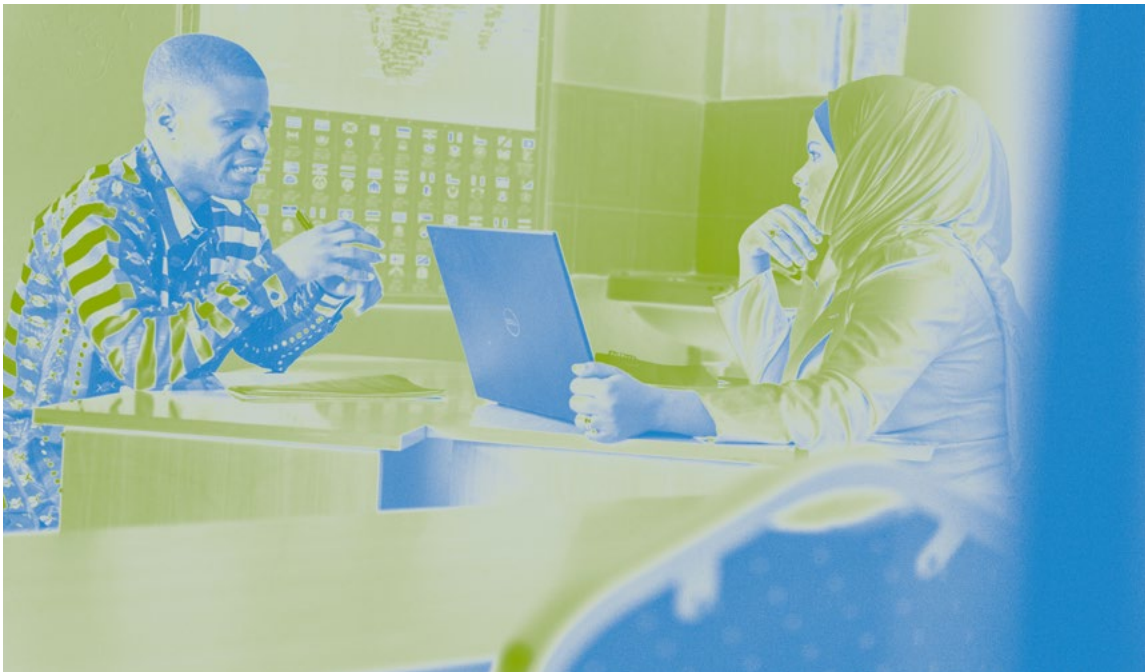


# CONSTRUYENDO → ALIANZAS EQUITATIVAS

Trasladando  
el poder en el  
Desplazamiento  
Forzado





## **ACERCA DE ASYLUM ACCESS**

Asylum Access cuenta tanto con una presencia internacional (registrada como una organización global en Estados Unidos), así como con organizaciones nacionales dirigidas por líderes locales en Malasia, México y Tailandia. Como una organización internacional sin fines de lucro y una familia de organizaciones locales de la sociedad civil, nos hemos asociado con otras organizaciones locales, incluyendo aquellas que son lideradas por personas refugiadas, en la búsqueda de los derechos humanos de las personas refugiadas por más de 15 años.

## **RECONOCIMIENTOS**

Asylum Access quisiera reconocer y agradecer a nuestros múltiples maestros y maestras—las organizaciones lideradas por personas refugiadas, así como otras organizaciones locales y nacionales—que nos han apoyado (y continúan haciéndolo) para aprender y cambiar para mejorar.

# → INTRODUCTION & KEY POINTS

01:43 MIN READ

① In this document, we use the definition of "local" referenced on page 12 of Peace Direct's "[TIME TO DECOLONISE AID](#)" ↩ report.

② Asylum Access define las organizaciones lideradas por refugiados (OLR) como "cualquier iniciativa/organización formal o informal fundada y dirigida por personas con antecedentes de desplazamiento forzado y/o cualquier iniciativa/organización formal o informal en la que las personas que han sufrido un desplazamiento forzado ocupan puestos de liderazgo importantes y pueden influir en el trabajo de la organización".

③ Para más información sobre el impacto de las OLR, consulte la [EVIDENCIA](#) ↩ de la Iniciativa de Liderazgo para Personas Refugiadas (<https://www.refugeeslead.org/evidence>).

④ Aunque en este documento nos referimos a las organizaciones dirigidas por la comunidad de acogida y a las OLR como la "sociedad civil local", sabemos que esta denominación no es perfecta. No todas las agrupaciones lideradas por personas refugiadas son organizaciones de la sociedad civil local, y las organizaciones lideradas por la comunidad de acogida no se enfrentan a los mismos retos que las OLR. Es necesario abordar la exclusión de ambos grupos, aunque esta exclusión la experimentan más intensamente las OLR y con desafíos adicionales.

Asylum Access entiende que las instituciones dirigidas por las personas más afectadas y más próximas son las que están realizando una labor fundamental y transformadora para sus comunidades y con sus comunidades. En nuestro sector, las más afectadas son las organizaciones locales<sup>①</sup> de la sociedad civil, especialmente las organizaciones lideradas por personas refugiadas (OLR).<sup>②</sup>

Este entendimiento es resultado de nuestras interacciones diarias, en las que comprobamos que estas organizaciones identifican y derriban las barreras que impiden una vida digna y el bienestar a largo plazo de una manera rentable y culturalmente consciente. Además, al revisar las investigaciones disponibles hemos comprobado que las personas más afectadas son las que suelen dar respuestas responsables, legítimas, transparentes y, sobre todo, con impacto.<sup>③</sup>

Reconocemos que el racismo estructural y los prejuicios en nuestro sector han llevado a la exclusión sistemática de la sociedad civil local<sup>④</sup> —y, en particular, de los grupos dirigidos por personas refugiadas— en los flujos de financiación, así como en el desarrollo de estrategias y en los procesos de toma de decisiones. Como organización en pro de los derechos humanos de las personas refugiadas, Asylum Access cree que un aspecto clave de nuestra misión es dismantelar las estructuras que permiten esta exclusión (tanto dentro de nuestra propia organización como en el ecosistema en el que operamos) y apoyar o generar nuevas estructuras que sirvan para colocar en el centro a las personas que han experimentado desplazamiento forzado.

Gracias a lo que hemos aprendido recientemente y a lo que seguimos aprendiendo, entendemos que deben ocurrir muchas cosas para lograr la reestructuración de todo el sector. Este documento se enfoca en un elemento clave: **las alianzas equitativas**, que entendemos como *aquellas en las que los sistemas, los procesos y las interacciones diarias ayudan a rectificar los desequilibrios de poder que permiten la exclusión.*

Gracias a nuestros errores y a nuestros éxitos en la creación de alianzas, hemos aprendido muchas lecciones. A continuación pretendemos recoger algunas de esas lecciones. Este documento de posición sobre la creación de alianzas equitativas establece los **elementos fundamentales** que, en nuestra opinión, definen a las alianzas equitativas. También destaca algunas **prácticas de gran impacto** que describen cómo poner en práctica estos elementos fundamentales.

