



POSGRADO INTERINSTITUCIONAL DE DERECHOS
HUMANOS

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS/
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA

**LA DISCRIMINACIÓN RACIAL COMO
IMPEDIMENTO PARA EL ACCESO AL TRABAJO
DECENTE DE LA POBLACIÓN NEGRA Y
RACIALIZADA**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
DERECHOS HUMANOS PRESENTA:
LICENCIADA YENIFER CUESTA MOSQUERA

ASESOR:
DOCTOR MARIO ALFREDO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

ÍNDICE

Agradecimientos	3
INTRODUCCIÓN	4
Capítulo I. Trabajo decente y población negra y racializada	9
Capítulo II. Discriminación racial estructural, sistemática e institucional hacia la población negra en el entorno laboral (prejuicios, prácticas y brechas de desigualdad)	33
Capítulo III. Construcción de identidad de la población negra y racializada en el mundo del trabajo	52
Conclusión	77
Bibliografía	75

Agradecimientos

Gracias a Dios, a mi persona, a las oportunidades, a las personas que directa e indirectamente hicieron parte de la motivación a culminar mis estudios y enfrentar la estancia en México.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por la beca otorgada, que me permitió mi sostenimiento en el maravilloso país mexicano y el financiamiento de la Maestría.

Al Doctor Mario Alfredo Hernández por su paciencia y apoyo para elaborar este trabajo, por ser un extraordinario Director de Tesis y más aún su amistad.

A mi mascota Manzana por su compañía al momento de escribir cada una de las líneas de este trabajo.

A Ana Débora Mosquera Mosquera, Ana Bertilda Mosquera Mosquera y Yesith Cuesta Rentería, por su apoyo incondicional desde la distancia y la paciencia de mi regreso a Colombia.

A la causa de defender y luchar por la no discriminación racial, de la población negra y racializada.

A José Alejandro Pérez Acosta, por hacerme ver que el amor es sinónimo de determinación, compromiso y disciplina.

A la familia Pérez Acosta por acoger en su seno familiar a una extranjera.

A la Coordinación de la Maestría Interinstitucional en Derechos Humanos, desde la administración de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y demás instituciones que hacen parte del Programa.

A la Maestra Angélica Chávez por ser una excelente compañera en la Maestría y por ser mi ángel para enfrentar la estadía en México.

Introducción

África y América se encuentran separadas por un gran estrecho de agua, pero unidas por un hilo de sangre. Es innegable que a América arribó población africana desde diferentes partes del así llamado *gran continente*. Esta población fue llevada como mercancía para ser sometida a esclavitud en diferentes actividades relacionadas con la explotación de las riquezas naturales, minerales, entre otras actividades, en la recién *descubierta* América. El camino de llegada de cientos y miles de africanos traídos a la llamada Nueva España los condujo a la esclavitud. De hecho, las principales ubicaciones geográficas respecto de las actividades que ellas y ellos desarrollaban son las que el día de hoy siguen constituyendo los principales asentamientos de la población afrodescendiente. Esto dio pauta para hablar la consolidación del Estado nación y el mestizaje cultural que da lugar a la población racializada. Es de anotar que no toda la población racializada es negra o afrodescendiente, pero la población racializada deriva del mestizaje afrodescendiente. Por ello, y a lo largo de esta investigación de Maestría, se utilizan ambos términos.¹

De entre todos los derechos en relación con los cuales la población negra y racializada ha experimentado discriminación, son quizá de importancia superlativa los derechos laborales. En este sentido, y para plantear un punto de contraste crítico, he recurrido a la categoría de *trabajo decente* como discusión teórica que se ha planteado desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT). ¿Qué es un trabajo armónico con la dignidad y autonomía de las personas? ¿Qué es un empleo que no fomenta la discriminación y, al contrario, permite revertirla? ¿Qué es, pues, un trabajo decente? Entiendo como trabajo decente aquel que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, es decir, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus

