

# **EL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, LA POBREZA Y LA DISCRIMINACION RACIAL**

**27 de octubre, 2009**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Tanto las organizaciones que trabajan en promover el desarrollo como las agencias de asistencia multilateral coinciden en que la región de América Latina presenta los niveles más altos de desigualdad económica de cualquier otra región del mundo. Además, según cálculos conservadores, la pobreza afecta a más de 180 millones de personas actualmente<sup>1</sup>. La población de América Latina incluye a más de 150 millones de afro-latinos<sup>1</sup> y 50 millones de ciudadanos indígenas<sup>2</sup>, los cuales, en su conjunto, conforman el 40 por ciento de la población y representan de forma proporcional los más pobres de la región<sup>3</sup>.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), creado en 1959, es la institución crediticia multilateral más importante en la región. La aplicación del principio de igualdad racial a la hora de identificar, preparar e implementar los programas o proyectos del BID, así como en las prácticas de contratación, retención y promoción, todavía representa un desafío.

Una gran cantidad de los recursos del BID se contribuyen a través de las reposiciones de capital periódicas, es decir, las contribuciones de los gobiernos donantes. El último de estos aumentos fue la Octava Reposición, aprobada en 1994, cuya contribución por parte de los Estados Unidos estaba sujeta al compromiso del BID destinado a reducir la pobreza en la región. Actualmente, el BID negocia la Novena Reposición.

Con motivo de la Novena Reposición del Banco, se les pedirá a los contribuyentes estadounidenses una vez más que aporten recursos sustanciales de capital<sup>4</sup>. Asimismo, en los Estados Unidos, la apremiante situación de los afro-latinos, así como la de las comunidades indígenas, ha creado gran preocupación. En enero de 2009, miembros de organizaciones no gubernamentales afro-latinas e indígenas afectadas por las actividades

---

<sup>1</sup>El término “afro-latino” indica a una persona nacida de afro-descendientes en uno de los países de habla hispana o portuguesa de América Latina que ha crecido en un hogar que se identifica con las normas, costumbres y valores de las culturas hispana y negra.

<sup>2</sup>Estos cálculos se basan en el número de personas censadas que se autoidentifican como indígenas o que hablan un idioma indígena como lengua materna.

<sup>3</sup>En junio, nueve organizaciones no gubernamentales (ONGs) enviaron una “Nota conceptual” al equipo directivo del BID en la que se detallaba su preocupación por la incapacidad del BID a lo largo de los años de reducir la pobreza y la desigualdad en la región.

<sup>4</sup> Estados Unidos es el mayor accionista del BID y controla sobre el 30 por ciento del voto, además de contribuir 30 por ciento del capital.

del BID, se dirigieron al Government Accountability Project (*Proyecto de Responsabilidad Gubernamental*), (GAP)<sup>5</sup> como consecuencia de la falta de proyectos y préstamos diseñados para abordar a los problemas que enfrentan a sus comunidades, así como la falta de representación de las mismas dentro del personal del BID. Los denunciantes también informaron que la falta de préstamos específicos para proyectos dirigidos a estos dos grupos significa un incumplimiento de las condiciones establecidas por la Octava Reposición de Recursos, aprobadas desde hace 15 años.

Después de recibir las denuncias el GAP inició una investigación de los hechos a través de entrevistas con antiguos y actuales empleados del BID, encuestas de observadores informados, análisis de la información de proyectos cuando ha sido posible y revisiones de los datos publicados del personal en el año 2007, los cuales representan los datos más actualizados disponibles. Información oficial relacionada a proyectos y al personal fue proporcionada por la oficina del Director Ejecutivo de los Estados Unidos y del BID como respuesta a las preguntas transmitidas por escrito (Apéndice A).

El BID ya se ha encontrado con obstáculos importantes a la hora de enfrentar a la pobreza que afecta a las poblaciones afro-latinas e indígenas sujetas a la discriminación racial y étnica, ya que el mito de la “democracia racial” siempre prevaleció en la región. Según esta teoría sobre las relaciones raciales, los excluidos por motivos raciales podrían superar las consecuencias de la discriminación por medio del matrimonio interracial o la acumulación de riqueza. Sin embargo, una compilación creciente de datos a nivel nacional que demuestra la persistencia de discriminación racial y pobreza intergeneracional ha convertido a este mito en una teoría dudosa. Como consecuencia, algunos países han promulgado leyes para mitigar los impactos negativos de exclusión racial y étnica. En contraposición, el BID ha quedado atrás en este aspecto y el mito sigue estando presente, haciéndose más evidente en la falta de préstamos y proyectos específicos destinados a las poblaciones que sufren este tipo de discriminación, así como en las prácticas de empleo del propio BID.