Si bien este documento puede ser útil para diversas organizaciones e instituciones, ofrecemos específicamente estas reflexiones a nuestras organizaciones no gubernamentales internacionales (ONGI) homólogas y a las organizaciones multilaterales. En muchos lugares, estos principios pueden aplicarse también a las organizaciones dirigidas por la comunidad de acogida que tienen relaciones de financiación o alianzas con las OLR.

## Puntos Clave del ⇒ Documento de Posición

Las investigaciones demuestran que las comunidades afectadas y los actores próximos tienen más probabilidades de liderar respuestas responsables, legítimas, transparentes, eficaces y con impacto. Sin embargo, debido al racismo estructural y a los prejuicios, se ha excluido sistemáticamente a los actores próximos, especialmente a las organizaciones lideradas por personas refugiadas (OLR), de los flujos de financiación, así como del desarrollo de estrategias y de los procesos de toma de decisiones.

Las ONGI y las organizaciones multilaterales pueden ayudar a resolver este problema creando **alianzas equitativas** con los actores locales, incluidas las organizaciones lideradas por personas refugiadas, que entendemos como alianzas en las que los sistemas, los procesos y las interacciones diarias ayudan a rectificar los desequilibrios de poder que permiten la exclusión. Los principios de las alianzas equitativas también pueden aplicarse a los donantes, así como a las organizaciones dirigidas por la comunidad de acogida que trabajan con las OLR.



# LOS → CINCO → ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA CONSTRUIR ALIANZAS EQUITATIVAS Y DE COPARTICIPACIÓN → SON

- 1 → La implementación de los valores de **DIVERSIDAD, REPRESENTACIÓN, EQUIDAD E INCLUSIÓN**
- 2 → **EL CODISEÑO** de proyectos con los actores locales, incluidas las OLR
- 3 → El garantizar el **COLIDERAZGO** durante la ejecución y evaluación del proyecto
- 4 → La promoción de la **COVISIBILIDAD** de los actores locales para garantizar la sostenibilidad y el impacto
- 5 → El garantizar la confianza y **TRANSPARENCIA** con los aliados locales, concretamente con las OLR



## Para empezar, las organizaciones internacionales podemos seguir estos métodos eficaces y de gran impacto para crear alianzas equitativas:

- ❑ Aprender sobre las dinámicas de poder existentes en nuestro sector
- ❑ Invertir en el liderazgo de las personas refugiadas y en la diversidad, equidad e inclusión
- ❑ Educarnos sobre la participación informada por el trauma
- ❑ Presuponer que las personas más próximas a la problemática tienen conocimientos y experiencia
- ❑ Reconocer las diferencias culturales y adaptarse a ellas
- ❑ Preferir resultados en vez de productos o materiales a entregar
- ❑ Dar prioridad a la creación de relaciones
- ❑ Facilitar las conexiones (no controlar con quién se interactúa)
- ❑ Considerar la financiación conjunta cuando el aliado local sea el solicitante principal
- ❑ Destinar tiempo y dinero a las alianzas equitativas



# → TABLE OF CONTENTS



DOCUMENTO  
DE POSICIÓN DE  
ASYLUM ACCESS

1. INTRODUCTION & KEY POINTS	3
2. CHALLENGES WITH CREATING CHANGE	8
3. WHY EQUITABLE PARTNERSHIPS	11
4. FIVE FOUNDATIONAL ELEMENTS FOR EQUITABLE PARTNERSHIPS	12
5. EFFECTIVE AND IMPACTFUL METHODS OF BUILDING EQUITABLE PARTNERSHIPS	14

# → DESAFÍOS EN LA GENERACIÓN DEL CAMBIO

04:05 MIN READ

5 Los defensores del liderazgo de las personas refugiadas son, entre otros, la Global Refugee-Led Network, Network for Refugee Voices y Refugees Seeking Equal Access at the Table (R-SEAT).

6 El párrafo 106 del Pacto Mundial sobre los Refugiados declara que: "Los Estados y las partes interesadas pertinentes facilitarán la participación real de los refugiados, especialmente las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes, en el Foro Mundial sobre los Refugiados, y velarán por que se tengan en cuenta sus opiniones sobre los progresos realizados".

7 La Global Refugee-Led Network (Red Global Dirigida por Refugiados) presentó un compromiso sobre la participación de las personas refugiadas (pledge ID GRF-00322) durante el Foro Mundial sobre los Refugiados de 2019. En 2019, la Global Refugee-Led Network (Red Global Dirigida por Refugiados), en colaboración con Asylum Access, también publicó los Lineamientos de Participación Significativa con un conjunto de recomendaciones sobre las formas en que podemos facilitar la participación significativa y la inclusión de las personas refugiadas dentro de nuestro sector.

8 El Gran Pacto (Grand Bargain): un compromiso compartido para atender mejor a las personas con necesidades (2016).

9 El volumen absoluto de la ayuda humanitaria internacional entregada directamente a los actores locales y nacionales aumentó un 23% entre 2016 y 2020 (de 615 millones de dólares a 756 millones de dólares).

10 Iniciativas de desarrollo (2021). INFORME SOBRE LA ASISTENCIA HUMANITARIA MUNDIAL ←↵.

Gracias a la ardua labor de los movimientos de liderazgo<sup>5</sup> y localización de personas refugiadas, los actores de la comunidad mundial reconocen cada vez más que las personas con experiencia vivida y otros actores locales, incluidas las OLR, están marcando la diferencia de manera fundamental y rentable en las vidas de sus comunidades y que estos actores son los que menos probabilidades tienen de recibir apoyo financiero o de ser incluidos o escuchados durante los procesos clave de elaboración de estrategias y toma de decisiones.

Como respuesta, los actores dominantes se están comprometiendo a actuar para apoyar el liderazgo, la localización de las personas refugiadas, o ambos. Por ejemplo, el ACNUR consagró su compromiso con la "participación significativa" de las personas refugiadas en el Pacto Mundial sobre los Refugiados de 2018.<sup>6</sup> Muchas ONGI parecieron seguir el ejemplo, firmando el compromiso de participación de la Red Global de Refugiados,<sup>7</sup> promoviendo a las OLR en sus sitios web y aumentando la diversidad de ponentes en sus eventos públicos. También se ha hecho hincapié en acelerar la contextualización local en los últimos años: en particular, en la Cumbre Humanitaria Mundial de 2016, las organizaciones humanitarias y los donantes se comprometieron a destinar al menos el 25% de la financiación humanitaria directamente a las organizaciones locales y nacionales a través del Gran Pacto (Grand Bargain).<sup>8</sup>

Sin embargo, estos compromisos no se han cumplido. En el caso del Grand Bargain, el porcentaje de la financiación de la ayuda humanitaria proporcionada a los actores locales y nacionales sólo aumentó del 2,8% en 2016 a un escaso 3,1% en 2020.<sup>9</sup> La cantidad de financiación que se destina directamente a las organizaciones locales y nacionales (aparte de los gobiernos nacionales) en realidad disminuyó en volumen y como proporción de la financiación total entre 2019 y 2020.<sup>10</sup> Aún más sorprendente es que, de los 30.000 millones de dólares del sistema humanitario mundial, menos del 1% de la financiación va directamente



a las OLR.<sup>11</sup> Asimismo, otros compromisos se han quedado cortos: a pesar del compromiso del ACNUR con la participación significativa de las personas refugiadas, menos del 3% de los más de 3.000 asistentes al Foro Mundial sobre los Refugiados de 2019 eran personas refugiadas.<sup>12</sup>

