

“EL MOVIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS TIENE QUE APRENDER DE SUS PARES”

• Entrevista con Carlos Quesada •

Por Revista Sur

No es una tarea fácil reflexionar sobre el futuro cuando se habla del movimiento de derechos humanos. Sin embargo, tampoco es una cuestión nueva o innovadora, para muchas organizaciones ha sido la pregunta sobre la mesa año tras año. Evidentemente que un contexto pandémico y “pos” pandémico imprime una preocupación muy concreta por sobrevivencia y relevancia, principalmente cuando el trabajo se desarrolla en América Latina. Cómo las organizaciones de derechos humanos enfrentaron y enfrentan los desafíos recientes, cómo los últimos años impactaron la agenda de trabajo y redefinieron las dinámicas internas en un contexto de incertidumbre en relación al presente y al futuro, son preguntas que intentamos responder en esta edición de la Sur.

En entrevista concedida a la Revista Sur, Carlos Quesada, Director Ejecutivo del International Institute on Race, Equality and Human Rights (Race and Equality) o Raza e Igualdad, organización de sociedad civil con actuación internacional, nos habla, entre otras cosas, de los aprendizajes institucionales que les dejó la pandemia, la importancia del autocuidado, y el fortalecimiento de la capacidad organizacional, los desafíos de la interseccionalidad y el financiamiento, así como algunas estrategias y prácticas de incidencia regional que están en proceso y que hacen parte del ejercicio de imaginar y construir colectivamente futuros posibles.

Revista Sur • Cuéntanos un poco sobre la organización, ¿qué es y qué hace Race and Equality?

Carlos Quesada • Somos una organización de capacidad institucional e incidencia internacional. Básicamente, lo que hacemos es fortalecer a organizaciones de la sociedad civil en América latina, especialmente en los países donde trabajamos, con dos objetivos fundamentales: Uno, para que puedan utilizar el sistema interamericano de protección de derechos humanos, y el sistema universal de protección de derechos humanos. Somos una organización que está "backstage", nosotros no hablamos por las organizaciones, sino que las empoderamos a través de ciertos instrumentos para que ellas puedan utilizar los sistemas por sí mismas. Por ejemplo, en el caso del Comité que Monitorea la Convención Internacional Contra la Discriminación Racial (CERD) y el Examen Periódico Universal (EPU), ayudamos a las organizaciones de la sociedad civil para que ellas construyan sus informes alternativos y los envíen. Luego iniciamos un trabajo de incidencia con ellas, para que las organizaciones influencien esos mecanismos con el fin de incluir sus recomendaciones en los documentos oficiales. No hacemos solo una capacitación sobre los sistemas y cómo se utilizan, sino también, sobre cómo hacer incidencia efectiva, por lo que las capacitaciones se realizan en el marco de alguna revisión ante los mismos. Para lo anterior, utilizamos varios manuales en las capacitaciones, entre ellos uno sobre cómo elaborar *informes de derechos humanos para la incidencia*.¹ Siempre estamos apoyando y dando voz a las organizaciones. Somos como una organización fantasma. Pero ¿por qué para nosotros esto es importante? Porque empodera a las organizaciones, ellas se hacen dueñas de sus informes y realizan una labor con un impacto directo e inmediato. Las organizaciones necesitan saber qué hacer, cómo hacerlo y saber qué pasa con lo que están haciendo. A lo largo de los años, hemos construido una relación estrecha con relatores o comisionados, tanto del sistema interamericano como del sistema universal, y esto ha ayudado a mejorar la forma en que las organizaciones puedan utilizar los sistemas. Sin embargo, también hacemos litigio estratégico directo cuando organizaciones no pueden hacerlo. Por ejemplo, llevamos casos frente al sistema interamericano sobre casos de periodistas en Nicaragua, casos en contra de la libertad de expresión en el marco de la actual crisis de derechos humanos, agudizada desde el 2018; porque las víctimas no son una organización, son individuos, en esos casos ejercemos un trabajo de litigio estratégico directo. También en el caso de Cuba, República Dominicana, Brasil y en ciertos casos en Colombia, cuando identificamos víctimas que no están siendo apoyadas por organizaciones. También mandamos Cartas de Alegaciones (Denuncias individuales) sobre casos concretos frente al sistema de procedimientos especiales de Naciones Unidas (Expertos Independientes) Pero en general, lo ideal es que seamos una institución de capacidad institucional que busca fortalecer a las organizaciones para que puedan utilizar ambos sistemas de una manera eficaz y eficiente.