¹ Nadia López García, *Nuestra tercera raíz. Un acercamiento al encubrimiento y el olvido de la afrodescendencia en la educación*, Tesis de Licenciatura, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2020. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptd2020/septiembre/0803934/Index.html>

opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.²

En Colombia y en México existe una población económicamente activa que está también integrada por la población negra y racializada, pero que no goza de los mismos derechos laborales que el resto de las personas. Al ser ambos países economías precarias, las poblaciones históricamente discriminadas, como la afrodescendiente, se han concentrado en los empleos informales y en los servicios de apoyo, que no solo reportan ingresos bajos, sino que muchas veces se desarrollan sin seguridad social, jornadas laborales acotadas o sin un contrato de trabajo. Es cierto que el día de hoy, y como resultado del activismo de estas poblaciones durante la última década, hay una mayor visibilidad laboral de ellas, sin embargo, no se ha traducido en una mejora de sus condiciones de trabajo y vida como resultado de mejores leyes y políticas públicas. Es decir, que el Estado no ha asumido su papel como promotor central de la no discriminación por tono de piel, en todos los espacios fundamentales de la vida social, como el laboral.

Tanto el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en México, como el Departamento Nacional Administrativo de Estadística (DANE) en Colombia, han mostrado cifras alarmantes derivadas de las quejas por la violación de derechos de la población negra o con tonos piel más oscuro. Es por ello que se han diseñado estudios sobre movilidad nacional y Población NARP (Negra, afrocolombiana, raizal y palenquera), los cuales muestran que los métodos para reparar a dicha población y el diseño de políticas incluyentes, no se han materializado idóneamente en la sociedad. De manera particular, en la recolección de datos se utilizó la Encuesta del Módulo de Movilidad Social Intergeneracional (MMSI) 2016 de INEGI.³ Cuando se analiza la distribución porcentual de la población de 25 a 64 años por autoclasificación de color de piel, según división de ocupación, los resultados arrojaron que, con un tono de piel más oscuro, hay mayor

² OIT, “Trabajo decente”. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
Para una visión panorámica sobre las discusiones teóricas y consecuencias prácticas en torno a la categoría de trabajo decente, véase: Juan Somavía, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago de Chile, OIT, 2014. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

³ INEGI, *Módulo de movilidad social intergeneracional 2016. Principales resultados*, México, INEGI, 2016. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/principales_resultados_mmsi_2016.pdf En dicha encuesta se entrevistaron aproximadamente 32.481 hogares, obteniendo una entrevista completa de 25.364.

probabilidad de no tener un empleo, de laborar en actividades elementales y de apoyo, ser operadores de maquina y transporte o desempeñarse en trabajos agrícolas, ganaderas de pesca o caza. Al contrario, contar con hasta 3 fuentes de ingresos y tener posiciones laborales como empresarios, jefes, funcionarios directivos, profesionistas, comerciantes, sector administrativo, es más probable para personas con tono de piel claro. Cabe aclarar que las labores en que hay mayor incidencia de población negra por sí mismas no son indecentes (según los parámetros de la OIT) o denigrantes; sin embargo, son actividades en que existe un déficit en la remuneración, carencia de condiciones laborales salubres, falta de seguridad social, poco nivel de desarrollo, discriminación laboral, entre otros componentes.