El fracaso del Grand Bargain y de otros compromisos no es sorprendente dada la dinámica actual de las alianzas. Aunque cada vez oímos más interés por financiar y aliarse con organizaciones locales, como las OLR, observamos una expectativa constante de que esos aliados se ajusten a las normas de práctica comunes dentro de la cultura profesional dominante de la población blanca,<sup>13</sup> como el dominio del inglés, el pensamiento lineal y actividades sujetas a plazos. Cuando, inevitablemente, los aliados locales no pueden o no quieren adherirse a estas formas de trabajo, los actores internacionales vuelven a recurrir a los acuerdos de subcontratación, a la financiación a corto plazo que obstaculiza el desarrollo organizacional, a los programas de capacitación y a las colaboraciones a corto plazo con los aliados locales que carecen de transparencia y responsabilidad y que, finalmente, reflejan principalmente los intereses del socio internacional.<sup>14</sup>

Argumentamos que la brecha entre los compromisos de los actores dominantes (de localizar y elevar el liderazgo de las personas refugiadas) y la realidad (que muchos siguen sin estar dispuestos a, o no saben cómo, renunciar al poder, al control, a la visibilidad y al espacio) tiene sus raíces en el pasado colonial de nuestro sector y en el racismo estructural actual. Muchas de las prácticas y actitudes actuales del sector humanitario proceden de la época colonial: ayuda que proviene de las antiguas potencias coloniales y se destina a las regiones que fueron colonizadas; terminología muy difundida, como la de “desarrollo de capacidades”, caracteriza a las poblaciones no blancas como carentes de aptitudes; las escalas salariales privilegian a los extranjeros frente al personal local por realizar un trabajo similar en los mismos lugares; y la financiación suele estar al alcance de un pequeño número de actores prominentes (por ejemplo, las ONGI y las organizaciones multilaterales) que conocen bien a los donantes.<sup>15</sup>

Los OLR y las personas líderes refugiadas son las que más experimentan esta dinámica. A menudo se asume que las OLR son pequeñas, inexpertas y sin “capacidad técnica”. Se les considera “beneficiarios” en lugar de proveedores de servicios, líderes comunitarios e innovadores que aportan soluciones eficaces para y con sus comunidades, una percepción que hace que las OLR tengan que trabajar más para que se les considere un aliado valioso. En comparación con otros actores próximos, las OLR son también las que menos probabilidades tienen de operar en círculos —y, además, no se les invita— en los que pueden entablar relaciones con quienes toman las decisiones y con los donantes.

<sup>11</sup> Como se ha mencionado, sólo el 3,1% del total de la ayuda humanitaria internacional se entregó a los agentes locales y nacionales en 2020. De esta cifra, estimamos que menos del 1% de la financiación va directamente a las OLR. Esta cifra se ha calculado a partir del Informe Mundial sobre la Asistencia Humanitaria 2021, y se ha corroborado consultando a los aliados de las OLR de todo el mundo, que confirman que es una estimación razonable. Reconocemos que este cálculo es imperfecto debido a las limitaciones que supone comprender las complejas estructuras de financiación, la falta de disponibilidad de datos y la falta de transparencia de los donantes.

<sup>12</sup> ACNUR (2020). EL FORO MUNDIAL SOBRE REFUGIADOS DE UN VISTAZO ↩

<sup>13</sup> Se publica un recurso útil sobre la cultura profesional dominante de los blancos en el SITIO WEB ↩ Cuyahoga Arts & Culture.

<sup>14</sup> En su DOCUMENTO, ↩ el proyecto *Shifting the Power (Trasladando el Poder)* también ha argumentado que “Las ONGI tienen que mejorar sus prácticas para crear alianzas con las ONG locales y nacionales para reconocer y responder mejor ante su liderazgo, así como para adaptar en consecuencia su trabajo de incidencia, de medios de comunicación o de recaudación de fondos” (p. 3).

<sup>15</sup> Paige, S. (2021). DESCOLONIZACIÓN DE LA AYUDA: IDEAS Y LECCIONES DE UNA CONSULTA MUNDIAL ↩. Peace Direct.

## El impacto de esta dinámica de poder en curso es por lo menos en tres sentidos:

En primer lugar, le añaden trauma a la experiencia vivida por las personas líderes refugiadas: muchas personas refugiadas ya han sido oprimidas y silenciadas antes y durante el desplazamiento inicial; y luego, con frecuencia, lo experimentan de nuevo -de nuevas maneras- por el mismo sector que se creó para apoyar a las personas que han sido desplazadas por la fuerza. Por ejemplo, las OLR han mencionado la desconfianza y el trato humillante que reciben por parte de los actores internacionales, tal y como se recoge en *The Global Governed*<sup>16</sup> y en un informe de 2020 de las OLR de Indonesia. En el informe, los dirigentes de la OLR explican que se les pidió que utilizaran las puertas traseras y el personal de seguridad les confiscó los bolígrafos.<sup>17</sup>

En segundo lugar, la elaboración de estrategias y la toma de decisiones suceden lejos de las experiencias de desplazamiento, sin el conocimiento y la experiencia de los actores locales, incluidas las OLR. Esto conduce a la financiación de respuestas costosas y a menudo ineficaces, en lugar de programas importantes gestionados localmente y de eficacia comprobada.

En tercer lugar, crean competencia por el acceso y los recursos limitados entre los grupos excluidos, lo que dificulta la sostenibilidad organizativa y la colaboración entre las organizaciones locales, incluidas las OLR.

<sup>16</sup> Pincock, K., Betts, A., & Easton-Calabria, E. (2020). *The Global Governed?: Refugees as Providers of Protection and Assistance* (Programa de Estudios sobre Asilo y Migración de Cambridge). Cambridge: Cambridge University Press  
doi:10.1017/9781108848831

<sup>17</sup> "Perspectiva nacional de las personas refugiadas en tránsito que lideran las organizaciones comunitarias en el campo" (2020). Jakarta, Indonesia. PDF. Más información y documentos disponibles si se solicitan.

# → POR QUÉ ALIANZAS EQUITATIVAS

01:18 MIN READ

Nuestro sector no puede cumplir de manera significativa con sus compromisos para el liderazgo y la localización de las personas refugiadas a menos que analicemos y abordemos la dinámica de poder que permite a los actores internacionales dictar las reglas del juego. Abordar estas dinámicas de poder es una tarea compleja, muy bien articulada por quienes abogan por un cambio de poder en los sectores humanitario y de desarrollo.<sup>18</sup> Nosotros tenemos un compromiso con este movimiento y procuramos respaldarlo de todas las maneras posibles.