Sur • ¿Cuántos años tiene la organización?

C.Q. • Yo fundé la organización en el 2014, pero trabajaba antes en una organización que se llamaba *Global Right Partners for Justice*, en Estados Unidos. De alguna manera

trasladé lo que ya estábamos haciendo allí a la organización, entonces puedo decir que hace muchos años que trabajo con Criola,² con Geledes,³ en el caso de Brasil y con otras organizaciones, siempre bajo ese mismo esquema: estar detrás de bambalinas, digámoslo así, y que fueran las organizaciones las protagonistas. En el caso de Colombia, trabajamos con Afrodes,⁴ cuando era una organización considerada en Colombia “de primera generación”, eran literalmente una organización de víctimas, hoy estamos muy contentos de ver que organizaciones como Afrodes y otras en Colombia han llegado donde han llegado. Eso implica capacidad institucional. Geledes, por ejemplo, ahora litiga sola frente al sistema interamericano. Esto significa que algo hicimos bien, cuando las organizaciones ya no nos necesitan y entramos en una dinámica de ser contrapartes al mismo nivel. Allí está un poco la filosofía de la capacidad institucional.

Sur • ¿Qué desafíos estructurales la pandemia y el contexto posterior trajeron para la organización, ¿cómo les afectó en términos de política institucional, qué cosas tuvieron que implementar, y cuáles fueron los aprendizajes?

C.Q. • Yo quisiera verlo desde lo positivo. En relación a las oportunidades, fue adaptarse a lo que venía inmediatamente. Recuerdo que teníamos un taller presencial en mayo del 2020 con Víctor Madrigal, Experto Independiente sobre la orientación sexual e identidad de género de la ONU. Habíamos cerrado la oficina la tercera semana de marzo, y con mi equipo LGBTI inmediatamente pensamos ¿Qué vamos a hacer? Ya veníamos utilizando herramientas como Zoom y Skype, porque como somos una organización internacional, tenemos 65 personas a nivel mundial, con oficina en Bogotá y Río de Janeiro, y una pequeña oficina en Ginebra, y consultores/as repartidos en varios países de la región. Entonces la virtualidad no llegó a ser una sorpresa. El desafío en realidad fue adaptar los talleres que hacíamos de manera virtual ¿cómo lograr que la gente no se cansara y no se aburriera? El taller con Víctor nos dio muchas enseñanzas y empezamos a comprar los webinars; son gratis hasta cierto punto, después tenías que comprar y luego ya habían otras opciones. Los talleres de 3 días ya no se podían hacer en tres días, teníamos que reducirlos a 3 jornadas, en 3 semanas distintas, eso generó que tuviéramos que movilizarnos pronto.

El gran desafío que tuvimos a nivel interno, institucional, tuvo que ver con el cómo nos sentíamos como personas, dentro de las organizaciones. Yo vivo en Washington DC, y hubo tres meses en los que estuvimos casi que “si sacábamos la nariz nos detenían en la calle”. Washington está muy cerca de NY, y el Covid-19 golpeó muy fuerte a NY. Entonces, claro, eran grandes retos para el personal que estaba en DC, una gran preocupación al inicio fue saber qué es lo que va a pasar, y luego a nivel institucional. Evidentemente, yo al segundo mes me comuniqué con los donantes, les dije, bueno, necesitamos saber si ustedes nos van a seguir financiando, tenemos que hacer un reajuste en el presupuesto, porque en este momento necesito garantizar al personal que van a continuar. La verdad es que la respuesta de los donantes fue bastante positiva. Nos dijeron, ustedes tienen que priorizar el personal.