Así, esta tesis toma también como perspectiva rectora la de la discriminación racial estructural. Es decir, considerar a esta como un problema público, central en la articulación de las relaciones sociales, que tiene consecuencias a lo largo del curso de la vida y de las generaciones, y que también genera afectaciones transversales al conjunto de derechos y oportunidades. En este sentido, la discriminación no es un problema de minorías sino uno del ámbito de la justicia y, en el caso de mi investigación de Maestría, del dominio de la justicia laboral. El derecho humano a la no discriminación se ve afectado cuando la población negra y racializada no pueda ejercer las funciones que libremente pueden llevar a cabo, generándose que, en ocasiones, se vean limitados en el medio laboral en el que se desarrollan. El derecho humano a la no discriminación se ve afectado, generando que la población negra y racializada no pueda ejercer las funciones que libremente deberían llevar a cabo, como resultado de sus elecciones y su trayectoria de vida. En el ámbito laboral se presenta la discriminación racial al momento que los empleadores deciden no elegir a una persona racializada y tienen preferencia por aquella de inferiores capacidades, pero con un tono de piel más claro. Y esta distinción arbitraria ocurre con los salarios, la promoción de ascensos, la protección frente al acoso sexual y laboral, los permisos por enfermedad o cuidado familiar, la jubilación u otros beneficios de seguridad social.

Esta situación se agrava si la persona racializada es mujer, toda vez que las mujeres experimentan triple discriminación por género, por tono de piel y en el ámbito laboral. Esta discriminación estructural se acentúa si, por ejemplo, ella está embarazada, si es jefa de familia o si tiene a su cargo niñas o niños, personas con discapacidad, mayores u otras. La razón es que, en muchos centros de trabajo, se argumenta que estas situaciones merman el

rendimiento o la calidad del empleo, que es imposible conciliar la vida laboral y la vida familiar, que contratarlas por motivos de cuidado es oneroso o que esto resulta desproporcionado para la utilidad que generan. Como puede verse, hay una continuidad entre la discriminación laboral, la de género y la racial, que se materializan en la situación de las mujeres negras y racializadas.

La causa observada por la cual la población negra y racializada está inmersa en una inequidad a la hora de acceder a un trabajo decente se despliega en 2 hipótesis. Por un lado, que se deriva de la falta de construcción de la identidad de dicha población, desde una perspectiva de autoreconocimiento identitario; y, por el otro, que su causa es la discriminación racial estructural y sistemática que se percibe, vive y se siente en el entorno social. Ambos componentes articulan y exacerbaban la discriminación racial y, de manera específica, los contextos de precariedad laboral. La primera hipótesis se desarrolla en un contexto en el que no existe una etnoeducación donde se enseñe, no sólo a la población negra sino a toda la sociedad, el valor de la construcción de la identidad y la movilidad social. La segunda hipótesis se desarrolla bajo la observación de que el sistema está diseñado para que, entre más claro sea el color de piel, más privilegios se tengan a la hora de acceder y ejercer un trabajo decente. Es mi impresión que ambas hipótesis se han estudiado de manera desvinculada. Pero si adoptamos un punto de vista que las vincule será posible demostrar que gran parte de la población negra y racializada no accede a un trabajo a causa de la discriminación racial y de la pervivencia de estereotipos, prejuicios y estigmas discriminatorios, los cuales persisten por causa de la ausencia de intervenciones educativas –como las etnoeducativas– que permitan transformar este estado de cosas.

Por todo lo anterior, esta Investigación de Maestría consta de tres capítulos. En el primero utilizo el concepto de *trabajo decente* de la OIT para revisar la situación laboral de la población negra y racializada en México y Colombia, a partir de algunos indicadores, la revisión del contexto y plantearé la importancia de la no discriminación como perspectiva para desmontar y desnaturalizar esta situación. En el segundo capítulo uso el concepto de *discriminación estructural* y sus derivaciones para las distintas formas de desigualdad que vive esta población, con el propósito de mostrar que no son hechos aislados, casuales o aleatorios; sino, más bien, que se trata de auténticas desventajas históricamente acumuladas en función de los estereotipos, prejuicios y estigmas relacionados con el tono de piel oscuro

y, en el caso de las mujeres, con el género y otras variables asociadas. Finalmente, en el tercer capítulo me ocupo de la reconstrucción de la identidad de la población negra y racializada y de las intervenciones etnoeducativas como una manera de acabar con el fundamento cultural de la discriminación que le impacta, que afecta su seguridad humana, calidad de vida y oportunidades laborales dignas y armónicas con el concepto de trabajo decente. Adicionalmente, se adjunta un archivo electrónico de audio con las entrevistas a mujeres negras colombianas activistas sobre su experiencia de discriminación racial estructural en el trabajo y otros espacios fundamentales de la vida social.