En este documento, nos centramos en un aspecto de la lucha contra el racismo estructural y los prejuicios: las alianzas equitativas. Mediante alianzas equitativas, podemos, en nuestras actividades individuales y colectivas, [empezar a trasladar el poder a los aliados locales, como las OLR, apoyando las agendas de liderazgo y localización de la población refugiada.](#)

Centrarse en las alianzas equitativas es un primer paso natural para crear un cambio dentro de nuestro sector, porque podemos empezar este cambio de inmediato: finalmente, muchos de nosotros ya estamos participando en alianzas con organizaciones locales, incluyendo las OLR. Hay quienes colaboran en la implementación de proyectos, en el despliegue de programas de "desarrollo de capacidades", recopilando información, realizando programas de incidencia y mucho más. Si abordamos estas alianzas con una mentalidad de equidad, notaremos los beneficios inmediatos para las personas refugiadas, como, por ejemplo:

- El aumento de las relaciones directas entre las organizaciones locales y los donantes, lo que lleva a una mayor financiación de los grupos locales, incluyendo a las OLR;
- El promover un mayor aprendizaje, crecimiento y cambio de mentalidad entre quienes tenemos más privilegios, disminuyendo el trauma constante de los líderes comunitarios que apoyan a sus comunidades;
- Proyectos mejor diseñados con programas más significativos y comprometidos con la comunidad y, por tanto, con mayor impacto.

En general, creemos que las alianzas equitativas contribuirán a los movimientos más amplios para trasladar el poder y los recursos específicamente dentro del sector del desplazamiento forzado.

<sup>18</sup> Entre las personas que han defendido el cambio de poder y la localización del sector humanitario y de desarrollo se encuentran, entre otras, las siguientes: [ARBIE BAGUIOS](#) ↩, [DEGAN ALI](#) ↩, [TAMMAM ALOU-DAT](#) ↩ y [THEMRISE KHAN](#) ↩. Las organizaciones que participan en esta labor son, entre otras, las siguientes: [ADESO](#) ↩, [THE GLOBAL FUND FOR COMMUNITY FOUNDATIONS](#) ↩, [THE NEAR NETWORK](#) ↩, [NO WHITE SAVIORS](#) ↩, [POPULATION WORKS AFRICA](#) ↩ y [THE START NETWORK](#) ↩. Varios artículos sobre estos temas han aparecido en [DEVEX](#) y [THE NEW HUMANITARIAN](#) ↩.



# → CINCO ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA LAS ALIANZAS EQUITATIVAS

03:08 MIN READ

Aprendimos la importancia de evaluar nuestro poder y el valor añadido que podemos ofrecer a los aliados externos, especialmente en relación con los actores de la sociedad civil local, incluidas las OLR, antes de crear alianzas. Estas reflexiones nos han ayudado a identificar mejor el papel que nos corresponde en cada alianza, ya sea codirigiendo, apoyando o simplemente manteniéndonos al margen.

Suponiendo que se haya realizado esta evaluación y que se haya identificado nuestro valor añadido único, los cinco elementos fundamentales que se indican a continuación sustentan e informan nuestros enfoques de colaboración. Creemos que estos elementos contribuyen a eliminar las barreras estructurales dentro del sector del desplazamiento forzado, con **el objetivo principal de que los actores locales, específicamente las OLR, se centren en las respuestas al desplazamiento forzado y las lideren.**

Cuando se dan todos los elementos, es decir, cuando todos los aliados diseñan y codirigen, cuando la sociedad civil local es visible en los espacios donde debe serlo y cuando hay plena transparencia entre los aliados, existe una verdadera **coparticipación** en el proyecto o en la colaboración. Gracias a la coparticipación, todos los aliados están profundamente involucrados en los resultados y el proceso del proyecto, y es más probable que el proyecto sea responsable, sostenible y, en definitiva, de gran impacto.

# 1 ADOPTAR LOS VALORES DE LA DEI

Comprometerse con los valores de DEI y convertirlos en realidad es fundamental para establecer alianzas equitativas. Definimos estos valores de la siguiente manera:

**DIVERSIDAD** Los equipos y los aliados deben reflejar una variedad de orígenes, experiencias y perspectivas; cuando lo hagan, los proyectos y las alianzas serán más fuertes y tendrán un mayor impacto.

**REPRESENTACIÓN** Los movimientos tienen más éxito cuando los dirigen las personas más afectadas. Nuestros equipos, liderazgo y alianzas deben reflejar esa creencia.

**EQUIDAD** Debemos trabajar activamente para que haya acceso y trato justos, así como oportunidades y mejoras justas para los grupos que han sido excluidos y poco representados históricamente, y para eliminar las barreras que impiden la participación de estos grupos.

**INCLUSIÓN** Más que simplemente "incluir", la inclusión es la práctica de compartir el poder en las actividades, los procesos y la toma de decisiones para garantizar que todos se sientan parte de una organización, un movimiento o un proyecto.

# 2 CODISEÑO

Todos los proyectos conjuntos deben ser codiseñados por las personas más próximas a la problemática. Lo ideal es que las ONGI y las organizaciones multilaterales ofrezcan sus servicios y apoyo con base en las necesidades identificadas por los aliados locales. Si las ONGI o las organizaciones multilaterales proponen una idea que implique una acción local, deben identificar a los aliados locales lo antes posible y apoyarlos y posicionarlos para que tengan igual o más voz en todos los aspectos del diseño del proyecto (definición de agendas, identificación de necesidades, desarrollo de planes y solicitudes para subvenciones, etc).

# 3 COLIDERAZGO

Durante la vida del proyecto, todos los aliados deben ejercer un liderazgo conjunto sobre la ejecución del mismo, incluyendo las decisiones tomadas sobre la estrategia, los cambios en las actividades o los resultados del proyecto y la incorporación de la retroalimentación de los procesos de monitoreo y evaluación. Los aliados deben desarrollar e implementar políticas que los obliguen mutuamente a ejercer el coliderazgo, como procedimientos para la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Los aliados locales de la sociedad civil deben recibir los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas de coliderazgo.

# 4 COVISIBILIDAD

Debemos garantizar que los aliados locales tengan visibilidad en los proyectos conjuntos, en particular con los donantes y con otros agentes que pueden ser decisivos para canalizar la financiación, apoyar los avances o fomentar la credibilidad de los aliados locales. Podemos garantizar la covisibilidad facilitando las conexiones directas con organizaciones influyentes, reconociendo el mérito cuando corresponda tanto en los intercambios verbales como en las publicaciones escritas (a menos que los aliados locales soliciten permanecer en el anonimato), cediendo las plataformas a los aliados locales en la medida de lo posible, y siendo conscientes de que debemos evitar reivindicar los esfuerzos de los aliados locales como nuestros.

# 5 TRANSPARENCIA

La confianza es un ingrediente clave para crear alianzas equitativas exitosas. La confianza puede generarse con mayor facilidad (y a la inversa, erosionarse) dependiendo del nivel de transparencia entre los aliados sobre las cuestiones fundamentales del proyecto. Evidentemente, la transparencia debe ser sobre los presupuestos, en particular la definición de salarios y de los costos básicos del proyecto. Así mismo, cada organización debe hablar abiertamente sobre sus respectivos valores y objetivos, las expectativas de las funciones y los resultados, y los riesgos organizativos a lo largo del proyecto.



