario diseñar y ejecutar un gran programa de cooperación internacional dirigido a la población afrolatinoamericana, y distintos programas nacionales relacionados con el programa regional con el objetivo de cubrir, por lo menos parcialmente, algunas de esas necesidades. Naturalmente sería preciso establecer las áreas temáticas de ese programa regional según las demandas de la propia población afrodescendiente. Ese programa de cooperación internacional no constituiría una suerte de concesión, sino que tendría por objetivo nivelar el punto de partida; en otras palabras, buscaría compensar un desnivel inicial éticamente inadmisibles, para que la población afrodescendiente pueda desarrollarse en condiciones de igualdad respecto del resto de la población de sus respectivos países. Dado que las exclusiones relacionadas con etnia, color de piel y otras exceden las derivadas del nivel de ingreso y se potencian en el caso de su combinación con otras formas de exclusión, por ejemplo, con la pobreza, son necesarios tanto el cumplimiento cabal de todos los derechos como los recursos y la expansión de los servicios públicos de calidad al alcance de esa población, aun en áreas apartadas de centros poblados, por lo menos en una etapa inicial.