Todo lo enunciado hasta aquí genera que la población negra y racializada además de luchar contra la discriminación racial, deba luchar por el acceso al mercado laboral bajo condiciones dignas. Adelanto que mi conclusión es que, aunque hoy en día es menester la garantía, defensa, respeto, prevención y promoción de los derechos humanos, en la práctica se visualiza una enorme brecha entre, por una parte, lo establecido en los instrumentos normativos en materia de derechos laborales; y, por la otra, la discriminación estructural que se deposita sobre las poblaciones negras y racializadas y que se manifiesta en una cultura no igualitaria y donde ellas aparecen como merecedoras naturales de exclusión. Por eso es que considero que toda esta reflexión sobre los derechos laborales de la población negra y racializada, si bien implica a la economía, la productividad y los medios de vida, conduce a una valoración de la educación, la sensibilización, la construcción de identidad y las intervenciones etnoeducativas.

Capítulo I. Trabajo decente y población negra y racializada

1.1. Planteamiento del problema.

Hablar de población racializada, en especial de la población negra y su acceso a un trabajo decente, implica estudiar y analizar qué puede significar este concepto desde la perspectiva de este grupo que vivió un contexto de esclavitud que todavía tiene consecuencias actualmente. Hoy en día, los avances tecnológicos, la aceleración económica y la rapidez con que los medios de comunicación han logrado derribar barreras limítrofes, para dar paso a mercados globales y emergentes, han generado una expansión y una aceleración en el intercambio comercial entre diferentes naciones permitiendo, así como un crecimiento inédito del sector laboral. Estos avances hacen necesario reflexionar hasta qué punto tiene sentido dicha aceleración económica, y en qué medida puede llegar a afectar la cultura de una nación o de un pueblo. Lo anterior, sobre todo si se tiene en cuenta que el sector de la cultura, que abarca el patrimonio cultural, las industrias creativas y culturales, el turismo y la infraestructura recreativa son determinantes para la creación de empleo.

Si bien esta globalización genera riqueza en sectores específicos de la población de un país, no podemos negar que también empobrece a muchas personas constituidas como mano de obra barata. Este crecimiento sin justicia laboral amplía las brechas de desigualdad e impide conservar las expresiones culturales ancestrales, lo que resulta en una asimilación de las poblaciones originarias a nuevas formas y expresiones culturales urbanas, muchas veces contra su voluntad.⁴

En este contexto, ¿qué significa *trabajo decente* para la población negra y racializada? Esta pregunta se plantea en diferentes escenarios y en relación con distintos comportamientos sociales. Para empezar a responderla, hubo preguntas a 10 personas en Colombia y México racializadas, con estudios de pregrado, si durante el acceso a alguna vacante de índole profesional habían percibido alguna descalificación en su perfil por su tono de piel. Todas coincidieron en que sí. Encontramos desde una administradora de empresas a la que de inmediato le hicieron una entrevista para oficios varios, cuándo iba a la vacante de analista

⁴ Cfr. Bertrand Russell, *Respuestas a preguntas fundamentales sobre política, sociedad, cultura y ética*, Barcelona, Península, 1997.

de nóminas, hasta un ingeniero ambiental a quien le impidieron la entrada a una empresa a partir de su apariencia, habiendo agendado con una cita previa y argumentando que no había trabajo para él. En este último caso, el área que agendó su entrevista no creyó el suceso y determinó que era una excusa que solían utilizar las personas en su condición para revictimizarse y justificar el incumplimiento a la cita acordada. Podría pensarse que 10 personas no son suficientes para determinar que, aún en el 2021, la población racializada, en especial la negra experimenta discriminación al momento de acceder a un trabajo.⁵