# → MÉTODOS EFICACES Y DE IMPACTO PARA CREAR ALIANZAS EQUITATIVAS

08:58 MIN READ

Partiendo de estos valores y elementos fundamentales, hemos obtenido algunas ideas importantes sobre los enfoques que probablemente conduzcan a alianzas equitativas. Esta lista, sin ser exhaustiva, y dividida en tres subsecciones ofrece algunas de las principales lecciones aprendidas en nuestro viaje hasta ahora.

# Educarnos y comprometer a nuestras organizaciones a cambiar

Asylum Access ha comprobado que una de las bases para crear alianzas equitativas es nuestra propia educación y de nuestras organizaciones sobre las dinámicas de poder, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), y la práctica informada por el trauma, así como el apoyo de profesionales con experiencia en estas áreas. La educación y el compromiso con el aprendizaje continuo son condiciones sine qua non para formar alianzas equitativas: no podemos crear verdaderas alianzas equitativas a menos que tengamos los conocimientos básicos que hagan que el proceso sea seguro para todas las partes. Para hacer realidad este compromiso, Asylum Access ha aprendido que, como organización internacional, debemos:

1 / 3



**Informarnos sobre las dinámicas de poder históricas y actuales presentes en nuestro sector:** el primer paso para rectificar estas dinámicas es comprenderlas: entre los temas importantes en los que debemos profundizar se encuentran el protagonismo de una cultura profesional dominada por los blancos, la historia de la colonización, así como la supremacía blanca y el complejo de salvadores de los blancos en nuestro sector, y el pensamiento y la práctica de la descolonización.

2 / 3



**Invertir en el liderazgo de las personas refugiadas y en la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI):** Las organizaciones deben reexaminar las estructuras de liderazgo, gobernanza y de personal para garantizar que aquellas personas con conocimientos y experiencia próxima formen parte de nuestros equipos y dicten cada vez más la dirección de la organización.<sup>19</sup> Podemos lograr una mayor representación e inclusión modificando las prácticas de contratación (por ejemplo, mitigando los sesgos, anunciando públicamente los puestos en redes no tradicionales, formando comités de contratación diversos y promoviendo criterios de contratación que valoren las habilidades y experiencias de las personas que han sufrido el desplazamiento forzado); impartiendo capacitaciones periódicas sobre DEI para todo el personal; y construyendo estructuras sólidas (por ejemplo, procesos de transparencia y toma de decisiones inclusivas, fondos flexibles para el desarrollo profesional, grupos de afinidad, etc.) para apoyar a nuestros equipos y hacerlos rendir cuentas sobre estos valores.

<sup>19</sup> En los países en los que las personas refugiadas no pueden trabajar legalmente, las organizaciones han encontrado vías creativas para incluir de forma significativa a las personas refugiadas en sus programas y en sus espacios de liderazgo. Los mecanismos de pago pueden ser complicados en algunos contextos nacionales, pero hay opciones creativas que pueden mantener al personal y a las organizaciones a salvo. No dude en ponerse en contacto con Asylum Access si desea recibir algún tipo de asesoramiento sobre cómo llevar a cabo este proceso.

3 / 3



**Educarnos sobre la participación informada por el trauma:** Debemos reconocer y admitir que la exclusión sistémica de los actores locales, en concreto las personas refugiadas y las organizaciones lideradas por personas refugiadas, ha provocado una cantidad significativa de daños y traumas. Las personas refugiadas y las organizaciones lideradas por personas refugiadas se ven continuamente obligadas a pelear para representarse a sí mismas en instituciones poderosas, como en

las ONGI y en las organizaciones multilaterales, lo que puede ser un proceso agotador y traumático.

Asylum Access ha comenzado a identificar herramientas y recursos para ayudar a educarnos en estos temas. Nos gusta especialmente la HERRAMIENTA DE ELABORACIÓN DE POLÍTICAS INFORMADAS POR EL TRAUMA <sup>20</sup>, desarrollada por el Grupo de Investigación de Políticas de Salud y Medicina, que puede ser un recurso útil para las organizaciones internacionales que trabajan con personas refugiadas <sup>20</sup> y organizaciones lideradas por la población refugiada. Creemos que los siguientes principios (adaptados de la herramienta original) pueden contribuir a que los actores internacionales colaboren estando informados sobre el trauma:

#### **SEGURIDAD**

Todas las partes interesadas deben sentirse seguras (tanto emocional como físicamente) al participar en cualquier proceso de participación.

#### **CONFIABILIDAD Y TRANSPARENCIA**

Las decisiones deben tomarse con transparencia, con el objetivo de crear y mantener la confianza. Debe haber transparencia en cuanto a quiénes participan, cómo se toman las decisiones y los objetivos que se buscan con la participación.

#### **COLABORACIÓN Y MUTUALIDAD**

Las personas que se verán afectadas por los resultados de la participación deben tener una voz igualitaria durante todo el proceso. Se debe dar la misma importancia a la experiencia vivida y al conocimiento de primera mano que se le da a la experiencia profesional externa, o incluso más.

#### **ENFOQUE BASADO EN LOS PUNTOS FUERTES**

Las organizaciones deben reconocer, aprovechar y validar las fortalezas y experiencias individuales y comunitarias, lo que generará una participación mucho más efectiva en promover la sanación.

#### **JUSTICIA SOCIAL**

Las organizaciones deben reconocer el impacto continuo del trauma histórico en las personas y las comunidades y desafiar la opresión sistémica e institucional que sigue provocando traumas.

<sup>20</sup> Grupo de Investigación de Políticas de Salud y Medicina. (2019). HERRAMIENTA DE ELABORACIÓN DE POLÍTICAS INFORMADAS POR EL TRAUMA <sup>20</sup>.





# Fomentar la responsabilidad con el aprendizaje

Además de educarnos en ideas que pueden ser novedosas para nosotros, también debemos desafiar viejas suposiciones y preferencias. Al participar en alianzas equitativas, debemos cuestionar continuamente nuestras formas de trabajar y de definir la eficacia y el éxito: ¿Son realmente formas "correctas" de hacer las cosas, o más bien son preferencias culturales y profesionales arraigadas? Podemos responsabilizarnos de nuestro aprendizaje de la siguiente manera:

1 / 4



**Asumiendo que las personas más próximas tienen el conocimiento y la experiencia:** Las organizaciones internacionales suelen tener una valiosa experiencia, pero sus habilidades no siempre son válidas en todos los contextos. El acercarse a la sociedad civil local con humildad y asumiendo que tienen conocimientos, habilidades y experiencias importantes y generalmente más relevantes que aportar es un punto de partida fundamental en una alianza equitativa. Con demasiada frecuencia, las organizaciones internacionales asumen erróneamente que los actores locales carecen de capacidad o experiencia, lo que se ejemplifica con el uso problemático del término "desarrollo de capacidades". Los actores locales no carecen de capacidad, sino que se les priva sistemáticamente de recursos críticos y de acceso a oportunidades. Como explica Arbie Baguios, "la tarea, por lo tanto, es... conectar a las y los colegas con los recursos y el poder que necesitan para implementar proyectos exitosos - transformando el desarrollo de capacidades, en conexión de capacidades."<sup>21</sup>