Según la información publicada por el BID, éste concedió préstamos que ascendieron a un total de \$45 mil millones entre 2001 y 2005. Durante el mismo período, se invirtieron \$58.3 millones como préstamos para financiar proyectos que incorporaban componentes que beneficiaban a las comunidades afro-latinas e indígenas, es decir, un 0.13 por ciento aproximadamente del total de préstamos y cooperación técnica (Apéndice A) aprobados durante el período. A pesar de que estudios elaborados por el Banco Mundial y [el Congreso de los Estados Unidos](#) reflejan que más del 50 por ciento de la población pobre de América Latina está formada por afro-latinos e indígenas<sup>ii</sup>.

El esfuerzo más visible realizado por el BID para dirigirse a las carencias de estas dos poblaciones es el Fondo Fiduciario para la Inclusión Social (*Social Inclusion Trust Fund*), que funcionó de 2003 a 2006. Los recursos del Fondo financiaron la cooperación técnica para pequeños proyectos pilotos (de un máximo de 80.000 dólares). Los empleados con conocimiento de las negociaciones de los préstamos informaron que los

---

<sup>5</sup> GAP es una ONG y empresa legal que representa a los denunciantes ("whistleblowers") en Washington, DC.

gobiernos expresaron reticencia a la hora de ampliar estos proyectos con los fondos prestados si los objetivos exigían de forma explícita beneficios dirigidos a afro-latinos e indígenas. Al parecer, la falta de concientización o de compromiso por parte de los funcionarios del BID dificultó el uso de la influencia sustancial de la institución frente a los gobiernos prestatarios para cumplir con su propio compromiso relacionado a la inclusión social y la reducción de la pobreza.

En cuanto a las iniciativas sobre diversidad racial dirigidas al personal del BID, investigaciones ya concluidas demuestran un aumento evidente en las actividades de planificación relacionadas con la Conferencia Mundial contra el Racismo organizada por la Organización de las Naciones Unidas en Durban (Sudáfrica) en 2001. Como preparación para la conferencia, el BID desarrolló una serie de estrategias diseñadas para tratar la discriminación que afectaba al personal. Sin embargo, estas iniciativas carecían de objetivos fijos y fechas límites que aseguraran la implementación. Por ejemplo, la omisión de objetivos y plazos hizo que se desactivara (i) la Estrategia Institucional del 1999 que incorporaba un mandato para promover la diversidad interna; (ii) la Estrategia de Recursos Humanos del 2001 que incluía un mandato para ampliar y mejorar a los procesos y prácticas de recursos humanos para que valoren y promuevan la diversidad en el BID; (iii) el Plan de Acción para Promover la Diversidad en el BID, aprobado por la junta directiva en diciembre de 2001. El más reciente Marco Estratégico de Diversidad e Inclusión incluye objetivos y mecanismos de implementación pero éstos se refieren principalmente a la cuestión de diversidad con respeto al género.

Según los datos emitidos por el Departamento de Recursos Humanos (RRHH), el BID empleó a 1.745 empleados en 2007. Este año, RRHH afirmó de forma no oficial que el BID actualmente emplea a 50 personas afro-descendientes. Sin embargo, anécdotas (proveniente de diversas fuentes independientes) indican que menos de 10 afro-latinos están contratados en la sede del BID, y la mayoría de ellos tienen puestos administrativos o de asistencia. Las mismas fuentes informaron que solo dos personas que se auto-identificaron como indígenas trabajan en la sede del BID, una de ellas como empleado permanente y la otra está actualmente inscrita en el Programa de Diversidad para Jóvenes Profesionales. La mayoría de los afro-descendientes empleados como personal permanente en la sede en Washington provienen del Caribe o son afro-americanos. Según fuentes no oficiales, hay menos de 25 afro-descendientes, pero esta cifra no ha sido confirmada. No existe información oficial sobre ni la raza y ni la étnia del personal del BID.

La Unidad de Género y Diversidad fue creada con motivo del reajuste estructural que comenzó en 2006. Al parecer, el proceso de consolidación del personal de la unidad ha sido lento y todavía no se sabe si la Unidad ha trabajado de manera efectiva.