El significado de trabajo decente para la población negra y racializada se determina por dos razones que evidencian cómo ella está inmersa en una inequidad a la hora de acceder a un trabajo. Una es la construcción histórica de la identidad de estas personas como ciudadanas de segunda clase y a quienes es legítimo cancelar derechos; y la segunda atiende a la discriminación estructural y sistemática que se percibe, vive y siente en el entorno social y en el momento presente. Por estas razones, sobre todo la segunda, la gente negra y racializada tiene que esforzarse el doble si quiere conseguir un empleo, incluso si es precario o inseguro. En muchas ocasiones, sin importar la preparación con la que se cuente, las y los trabajadores negros y racializados están en desventaja frente al resto de la población. Esto se vincula con la primera razón, es decir, la construcción de la identidad, pues la población prefiere no cuestionar este proceso y se adapta a la precariedad laboral dominante.

Por todo lo anterior resulta relevante el concepto de trabajo decente para la población negra y racializada, quienes viven condiciones objetivas de discriminación, racismo y exclusión laboral; precarización laboral; entorno informal, niveles bajos en la calidad de vida; pobre y miseria, e incluso formas toleradas de esclavitud institucionalizada. Pese a que existe la falsa creencia de que estas injusticias quedaron superadas por la incorporación de la no discriminación en el marco normativo nacional e internacional, los resultados son evidentes y no se ha logrado reforzar los procesos de inclusión laboral, inserción al mercado, erradicación de discriminación en el trabajo. En este sentido, aún se continúan produciendo

⁵ Esta visión también ha sido recuperada críticamente desde los medios de comunicación. De hecho, no está de más recordar la escena de la serie llamada *Anne with E*, en la que un personaje, Sebastián, se acerca a un caballo para observar y el dueño de inmediato le ofrece un par de monedas para que fuera a lavarlo, asumiendo que alguien con su tono de piel se acercaba al animal con el fin de ganar un par de monedas y poder sobrevivir. “Sobrevivir”, ese ha sido uno de los legados que desafortunadamente nos dejó la abolición de la esclavitud y, bajo esta idea, no hay cabida para un trabajo decente. Véase: Amala Reddie, “Anne With An E: A Reflection on Representation”, *Cambridge Editor’s Blog*, 4 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://cambridgeeditors.wordpress.com/2020/09/04/anne-with-an-e-a-reflection-on-representation/>

relaciones sociales racializadas que limitan a esta población a realizar funciones de fuerza física, servicios precarios y mal remunerados (lavandería, cocina, entretenimiento sexual, etcétera), así como actividades que históricamente se asociaron con la esclavitud.

1.2. - Definición y utilidad de la categoría de trabajo decente

¿Qué es el trabajo decente? Para explicarlo utilizaremos inicialmente el argumento dado a conocer por el ex Director de Investigaciones Jurídicas de la Organización Internacional del Trabajo, en la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999. En la cual utilizó cuatro elementos para configurar esta categoría: las características del empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así, la idea de trabajo decente es aplicable tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los autónomos y los que trabajan a domicilio. Este elemento incluye indicadores como la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en efectivo y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales seguras. Los dos elementos que quedan tienen como propósito fortalecer los vínculos sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales asociados al trabajo, por ejemplo, la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil; y el diálogo social a través del cual las personas trabajadoras ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con empleadores y autoridades sobre asuntos de interés común.

Ahora bien, luego de comprender estos elementos podemos preguntar cómo son aplicados y si se hace uso de esta categoría en el día a día. Para ello se han implementado indicadores que apoyan la definición de los elementos que configuran la categoría de trabajo decente. Los indicadores se analizarán uno a uno y, para ello, me apoyaré en el trabajo de Dharam Ghai,⁶ quien señala como los principales: la posibilidad de empleo, el empleo remunerador, las condiciones de trabajo y la protección de derechos.