2 / 4



**Reconociendo las diferencias culturales y adaptándose a ellas:** Dado que trabajar en las respuestas a las situaciones de desplazamiento forzado es un trabajo intrínsecamente intercultural, debemos tener una gran inteligencia cultural para colaborar eficazmente.<sup>22</sup> Para construir esta inteligencia, nos esforzamos por conocer y adaptarnos a las culturas y formas de trabajo de nuestros aliados, como los estilos de comunicación y escritura, el idioma y la traducción, la formalidad y las preferencias de colaboración. Podemos hacer una investigación básica sobre las preferencias culturales en los casos en que estén disponibles, pero ante la duda, siempre podemos preguntar a nuestros socios qué prefieren. Reconocer las diferencias culturales y adaptarse a ellas no sólo aumenta la confianza, sino que reduce las fricciones y la falta de comunicación, lo que es especialmente importante en la era de las alianzas a distancia.

<sup>21</sup> Baguios, A. (2019). ES HORA DE DESCOLONIZAR LA GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SECTOR DE LA AYUDA.

<sup>22</sup> La inteligencia cultural (QC) es "la capacidad de relacionarse y trabajar eficazmente con personas de diferentes orígenes culturales y va más allá de las nociones existentes de sensibilidad y conciencia cultural". Para más información sobre la inteligencia cultural, visite el [SITIO WEB](#) del Cultural Intelligence Center. ↩

Asylum Access ha creado muchas alianzas exitosas, pero en una conversación tensa con un posible aliado, insistimos en medir el impacto de un proyecto de una manera específica

para nuestra cultura, ignorando la importancia en la cultura del posible aliado de crear relaciones. El posible aliado finalmente decidió no colaborar en el proyecto, y Asylum Access aprendió una dura pero decisiva lección sobre la importancia de priorizar, construir y utilizar la inteligencia cultural.

3 / 4



**Buscando resultados en vez de productos:** En nuestro sector, a menudo nos enfocamos en lograr resultados predeterminados y cuantificables en lugar de resultados transformadores; cuando, por el contrario, deberíamos enfocarnos en desarrollar y ejecutar una visión y resultados compartidos en vez de comprometernos con marcos lógicos o con listas de actividades, y permitir los cambios que sean necesarios para lograr resultados transformadores. Esto es sumamente importante, ya que es probable que las organizaciones locales de la sociedad civil reconozcan, antes que cualquier actor internacional, la necesidad de cambiar las estrategias o las prioridades para lograr resultados transformadores o un impacto positivo duradero.

En nuestras alianzas, Asylum Access se ha hecho más flexible respecto a lo que se considera una prueba de impacto o cambio. Desde el principio entablamos conversaciones sobre las formas de trabajo que se prefieren y nos centramos menos en los conocimientos cuantitativos. Cabe destacar que los donantes suelen dictar la forma en la que los actores internacionales definen el éxito mediante procesos de solicitud y convenios de subvención que en ocasiones dan prioridad a los productos cuantitativos por encima de los resultados transformadores que son más difíciles de cuantificar. Si se entabla un diálogo sincero, los agentes internacionales pueden ayudar a los donantes a comprobar sus supuestos sobre la importancia de los datos cuantitativos y los complejos marcos lógicos. En Asylum Access estamos aprovechando nuestra posición de relativo privilegio con los donantes para plantear estas cuestiones y hacer que se consideren formas más inclusivas de evaluar el impacto.

4 / 4



**Dando prioridad a la creación de relaciones:** Para poner en práctica los pasos anteriores, debemos dar prioridad a la creación de relaciones entre individuos, grupos, organizaciones y comunidades en tanto que son la base de las alianzas equitativas y exitosas. Crear este tipo de relaciones suele requerir una inversión de tiempo, energía y recursos, lo que incluye crear una buena relación a través de varias conversaciones y desarrollar procesos culturalmente apropiados para garantizar que entendamos plenamente la visión, las limitaciones, las expectativas y la forma de trabajar de cada persona. También podemos dar prioridad a las relaciones poniendo en práctica la flexibilidad,



especialmente en lo que respecta a las normas culturales, las distintas zonas horarias y las limitaciones de recursos. La intención de crear estas relaciones es ser no sólo un recurso, sino un acompañante de confianza en el camino hacia el cambio de los sistemas. El final del proyecto no debe ser el final de la alianza: debemos seguir colaborando con nuestros aliados y seguir facilitando las oportunidades que se presenten.

### SECCIÓN 3:

## Dejar de ⇒ posicionarnos en el centro del sector

1 / 3



**Facilitando las conexiones (no controlando con quién se interactúa):** Las ONGI y las organizaciones multilaterales suelen tener relaciones y acceso a espacios y oportunidades que los aliados locales, concretamente las OLR, no tienen. Posicionar al centro al liderazgo local implica garantizar que los recursos y las oportunidades sean accesibles para la sociedad civil local. En muchos casos, habrá oportunidades para presentar directamente a los donantes y a otros actores sin necesidad de involucrarnos en los proyectos. En los casos en los que las ONGI o las organizaciones multilaterales tienen que ser el canal para los flujos de financiación (debido, por ejemplo, a las restricciones impuestas a las OLR para abrir cuentas bancarias o registrarse legalmente en sus países), la visibilidad y el compromiso directo con los donantes siguen siendo fundamentales y no deberían ser una causa para apropiarse de un proyecto o para evitar apoyar a las OLR. Como lo solicitó una líder de personas refugiadas en Malasia: “Asóciase con las OLR y déjenos hacer las cosas a nuestra manera.”<sup>(23)</sup>

2 / 3



**Considerando la posibilidad de una recaudación de fondos conjunta en la que la parte local sea el solicitante principal:** En los proyectos conjuntos, la norma debería ser apoyar a los aliados locales para que sean los principales solicitantes en los contratos de financiación con los donantes. En el período previo a la presentación de solicitudes, los agentes internacionales con privilegios, conexiones y recursos pueden apoyar a los agentes locales, incluidas las OLR, en identificar donantes, compartir conocimientos sobre las mejores prácticas para forjar relaciones con los donantes, redactar materiales para la presentación

<sup>(23)</sup> Consultas hechas a la Red de Asia Pacífico de Refugiados (APNOR por sus siglas en inglés), julio de 2021.

de solicitudes y apoyar en la preparación de las reuniones con los donantes. Cuando apoyen el desarrollo de los presupuestos, las ONGI deben asegurarse de que promueven una financiación básica y plurianual para los actores locales, incluidas las OLR, que promueva el impacto y la sostenibilidad a largo plazo, y ser conscientes de los retos específicos a los que se enfrentan las OLR a la hora de recibir financiación internacional.

