



¿CÓMO INFLUYÓ LA DIVERSIDAD DEL LIDERAZGO EN LAS DECISIONES TOMADAS DURANTE LA CRISIS SANITARIA (COVID-19) DENTRO DEL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA?

Junio 2021



HUMANITARIAN
ADVISORY GROUP



RESUMEN

El sector humanitario se encuentra al centro de varias desigualdades que siguen creciendo en el mundo. Asegurar que los principios humanitarios y prácticas éticas sustentan el trabajo de las organizaciones humanitarias es esencial para su credibilidad y legitimidad. Recientemente, mientras movimientos sociales han denunciado discriminación e injusticia, organizaciones y miembros dentro del sector humanitario han participado más activamente en conversaciones sobre operaciones e instituciones humanitarias con el objetivo de asegurar que las personas sean y permanezcan al centro de atención. Estas conversaciones han permitido llegar a la conclusión de que las organizaciones humanitarias pueden hacer más para que haya mayor diversidad en los equipos.

Esta investigación tiene como objetivo informar sobre la diversidad e inclusión en el sector humanitario, sin querer defender una reforma (aunque es un tema importante), sino queriendo demostrar la importancia de tener una multitud de perspectivas y experiencias dentro del liderazgo y la toma de decisiones del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

ACERCA DE ESTA INVESTIGACIÓN

Este informe hace parte de una investigación realizada por Humanitarian Advisory Group, que tiene como objetivo entender como un liderazgo más diverso e inclusivo puede mejorar la capacidad del sistema humanitario para afrontar los principales retos. La hipótesis de nuestra investigación es que un liderazgo diverso e inclusivo ayuda al sector a desarrollarse en un mundo en rápida evolución, al traer diferentes estrategias y nuevas maneras de pensar.

Esta investigación es una colaboración con: Humanitarian Advisory Group (HAG), GLOW Red, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y el Comité Internacional de la Cruz Roja. Se basa en el

análisis de las decisiones tomadas durante la crisis sanitaria (COVID-19) dentro del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Esta investigación no pretende evaluar las consecuencias o repercusiones de las decisiones de un liderazgo en particular, sino tratar de entender si una pluralidad de perspectivas se correlaciona con una pluralidad de acciones. Las cuestiones de nuestra investigación eran las siguientes:



Cuestión 1:

¿Cómo diferentes líderes humanitarios han respondido a la crisis sanitaria (COVID-19)?



Cuestión 2:

¿La diversidad y las características personales de los líderes han tenido una influencia en las decisiones tomadas? Si sí, ¿cómo?

FUENTES Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

La investigación se basó en una revisión de documentos, una encuesta y unas entrevistas con participantes clave. Hemos recibido 354 respuestas a nuestra encuesta por parte de voluntarios y empleados del Movimiento Cruz Roja/Media Luna Roja. Estos datos fueron analizados de dos maneras: primero, intentamos entender la frecuencia de una respuesta dada, segundo identificar estadísticamente pruebas que demuestran una influencia de las características personales de cada persona sobre cada decisión. Las entrevistas nos permitieron analizar con más detalle las percepciones y experiencias de las personas.

Hemos identificado seis factores que hay que tener en cuenta cuando una decisión (en el caso de cuestiones complejas) es tomada: las consecuencias, las evidencias, las opciones, las personas, el proceso y el riesgo.

RESULTADO: UNA DIVERSIDAD EN LOS EQUIPOS DE LIDERAZGO HACE UNA DIFERENCIA

La investigación demostró importantes diferencias en la manera en que los líderes del Movimiento Cruz Roja/Media Luna Roja con experiencias y perfiles distintos han tomado decisiones. En pocas palabras, la investigación demostró que es importante saber quién está alrededor de la mesa.

Por ejemplo, en este contexto de crisis sanitaria (COVID-19) y cuando las organizaciones humanitarias han tenido que adaptar sus programas y lugares de trabajo según los nuevos requisitos de salud pública, los líderes de los países que han estado históricamente poco representados en el liderazgo humanitario implementaron mecanismos de aprendizaje de forma mucho más intencionada que otros líderes. Mujeres en el liderazgo eran más propensas que los hombres a utilizar métodos internos para mejorar la situación, como la elaboración de encuestas para los empleados. Los líderes que se identifican con un grupo étnico o con una minoría en lugares en donde tienen la nacionalidad o la residencia permanente eran más propensos a haber implementado mecanismos de feedback anónimos.

Descubrimos que los líderes del Movimiento Cruz Roja/Media Luna Roja comprendieron que sus características personales tienen una influencia en la manera de liderar. Sin embargo, también hemos descubierto que en algunos casos cuando ciertos rasgos son más raros (como el 2% de los participantes en la encuesta que se identificaron con una discapacidad), estos no tienen una influencia en la toma de decisiones de las personas dentro de grandes grupos, pero si tienen una influencia dentro de más pequeños grupos.

PERO UNA DIVERSIDAD SIN INCLUSIÓN NO ES SUFICIENTE

La investigación también destacó que tener una diversidad de personas en los equipos de liderazgo no es suficiente. Una toma de decisiones efectiva requiere que cada persona pueda expresarse y que cada opinión sea escuchada. Los líderes de distintos sectores en el Movimiento Cruz Roja/Media Luna Roja expresaron sus preocupaciones de que ciertos rasgos, como el género, la edad, la identidad étnica o el tiempo pasado en la compañía podrían afectar la importancia que se les da a ciertas personas.

Investigaciones más amplias muestran que el sector humanitario todavía necesita mejorarse en cuanto a la inclusión, sobre todo, pero no sólo a nivel de liderazgo. Sólo cuando se establecerá una cultura inclusiva, podrán las organizaciones humanitarias acceder a unos verdaderos conocimientos, habilidades e ideas que tanto necesitan en este sector y sostener sus propios valores de tratar a todas las personas con igualdad y dignidad. Este informe presenta una oportunidad para todas las organizaciones de examinar la diversidad en sus equipos de liderazgo, de preguntarse cómo garantizan que todas las voces sean escuchadas y de reflexionar sobre cómo pueden mejorar sus prácticas y su cultura.