⁶ Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2003, pp. 125-160. Disponible en: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

El primer indicador son las posibilidades de empleo. Éstas son las oportunidades de trabajo en que confluyen la fuerza de trabajo, la tasa de desempleo y la tasa de empleo. La población negra y racializada cumple con la categoría de la fuerza de trabajo toda vez que puede dedicarse a actividades, ya sea por cuenta propia, de manera informal o excepcionalmente en una actividad formal. Ahora bien, esta población presenta altas tasas de desempleo, de ocupación informal y de dificultades recurrentes para ser evaluada en relación con alguna posición laboral. Así surge otra discriminación en este escenario: porque en la valoración de desempleo de varios países industrializados y en vías de desarrollo, la mujer es la que ocupa el mayor escalafón en la tasa de desempleo. ¿Qué significa ser mujer, negra y desempleada? Cuando se observa la tasa de empleo, se aprecia que ésta es bastante baja toda vez que estamos frente a una fuerza de trabajo que está dispuesta, por el contexto de discriminación, a aceptar salarios injustos o condiciones precarias. Muchas personas viven estas condiciones de empleo, y algunas otras están definitivamente fuera del mercado laboral. Por ello es que la población negra tiene condiciones de empleo diferenciadas y excluyentes. Lo anterior muestra que este primer indicador que permite valorar la disponibilidad del trabajo decente no es gran utilidad en su aplicación para la población negra y racializada, ya que no son visibilizadas como fuerza de trabajo; esto es, no hay un empleo equiparable a la fuerza de trabajo, lo cual tiene como consecuencias las pocas oportunidades de colocarse en la fuerza productiva.

El segundo indicador es el empleo remunerador. Acceder a un trabajo decente implica tener un empleo de este tipo. Algunos países, sobre todo los industrializados, determinan la remuneración a través de dos componentes: uno relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional; y otro referente a la pobreza absoluta, es decir, el porcentaje de la población que vive con menos de 14.40 dólares estadounidenses al día.⁷ A este respecto y para profundizar en la situación laboral de la población negra y racializada, quisiera recuperar algunos datos sobre la pobreza multidimensional en la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (NARP) de Colombia:

⁷ *Ibid.*, p. 132.

Pobreza multidimensional de la población NARP vs total nacional

Privaciones por indicador.

Porcentaje de privaciones de hogares con al menos una persona que se autorreconoce NARP por indicador. Dominios principales. 2018.

Indicador	Total nacional NARP	TOTAL COLOMBIA
Trabajo informal	81.0	72.3
Bajo logro educativo	51.6	43.8
Rezago escolar	36.3	28.6
Inadecuada eliminación de excretas	28.4	12.0
Sin acceso a fuente de agua mejorada	20.7	11.7
Analfabetismo	14.3	10.1
Hacinamiento crítico	13.9	9.2
Sin aseguramiento en salud	11.6	11.0
infancia	10.2	9.3
Material inadecuado de paredes exteriores	9.6	2.9
Barreras de acceso a servicios de salud	8.9	6.2
Desempleo de larga duración	8.9	11.8
Material inadecuado de pisos	7.3	6.1
Inasistencia escolar	4.6	3.3
Trabajo infantil	2.9	2.1

Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2018.

Tabla 1: Pobreza multidimensional de la población NARP.
Fuente Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2018⁸

Con la anterior tabla se puede apreciar la pobreza multidimensional, su concentración en la población NARP y su distancia respecto de tener un empleo remunerador. Así, es evidente que los índices de trabajo informal y desempleo de larga duración son más altos en relación con la población que se identifica como NARP, confirmándose entonces los altísimos niveles de pobreza que experimenta la población. Por otro lado, 81 % de la población NARP en Colombia encuadra dentro de la población con remuneración relativa, dejando a 8.9% en pobreza absoluta; y sólo 1% muestra la escasez grave de empleos remunerados. Quiere decir lo anterior que el segundo indicador del trabajo decente es bastante desalentador para la población negra y racializada.