En un ejemplo reciente, Asylum Access consiguió una subvención y luego incorporó a un aliado local como colaborador. Cuando nos pusimos en contacto con el donante para hablar de la renovación de la subvención, el donante preguntó, tímidamente, si Asylum Access se sentiría cómodo haciendo que nuestra ONG local socia fuera la principal solicitante de la nueva subvención. Nuestro apoyo sincero cambió el equilibrio de poder entre nosotros y nuestro aliado, y esperamos que haya animado al donante a seguir esforzándose por trasladar el poder y mejorar la equidad en las relaciones de financiación.

3 / 3

→

**Destinando tiempo y dinero a las alianzas equitativas:** Al igual que el cambio de sistemas, la creación de alianzas equitativas requiere tiempo y dinero. Los pasos adicionales necesarios para poner en práctica la inclusión (como la traducción e interpretación, la organización de reuniones en diferentes zonas horarias, el tiempo del personal para codiseñar las agendas y la obtención de la aprobación de todos) pueden ser considerados erróneamente como "ineficientes", en particular para las organizaciones dominadas por la cultura profesional blanca. Sin embargo, Asylum Access ha comenzado a invertir más tiempo en estos pasos, y nuestra experiencia ha revelado que la inversión en prácticas inclusivas se traduce en eficacia a largo plazo. Gracias a esta inversión, vemos una mejora en la comunicación y la confianza, soluciones de mayor impacto, relevantes y sostenibles, y alianzas que realmente aprovechan las habilidades únicas de las personas más próximas para lograr el cambio.

# ACERCA DEL → RECORRIDO DE ASYLUM ACCESS

03:02 MIN READ

Asylum Access tiene tanto una presencia internacional (registrada como organización mundial en Estados Unidos), como nacional a través de organizaciones nacionales dirigidas por líderes locales en Malasia, México y Tailandia. Como organización internacional sin fines de lucro y como familia de organizaciones locales de la sociedad civil, llevamos más de 15 años colaborando con otras organizaciones locales, incluidas las OLR, en pro de los derechos humanos de las personas refugiadas.

Desde 2018, el personal y la junta directiva de Asylum Access nos encontramos en espacios donde los movimientos por el liderazgo y la localización de las personas refugiadas se hacían cada vez más fuertes y visibles. Escuchamos a los líderes de la [GLOBAL REFUGEE-LED NETWORK](#) ↔ (Red Global de Refugiados), la [NETWORK FOR REFUGEE VOICES](#) ↔ (Red de Voces de los Refugiados), la [RED NEAR](#) ↔ y [ADESO](#) ↔ y empezamos a preguntarnos cómo estábamos apoyando u obstaculizando estos movimientos.

Tenemos un largo camino que recorrer para hacer realidad nuestra visión de liderazgo y localización de las personas refugiadas, pero a continuación, con el ánimo de ser transparentes, compartimos nuestros primeros pasos. Aunque el contexto de cada organización sea diferente, queremos compartir nuestros primeros pasos como ejemplo para quienes deseen trasladar el poder en el sector del desplazamiento forzado. Reconocemos que muchos de estos procesos han sido desafiantes y complejos y, por lo tanto, sigue siendo un trabajo en fase de desarrollo al momento de escribir este artículo.

### **CREAR UNA VISIÓN COMPARTIDA**

A nivel de liderazgo y de la junta directiva, debatimos hacia dónde queríamos ir y por qué en cuanto al compromiso con el liderazgo de las personas refugiadas y al apoyo a los actores locales, incluyendo a las OLR, creando así una visión compartida para el futuro. Esto se hizo con la ayuda de profesionales con experiencia específica en la incorporación de prácticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en las organizaciones.

### **RENOVAR LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN**

Revisamos nuestras políticas de reclutamiento y contratación para asegurarnos de que las personas que han sufrido desplazamientos forzados estén siempre en los procesos de contratación y que los gerentes de contratación comprendan el valor único de la experiencia vivida cuando evalúan a los candidatos.

### **ESTABLECER OBJETIVOS DE REPRESENTACIÓN**

Nos fijamos objetivos de representación: para el 2024, nuestro Equipo de Liderazgo Global pretende garantizar que el 40% de sus miembros haya vivido la experiencia de desplazamiento forzado. Para el 2026, nuestra junta directiva mundial pretende garantizar que al menos el 60% de sus miembros hayan vivido la experiencia de desplazamiento forzado. También incluimos la experiencia del desplazamiento forzado como requisito indispensable para nuestro próximo equipo de codirectores generales.<sup>24</sup>

### **OFRECER INTERPRETACIÓN SIMULTÁNEA**

Empezamos a implementar el uso de interpretación simultánea con más frecuencia en nuestras actividades internas, garantizando que quienes no hablan inglés con fluidez puedan comunicar conceptos detallados y definir la dirección de la organización.

### **RECURSOS PARA APRENDER Y DESARROLLARSE**

Aumentamos drásticamente los fondos para el desarrollo profesional, proporcionando a nuestro equipo los recursos necesarios para aprender y crecer. Se está elaborando una nueva política destinada a promover que se utilicen esos fondos de forma flexible, para cualquier cosa, desde la capacitación en DEI, hasta la adquisición de idiomas, o contratación de coaches.

### **AVANZAR HACIA LA EQUIDAD DE PODER**

Pusimos en marcha un proceso para nombrar, analizar y actualizar nuestras prácticas de toma de decisiones estratégicas y en materia de presupuesto, con la intención explícita de compartir el poder de forma equitativa entre el personal directivo que trabaja en nuestra oficina central y el que trabaja en las ONG nacionales que conforman la familia de Asylum Access. Este proceso probablemente llevará dos años, y requiere el apoyo de profesionales en DEI y cambio organizacional.

<sup>24</sup> Encontrará más detalles sobre nuestra transición de liderazgo en [NUESTRO SITIO WEB](#). ↩

## FORMACIÓN EN ÁREAS CLAVE DE LA DEI

Nos comprometimos a destinar un presupuesto continuo para apoyar la capacitación en áreas clave. Durante el próximo año, tenemos la intención de impartir capacitaciones sobre el complejo de los salvadores blancos, la cultura profesional en la que predominan los blancos y la inclusión de la perspectiva de género.<sup>25</sup>

## EVALUACIONES DE PODER Y CONOCIMIENTO

Evaluamos nuestro poder y conocimientos en relación con los aliados externos, especialmente en relación con los actores locales de la sociedad civil, incluidas las OLR. Nuestras evaluaciones suelen enseñarnos que tenemos más poder y menos conocimientos de los que creíamos en un principio.

Creemos que estos esfuerzos han sido cruciales para apoyar a los movimientos de localización y liderazgo de las personas refugiadas y, a su vez, al movimiento más amplio para descolonizar el sector del desplazamiento forzado. Cabe destacar que hemos apoyado el lanzamiento de la Iniciativa de Liderazgo para Personas Refugiadas, ganadora recientemente del premio Larsen Lam ICONIQ Impact Award, consistente en 10 millones de dólares,<sup>26</sup> y estamos promoviendo la financiación de aliados locales de gran impacto en Colombia.

<sup>25</sup> El término complejo del salvador blanco fue acuñado por Teju Cole en su [ARTÍCULO](#) ↩ en The Atlantic.

<sup>26</sup> Visite el [SITIO WEB](#) ↩ de la Iniciativa de Liderazgo para Personas Refugiadas para obtener más información.