Lo que también hicimos fue tener jornadas grupales de autocuidado. Ahora parece que todo el mundo lo habla, pero en su momento, a la gente (especialmente de América Latina) no le gustaba hablar de psicólogos o de apoyo psicosocial, entonces contratamos psicólogos virtuales para estas jornadas. De pronto estábamos en una reunión en Zoom y una compañera aparecía con tres chiquitos corriendo por todo lado, y ella se sentía mal, creía que no estaba dándolo todo, esas falsas percepciones sobre lo que piensan los demás, “pensarán que no estoy trabajando”, etc. Entonces logramos, en junio de 2020, procesos de capacitación internos, que no eran obligatorios. Cada mes y medio teníamos una jornada con una psicóloga grupal, para que dijéramos cómo nos sentíamos y aprendiéramos a lidiar con nuestras emociones. Creo que aquí hay que mencionar cosas importantes: primero la estabilidad; fuimos afortunados, porque muchos otros donantes no hicieron lo mismo. Y me refiero a nuestros donantes, públicos y privados, todos se adaptaron, y lo otro, que me gusta ver como una oportunidad, es que nos dimos cuenta que habíamos logrado hacer todo lo que queríamos hacer, y que nos había sobrado dinero. Entonces tuvimos que pedir lo que se llama *no cost extensions*, para utilizar el dinero en actividades complementarias. Eso fue muy positivo en medio de este proceso, pero sé que otras organizaciones especialmente de América Latina no tuvieron la misma suerte, igual en Estados Unidos, muchas ONG cerraron, o disminuyeron el personal.

Sobre las lecciones aprendidas, la virtualidad. La gente terminó harta de la virtualidad, pero la verdad, y es importante decirlo, es que la virtualidad como instrumento o herramienta complementaria va y debe continuar. Nos unió, no solamente a la institución, sino a mí y a las contrapartes, porque hicimos todo un proceso mediado por la virtualidad. Nos permitió preguntarle a nuestras contrapartes cómo estaban. Como en Estados Unidos se vacunó mucho antes, llevamos personal de América Latina a vacunarse en Estados Unidos cuando todavía no había vacuna en sus países; entonces cuando compañeros/as de Colombia llegaban a Miami a vacunarse, aprovechamos para organizar reuniones presenciales. Otra cosa importante es que contratamos gente durante la virtualidad, entonces descubrimos que ver a las personas cara a cara no es indispensable para que algo funcione. Eso me parece importante.

Sur • Una de las recientes publicaciones de la organización es sobre autocuidado.⁵ Antes de la pandemia ya estaba siendo un tema entre las organizaciones ¿Cómo la pandemia lo resignificó y lo colocó en el centro?

C.Q. • En Estados Unidos hay una cultura de trabajar más de 8 horas al día, es considerado normal trabajar 10 a 12 horas. Y como defensoras y defensores de derechos humanos, creemos que tenemos que trabajar muchas horas al día. Yo creo que la pandemia nos dejó eso, bueno, de que no hay que trabajar 12 horas para hacer lo que se puede hacer en 8 o en menos. Segundo, algo que se puede aplicar a todos los trabajos, no solamente en materia de derechos humanos, es la necesidad de vernos no solamente como colegas de trabajo, sino como seres humanos con necesidades y frustraciones.

Cuando sacamos este material de autocuidado fue interesante porque en una de las reuniones grupales con la psicóloga, le pregunté a una colega: “¿cómo estás?” y fue como si la hubiera regañado, ella empezó a llorar, y a llorar, y la pregunta sólo fue, ¿cómo estás? Entonces ahí nos dimos cuenta, hablando con la psicóloga, que era evidente que mucha gente se sentía presionada. Y el mensaje claro era: para cuidar a los demás, tenemos que cuidarnos mucho. Ya lo veníamos trabajando en 3 países que son muy difíciles: Cuba, Nicaragua y Colombia. Nuestros colegas, gente de organizaciones de la sociedad civil de estos 3 países estaban muy afectadas psicológicamente y ya estaban recibiendo apoyo psicosocial mucho antes de la pandemia. Situaciones de violencia te afectan como defensor/a de derechos humanos, pero te afectan como ser humano, y esto antes de la pandemia, entonces ya habían cosas frente a las cuales pensábamos que teníamos que cuidarnos.

Implementamos algo que se llamaba *pandemic-day*, aplicado a toda la organización. Solo era necesario avisar “mañana me voy a tomar un *pandemic-day*”, que consistía en un día para hacer cualquier cosa. Puedes hacer lo que quieras, solo díganos que no vas a estar disponible porque tienes un *pandemic-day* y está todo bien. Y efectivamente, en muchas ocasiones alguien decía: tal vez esa persona no está trabajando porque tiene un *pandemic-day*. Entonces ya sabíamos que era alguien que se estaba auto-cuidando, estaba en su proceso. Honestamente, en los últimos meses ya nadie me ha pedido los *pandemic-days*, no los hemos quitado. Ahí están, si alguien quiere.