El tercer indicador son las condiciones de trabajo. Éstas pueden englobar distintos indicadores, como el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas, el reposo semanal, la proporción de horas extra, la seguridad social, entre otros. Aquí destaca la protección de la seguridad social y la salud en los centros de trabajo y para las personas trabajadoras. Esta protección es fundamental porque se orienta a evitar riesgos relacionados con la salud, enfermedad, maternidad, incapacidad, retiro para la vejez, entre otros.

⁸ Departamento Administrativo Nacional de Estadística del Gobierno de Colombia, *Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera. Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*, Colombia, DANE, 2019, p. 66. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>

Al analizar la seguridad social, encontramos que 11.6% de la población NARP no tiene aseguramiento en salud, proporción casi equivalente a la del nivel nacional (teniendo en cuenta que en Colombia el 10.1% de la población es considerada de raza negra). Por ende un indicador fundamental como son las condiciones de trabajo, permeado por un importante elemento que es la seguridad social, muestra lo lejos que la población negra y racializada está de tener un trabajo decente. Hay que señalar que el trabajo decente ha significado una mirada de derechos humanos, promovida desde la OIT, sobre un tema, como el trabajo, que sólo se había pensado en términos administrativos o económicos. Esta mirada permite comprender al trabajo decente como aquel que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida productiva y en relación con otros ámbitos de la vida. El trabajo decente implica, en este sentido, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que conlleve un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias; también mejores posibilidades de desarrollo personal y colectiva, libertad para expresar las opiniones, organizarse y participar en las decisiones vinculantes, así como igualdad de oportunidades y trato (específicamente para mujeres y hombres).⁹ Es por ello que, al tratar de responder el interrogante acerca de qué es trabajo decente para la población negra y racializada, se debe contextualizar en una discriminación que no es racional, ni proporcional ni objetiva y que se ha depositado históricamente sobre esta población. Esta discriminación ha tenido como resultado la negación de una ocupación u ocupación digna, con las consecuentes afectaciones para la situación económica favorable o la escolaridad que le permita su desarrollo personal y profesional.

El cuarto indicador del trabajo decente es la protección de derechos. La garantía de derechos permite que el ámbito laboral esté libre de trabajos forzosos, de trabajo infantil en condiciones abusivas, de discriminación en general y de obstáculos a la libertad de sindicalización. Para condicionar este indicador, desde la OIT se han adoptado normas que fijan elementos y directrices para no sólo promover la protección de derechos, sino también para hacerlos justiciables y exigibles. A continuación, se enunciarán algunos de los derechos tratados que configuran este indicador y se analizará si su protección ha alcanzado a la población negra y racializada para su acceso al trabajo decente. Particularmente nos

⁹ OIT, “Trabajo decente”, *op. cit.*

enfocaremos en la prohibición del trabajo forzoso o infantil, el derecho a la no discriminación y la libertad de sindicación.

Hay que apuntar que fue en 1930 que se aprobó el primer Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, luego vino otro de 1957 (el número 105), que lo definió y expuso en detalle las circunstancias en que pudiera ser aceptable exigir la ejecución de un trabajo obligatorio. El trabajo forzoso contemporáneo adopta múltiples formas: esclavitud, servidumbre en general, servidumbre por deudas y trabajo de personas privadas de la libertad; también puede tomar la forma del trabajo obligatorio exigido para proyectos comunitarios y estatales. Ahora bien, a condición de que éste se imponga con el consentimiento de las personas y se formalice conforme a procedimientos democráticos, se considera generalmente aceptable. Así se prohibieron todas las clases de trabajo forzoso para alcanzar determinadas finalidades, entre ellas la coerción política, el desarrollo económico y la discriminación racial, social o religiosa.¹⁰

Si bien la esclavitud se abolió en todo el mundo a partir del siglo XVIII, persiste la consideración de la población negra y racializada como depositaria natural de trabajos forzados y condiciones laborales indignas en general. En este sentido es que resulta injustificado éticamente y contrario a los estándares de derechos humanos relacionados con el empleo que se contrate a una persona por su tono de piel en condiciones injustas, insalubres, sin descanso, ni seguridad y con altas probabilidades de que se afecte su integridad.