# → CONCLUSIÓN

00:58 MIN READ

Asylum Access reconoce la dinámica de poder que existe en nuestras interacciones con la sociedad civil local, especialmente con las OLR. Sabemos que estas dinámicas de poder están perjudicando a nuestro sector al obstaculizar que se obtengan soluciones próximas y dirigidas a nivel local que conduzcan a un cambio positivo duradero.

El compromiso de cambiar debe ir más allá de las promesas verbales y escritas. Como organización, nos responsabilizamos de identificar y desmantelar los sesgos en nosotros mismos; eliminar las barreras estructurales y sistémicas en nuestra organización; y construir alianzas con la sociedad civil local que sean equitativas, transparentes y conscientes de las dinámicas de poder.<sup>27</sup> Esperamos que este documento proporcione una orientación precisa para que otras organizaciones nos acompañen en este camino.

Aunque ya hemos aprendido y crecido mucho en cuanto a nuestra aproximación a las alianzas equitativas, reconocemos que tenemos oportunidad de mejorar, y seguimos con la mente abierta a la crítica sobre cómo podemos poner en práctica mejor estos valores. Este documento es en sí mismo un documento vivo, y esperamos seguir actualizándolo a medida que nosotros, nuestros aliados y nuestro sector aprendamos más.

Agradecemos la oportunidad de conectar con otras personas que compartan los compromisos y valores aquí expuestos, y de colaborar para que las alianzas equitativas se conviertan en algo habitual en el sector del desplazamiento forzado.

<sup>27</sup> Consulte más información sobre nuestros esfuerzos internos y externos en materia de liderazgo e inclusión de las personas refugiadas en [NUESTRO SITIO WEB](#) ↩





# LISTA DE REFERENCIAS

---

**BAGUIOS, A. (2019).**

*It's time to decolonise project management in the aid sector.*

Obtenido de:



[HTTPS://MEDIUM.COM/AIDREIMAGINED/ITS-TIME-TO-DECOLONISE-PROJECT-MANAGEMENT-IN-THE-AID-SECTOR-DA1AA30C5EEE](https://medium.com/aidreimagined/its-time-to-decolonise-project-management-in-the-aid-sector-da1aa30c5eee)

---

**INTER-AGENCY STANDING COMMITTEE (2016).**

*The Grand Bargain: A Shared Commitment to Better Serve People in Need.*

Obtenido de:



[HTTPS://INTERAGENCYSTANDINGCOMMITTEE.ORG/SYSTEM/FILES/GRAND\\_BARGAIN\\_FINAL\\_22\\_MAY\\_FINAL-2\\_0.PDF](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/grand_bargain_final_22_may_final-2_0.pdf)

---

**DEVELOPMENT INITIATIVES (2021).**

*Global Humanitarian Assistance Report.*

Obtenido de:



[HTTPS://DEVINIT.ORG/DOCUMENTS/1008/GLOBAL-HUMANITARIAN-ASSISTANCE-REPORT-2021.PDF](https://devinit.org/documents/1008/global-humanitarian-assistance-report-2021.pdf)

---

**PAIGE, S. (2021).**

*Time to Decolonise Aid: Insights and lessons from a global consultation.* Peace Direct.

Obtenido de:



[HTTPS://WWW.PEACEDIRECT.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2021/05/PD-DECOLONISING-AID-REPORT.PDF.](https://www.peacedirect.org/wp-content/uploads/2021/05/pd-decolonising-aid-report.pdf)

---

**HEALTH & MEDICINE POLICY RESEARCH GROUP. (2019).**

*Trauma-Informed Policymaking Tool.*

Obtenido de:



[HTTP://D3S8K6AJH82RAH.CLOUDFRONT.NET/WP-CONTENT/UPLOADS/2019/07/POLICYMAKING-TOOL-NEW.PDF](http://d3s8k6ajh82rah.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/07/policy-making-tool-new.pdf)

---

**PINCOCK, K., BETTS, A., & EASTON-CALABRIA, E. (2020).**

*The Global Governed?: Refugees as Providers of Protection and Assistance*

(Cambridge Asylum and Migration Studies).

Cambridge: Cambridge University Press.

doi:10.1017/9781108848831

---

**UNHCR (2020).**

*The Global Refugee Forum at a Glance.*

Obtenido de:



[HTTPS://GLOBALCOMPACTREFUGEEES.ORG/SITES/DEFAULT/FILES/2020-08/2019%20GRF%20AT%20A%20GLANCE.PDF](https://globalcompactrefugees.org/sites/default/files/2020-08/2019%20GRF%20at%20a%20glance.pdf)

# RECURSOS ADICIONALES

Hemos recopilado una lista no exhaustiva de recursos que pueden ser relevantes para las personas y organizaciones interesadas en aprender sobre el cambio de poder en el sector del desplazamiento forzado.

**ALYSSA BOVELL** del [Índice de Equidad Racial](#), ha recopilado una amplia gama de recursos sobre cómo [“ADDRESSING RACISM IN DEVELOPMENT AND DECOLONIZING DEVELOPMENT PRACTICE.”](#)

**BAGUIOS, A.**, King, M., Martins, A. and Pinnington, R. (2021) Are we there yet? Localisation as the journey towards locally led practice: models, approaches and challenges. Informe ODI. Londres: ODI. Obtenido de: [HTTPS://GLOBALFUNDCOMMUNITYFOUNDATIONS.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2021/10/ODI-SH-LOCALISATION-REPORT-OCT21-PROOF06.PDF](https://globalfundcommunityfoundations.org/wp-content/uploads/2021/10/ODI-SH-LOCALISATION-REPORT-OCT21-PROOF06.PDF)

**BARBELET, V. (2018).** As local as possible, as international as necessary: Understanding capacity and complementarity in humanitarian action. Documento de trabajo de la HPG. Londres: ODI ([HTTPS://CDN.ODI.ORG/MEDIA/DOCUMENTS/AS\\_LOCAL\\_AS\\_POSSIBLE\\_AS\\_INTERNATIONAL\\_AS\\_NECESSARY\\_UNDERSTANDING\\_CAPACITY\\_AND\\_COMP.PDF](https://cdn.odi.org/media/documents/as_local_as_possible_as_international_as_necessary_understanding_capacity_and_comp.pdf)).

**BARBELET, V., DAVIES, G., FLINT, J. AND DAVEY, E. (2021)** Interrogating the evidence base on humanitarian localisation: a literature study. HPG literature review. Londres: ODI ([HTTPS://ODI.ORG/EN/PUBLICATIONS/INTERROGATING-THE-EVIDENCE-BASE-ON-HUMANITARIAN-LOCALISATION-A-LITERATURE-STUDY/](https://odi.org/en/publications/interrogating-the-evidence-base-on-humanitarian-localisation-a-literature-study/)).

Resourcing Refugee Leadership Initiative. (2021). Evidence Base for the Impact and Importance of Refugee-Led Organizations. Obtenido de: [HTTPS://WWW.REFUGEESLEAD.ORG/EVIDENCE](https://www.refugeeslead.org/evidence)