Trabajamos en temas muy difíciles, trabajar en derechos humanos no es fácil. Además cargamos con nuestras propias cosas personales: pareja, casa, familia, etc; yo siempre les digo, si quieren un día personal, solo díganlo al supervisor/a. También disponibilizamos psicólogos individuales, ofrecimos apoyo psicosocial pago hasta por tres meses, de manera intensiva. Y mucha gente aceptó este apoyo psicosocial. En lo del autocuidado, organizaciones feministas ya venían trabajando todo el acoso sexual y laboral que estaban sufriendo defensoras en organizaciones de derechos humanos, es decir que tampoco era algo nuevo. Los motivos son distintos, pero hay que cuidarse. Punto. Tenemos que cuidarnos.

También hacemos una presión para que las personas se tomen sus días libres o sus vacaciones. Y ahí usamos el argumento del autocuidado, y eso ha generado una mejor comunicación interna y ha resultado también en mayor horizontalidad, relaciones mucho más horizontales (no sé si ha sido así en otras organizaciones).

Sur • La cuestión racial es, por lo menos en Brasil, un desafío grande en términos de autocuidado, de políticas institucionales, de movilidad dentro de las organizaciones. Cuéntenos sobre el papel de la raza (que parece central) en el trabajo de ustedes.

C.Q. • La raza como tal, o el racismo, no es el eje, es uno de los tres más importantes con los que trabajamos. Son género, raza y orientación sexual/identidad de género. Entonces para nosotros el tema de la interseccionalidad es fundamental y siempre ha sido normal. El tema de raza es muy importante porque es algo que veníamos trabajando desde *Global Rights*. Por

ejemplo, como sociedad civil, luchamos para que se aprobara la Convención Interamericana Contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, y la otra convención, la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, que empezaron a discutirse como una, pero luego tuvieron que separarse por los países del Caribe inglés.⁶ La convención es como mi bebé. Yo empecé a trabajar en el tema de la convención desde el año 1998, a raíz de la preparación de la conferencia de Santiago de Chile, de cara a la Conferencia Mundial contra el Racismo que se desarrolló en Durban en el 2001, donde logramos que los estados le preguntaran a la OEA si era necesario o no tener una Convención Interamericana contra el racismo. Nuestra valoración desde sociedad civil era ¿Por qué no hay una convención interamericana contra el racismo? Ya hay una convención internacional, pero no es lo mismo, queremos una convención interamericana, ya que nuestro sistema interamericano es reparador. En ese momento, en el año 1998, liderado por la misión de Brasil, y la sociedad civil brasileña, le preguntamos a la OEA, dentro del plan de acción de Santiago,⁷ sobre la necesidad de crear o no una convención, y ahí es donde empieza. Le apostamos todo a esa convención. El movimiento afro-brasileño fue clave para esto, porque como estrategia, luego, pedimos la creación de la Relatoría para pueblos afrodescendientes dentro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en un trabajo de incidencia con Brasil; en aquel momento, Silvio José Albuquerque Silva, que estuvo en el CERD, y que ahora es embajador en Kenia, fue clave en el proceso. Digo todo esto porque yo me defino afrolatino gay, y este nuevo instrumento era súper importante. Luego había que convencer a países como Costa Rica y Uruguay para que lo ratificaran, porque entraba en efecto con dos ratificaciones. Fue todo un trabajo y una estrategia impresionante. Y algo que está intrínseco en la convención, es el tema de la interseccionalidad. Una mujer negra, lesbiana y con discapacidad, viviendo en una favela, no es lo mismo que una mujer negra PhD en Brasil, que también sufre discriminación, no estamos diciendo quién sufre menos. Pero ciertas condiciones hacen que tus derechos sean más vulnerados. Entonces la organización, cuando se crea, es con esa intención: raza, igualdad y derechos humanos.

Aunque es un tema muy importante, en otros países trabajamos otros temas; en Nicaragua trabajamos derechos civiles y políticos, aparte del tema racial; en Colombia y Cuba también. Pero en otros países trabajamos muy fuerte el tema racial.

Pero es importante decir que colocamos raza en el nombre de la organización, a propósito, no como un concepto biológico - las razas no existen, sino sociológico – el racismo existe. Por esta razón es que el tema de la interseccionalidad para mí es muy importante, evidentemente los derechos no se cumplen para todas las personas por igual.

Sur • Háblanos más sobre los desafíos estructurales para el movimientos de derechos humanos en la región.