Con la finalidad de promover la inclusión y la diversidad entre el personal del BID, el BID creó – entre el año 2004 y 2005 – al Programa de Pasantía para la Diversidad, los Programas de verano e invierno para Empleados y el Programa de Diversidad para Jóvenes Profesionales. Durante la recopilación de información y la realización de entrevistas para este informe, GAP no encontró ninguna referencia a los empleados afro-

latinos y/o indígenas latinoamericanos que fueron incorporados como empleados permanentes en el BID entre 2004 y 2008 a través de estos programas.

El Programa de Diversidad para Jóvenes Profesionales, lanzado en 2005, por ejemplo, supuso una ampliación del ya existente Programa para Jóvenes Profesionales. Su objetivo es incorporar a nuevos empleados afro-descendientes e indígenas. Los primeros dos profesionales egresados de este Programa, un afro-latino y un indígena, no fueron contratados como profesionales permanentes. Son ellos los únicos egresados del Programa que no fueron contratados durante los últimos 12 años. Entre el grupo que se incorporó al BID a través del programa en el año 2008, figuran cuatro afro-descendientes, uno de los cuales es afro-latino, y una persona indígena.

El grupo de profesionales que entró a formar parte del BID a través del mismo programa en el año 2009 tampoco incluye a ningún candidato afro-latino o indígena de América Latina. Sin embargo, cuatro de los diez candidatos aceptados por el Programa de Profesionales Jóvenes se ingresaron a través del Programa de Diversidad.

## **Recomendaciones**

Dado que el BID se aproxima a solicitar recursos financieros adicionales mediante la Novena Reposición, la administración precisa adoptar las medidas necesarias para abordar las consecuencias de la discriminación racial y étnica en la región. **Estas acciones deben establecer plazos, metas y fechas límites.**

- Como objetivo, el BID debe poner a la disponibilidad de las víctimas de discriminación racial y étnica un mayor porcentaje de sus recursos del capital ordinario. Asimismo, este ajuste debe reflejarse a través de la inclusión del objetivo en la formulación de las estrategias nacionales del BID.
- El BID debe recopilar y analizar información referente a la raza, etnia y pobreza. Las condiciones actuales de las comunidades afro-latinas e indígenas en las Américas deben ser documentadas y publicadas con la finalidad de orientar la toma de decisiones y permitir el seguimiento de la efectividad de los préstamos y cooperación técnica.
- El BID debe incorporar a representantes de organizaciones de la sociedad civil de afro-descendientes e indígenas en sus mecanismos consultivos a nivel regional, subregional y nacional, sobre todo en consultas relacionadas con la formulación de estrategias para los países.
- El BID debe recopilar y publicar información referente a sus empleados según su raza y etnia por cargo y departamento dentro de la institución.
- El BID debería poner en práctica contrataciones basadas en la diversidad y objetivos de retención para incorporar una variedad de perspectivas sobre el desarrollo socioeconómico y para promover la confianza entre el BID y las poblaciones que han sido tradicionalmente marginalizadas en América Latina.
- Se debería conceder más autonomía y autoridad al Asesor sobre Diversidad. Este puesto debería ser elevado de nivel y fortalecida con presupuesto no dependiente del Departamento de Recursos Humanos.

- El BID debe recopilar, analizar y publicar información sobre las consecuencias y la efectividad de sus operaciones y actividades de contratación en referencia a la población afro-latina e indígena.
- Se debe publicar las cifras que documenten los gastos incurridos en el Programa de Pasantía para la Diversidad, de los Programas de verano e invierno y del Programa de Diversidad para Jóvenes Profesionales entre 2004 y la actualidad con la finalidad de evaluar la eficiencia de los esfuerzos realizados para contratar personal diverso.
- El BID debería establecer una iniciativa para fomentar la capacidad a través de pasantías para profesionales afro-descendientes e indígenas en las oficinas nacionales para mejorar el potencial de futuras contrataciones permanentes de miembros de estas poblaciones.

---

## NOTAS FINALES

<sup>i</sup> [Social Panorama of Latin America: 2008 ECLAC](#), United Nations, New York, 2008.

<sup>ii</sup>“Economic Opportunities for Indigenous Peoples in Latin America,” The World Bank, Washington, DC, March, 2007; “Afro-Latinos in Latin America and Considerations for U.S. Policy,” CRS Report for Congress, Washington, DC, November 21, 2008. 27 October 2009  
<[http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PCAAB697.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PCAAB697.pdf)>.