C.Q. • Pienso que la compartimentalización de derechos nos impide reconocer otros derechos. Le pasa a parte del movimiento feminista con el movimiento trans, a las mujeres

negras con el movimiento de mujeres blancas o mestizas, y en otros casos. No podemos seguir compartimentalizando los derechos. Creo que este es un desafío grande que tiene el movimiento de derechos humanos, ya que su compartimentalización ha impedido el reconocimiento total de derechos. Y muchas veces, la colaboración entre pares. Inclusive durante la pandemia, vi organizaciones de derechos humanos que estaban ayudando a ciertas organizaciones pero no a otras. Y muchas veces de manera deliberada.

Es un gran reto, y por eso creamos, junto con 14 organizaciones impulsoras, un proceso llamado Foro Regional de Derechos Humanos que luego pasó a ser *Regionar*, que consistía en: dejemos de hablar de las individualidades y hablemos de los retos colectivos, de las oportunidades que tenemos, y de las estrategias que podemos crear de manera conjunta. Porque si alguien tiene claro lo que quiere, son los anti-derechos. Lo tienen clarísimo y lo tienen y expresan en un párrafo. Un/a anti-derechos en Perú, en México, o en cualquier otro país te dice en una frase lo que es la “ideología de género”. Pero si hablas con el movimiento tradicional de derechos en América Latina, no tenemos un lenguaje común y comprensible, ni contra los anti-derechos, ni entre nosotros mismos. Entonces es un reto poder encontrarnos más allá de los apellidos: “yo trabajo en esto, en aquello” y poder decir: un problema estructural que tenemos las organizaciones es la sostenibilidad del movimiento, el acceso a recursos. Como es un desafío de todo el movimiento de derechos humanos, entonces hablemos en conjunto para tratar de encontrar estrategias conjuntas, para llegar a los donantes como un mismo mensaje. Todos nos llevamos muy bien, hasta que sale una convocatoria y empezamos a pelearnos por el dinero. Y en este sentido, también me parece muy perverso de parte de los donantes. Es importante que los donantes entiendan que la sostenibilidad es un desafío y que implica el posible debilitamiento del sistema de derechos humanos.

Otro reto, dentro de la misma sostenibilidad tiene que ver con la independencia, porque cuando aplicas a algo, generalmente ya está pre-establecido. Hay una desconexión entre lo que los donantes quieren, y la realidad, y en el medio, nosotros tenemos que adaptar la realidad que vivimos para satisfacer la agenda de los donantes. Yo se lo digo a los donantes, algunos nos oyen, otros simplemente nos dicen, qué pena ¡ya está establecido! Pero creo que es importante que también lo oigan de otras organizaciones, no solo de una. Porque si lo oyen de Carlos Quesada, de *Raza e Igualdad* está bien, pero si lo oyen también de Camila Asano de Conectas, si lo oyen de Rodney Jericó de Geledés y de otros/as, ah bueno, eso muestra que el movimiento está preocupado.

Eso es un poco la idea de *Regionar*, que podamos llevar preocupaciones comunes a donantes, pero también ante la Comisión Interamericana, o ante el sistema universal por la forma en que se protegen los derechos humanos. Porque otra cosa en América latina es que hemos endiosado al sistema universal y al interamericano, y tenemos que criticarlos cuando sea necesario. Estamos acomodándonos, pero no son pocos los retos. Y aquí digo que si no organizamos un lenguaje común, basado en el respeto y la coherencia entre las organizaciones de derechos humanos, el futuro de los derechos humanos está en veremos.

Sur • Y entonces ¿cómo fortalecer transnacionalmente las solidaridades frente a esas cuestiones importantes que has mencionado? ¿Regionar sería una estrategia en este sentido, apuntando a una articulación más fuerte que aún no existe?

C.Q. • Sí, efectivamente, cuando empezamos con el proceso que nos llevó a *Regionar*, fue un proceso de escuchar mucha gente con las mismas preocupaciones: "Aquí nosotros nos estamos dividiendo, matando por recursos, los donantes no nos están entendiendo". Algo muy importante que queremos visibilizar con *Regionar*, es que tenemos que aprender de nosotros mismos. El movimiento de derechos humanos tiene que aprender de sus pares. A mí nunca se me olvida que durante la primera reunión con el comité impulsor, habían 14 organizaciones y empezábamos a hablar de derechos humanos en general, cuando la organización Abya-Yala nos dijo: "esperen, todo lo que ustedes nos están diciendo suena maravilloso, pero nosotros no vemos el mundo así, no es así que nosotros vemos los derechos humanos ni la defensa y protección de los mismos". Y fue como una bofetada. Fue como un despertar para nosotros que estábamos ahí, tenemos que aprender de nosotros mismos, el movimiento feminista tiene que aprender del movimiento negro, el movimiento LGBT tiene que aprender del movimiento por la niñez, el indígena de otros movimientos, nosotros del movimiento indígena. Y esa, creo yo, fue la estructura que logró amalgamar *Regionar*: Tenemos que aprender de nosotros mismos, antes de lograr construir algo conjunto. Y fue todo este proceso, durante dos años antes de la conferencia,⁸ donde se hicieron pronósticos, y mucha gente participó; las mismas organizaciones tenían que invitar a otras organizaciones, para que no fuera una reunión de amigos; yo no conocía ni al 10 % de las organizaciones que llegaron. Todo el mundo quería aprender de todo el mundo. Esta es la gran lección, que nosotros como movimiento de derechos humanos, podemos buscarnos entre nosotros, aprender de nosotros, para lograr crear mensajes comunes. Yo creo que hacen falta estos momentos dentro del movimiento de América latina, donde dejamos de ver sólo las especificidades, para ver las cosas que nos unen en las luchas, y basados en esas luchas podamos ayudarnos. Faltan más esos espacios donde no compitamos. Hacia eso vamos con *Regionar*, que apenas está naciendo, la idea es ir sumando, ir tratando de posicionar esa filosofía. Entonces, por ejemplo, nosotros no hablamos de raza, de género, de identidad sexual o identidad de género, hablamos de problemas comunes, de cómo los donantes nos ven, de cómo poder tener una conversación más de tú a tú con los donantes, o entre nosotros, ese tipo de cosas, de cómo aprender de los movimientos, reconocer las diferencias, respetarlas y si es posible, aprender de ellas. *Regionar* fue una experiencia muy valiosa, no sé hacia dónde va, pero creo que es un buen principio y salió bien.

Quiero terminar con esto: el mundo evoluciona, el movimiento de derechos humanos en América latina tiene que evolucionar. La forma en cómo protegemos los derechos humanos tiene que evolucionar. Y estamos en constante evolución, sólo que ni nosotros lo estamos entendiendo, ni los donantes lo están entendiendo, pero, somos un movimiento en evolución.



Carlos Quesada.
Fuente: archivo personal.

• • •

*Entrevista realizada por Maryuri Mora Grisales en diciembre de 2022.
Original en español.*

NOTAS

1 • “Manual para la elaboración de informes de derechos humanos para la incidencia”, International Institute on Race, Equality and Human Rights – Race and Equality, junio de 2020, visitado el 31 de diciembre de 2022, https://raceandequality.org/wp-content/uploads/2020/09/Manual-IDH_web_ilustrado.pdf.

2 • Criola, Homepage, 2022, visitado el 31 de diciembre de 2022, <https://criola.org.br/>.

3 • Portal Geledés, Homepage, 2022, visitado el 31 de diciembre de 2022, <https://www.geledes.org.br/>.

4 • Afrodes, Homepage, 2022, visitado el 31 de diciembre de 2022, <http://www.afrodescolombia.org/>.

5 • “Guía para el autocuidado: ‘Si yo me cuido, puedo cuidar a los demás’”, International Institute on Race, Equality and Human Rights – Race and

Equality, mayo de 2022, visitado el 31 de diciembre de 2022, https://raceandequality.org/wp-content/uploads/2022/08/GUIA-AUTOCUIDADO_FINAL.pdf.

6 • El tema LGBT era el problema, pues en muchos países del caribe inglés la cuestión LGBT todavía es un crimen, entonces dijeron: “No avanzamos con la convención si no se separan”.

7 • “Segunda Cumbres de las Américas”, OAS, 1998, visitado el 31 de diciembre de 2022, https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/cumbreamericassantiago_planaccion.pdf.

8 • La Conferencia Regional se realizó en Bogotá entre los días 29 y 30 de noviembre de 2022, contando con la presencia de más de 150 organizaciones. Para más información sobre el proceso: www.regionar.org.



"Esta revista es publicada bajo la licencia la Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License"