Por su parte, el trabajo infantil ha despertado recientemente gran interés, aunque la OIT lleva ocupándose mucho tiempo de este tema. En 1919 se aprobó el Convenio sobre la edad mínima para trabajar, que la fijó en 14 años y que prohibió emplear mano de obra infantil en cualquier lugar. Este Convenio fue refrendado en 1973, a través del número 182. En 1999, la OIT aprobó el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, en el que se insta a prohibir y eliminar de manera urgente e inexcusable los casos de niños sometidos a la esclavitud, prostitución, pornografía, tráfico ilícito de drogas y a trabajos que pongan en peligro su salud, seguridad y moralidad. El propósito fundamental de las normas internacionales referentes al trabajo infantil es evitar las labores arduas o en condiciones peligrosas e insalubres, que son especialmente nocivas para los niños que viven en contextos

¹⁰ Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *op. cit.*, pp. 126-28.

de discriminación previamente constituidos. El peor escenario previsto por la OIT es el que se relaciona con la explotación de niñas y niños con fines sexuales, con conflictos armados y con someterles a trabajo forzoso, servidumbre o trata de personas.¹¹

Aquí se puede observar el desbalance que en la protección frente al trabajo infantil para la población negra y racializada. En este caso, la cifra de trabajo infantil es superior a la cifra nacional, lo que evidencia un bajo logro educativo, inasistencia y deserción escolar. Así, de nuevo, el indicador de protección de derechos desde esta arista está poco protegido para la población NARP. Resulta particularmente preocupante la desprotección de este derecho porque promueve estereotipos y reduce las oportunidades educativas, incluso las mínimas relacionadas con la literacidad en niños. Esto se debe a la naturalización del racismo en la infancia y sus interseccionalidades con otras formas de discriminación. Si en la niñez hay una adecuada protección de los derechos, esto tendrá como consecuencia un buen vivir en la adultez. Sin embargo, la niñez negra o racializada vive un contexto donde el racismo como problema público se desconoce o se minimiza, lo que facilita su localización en ámbitos de explotación laboral y distanciamiento de la educación; todo ello resulta incompatible con la noción de trabajo decente.

Contrastando las anteriores tablas que corresponden al caso colombiano con la información disponible para México, se puede observar que, en la clasificación de por tonos de piel, los más oscuros también se asocian a condiciones laborales precarias. Por ende, los derechos fundamentales que requieren ser protegidos para que se establezca un trabajo decente están en un escenario de desprotección para la población negra y racializada.

¹¹ Cfr. OIT, *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil 2012-2016*, Ginebra, OIT, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651815.pdf

Ocupación actual de la población de 25 a 64 años							
Autoclasiación de color de piel	Total	Funcionarios, directores, jefes, profesionistas y técnicos	Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	Trabajadores administrativos, servicios personales y vigilancia	Trabajadores agrícolas, ganaderos, forestales, pesca y caza	Trabajadores artesanales, operadores de maquinaria y de transporte	Trabajadores en actividades elementales y de apoyo
	100	22.6	13.4	13.8	8.2	21.0	21.0
A	100	23.5	6.9	8.2	28.7	15.2	17.5
B	100	8.9	8.8	7.2	15.8	24.9	34.4
C	100	11.4	7.5	5.1	22.5	24.8	28.3
D	100	11.7	9.2	9.4	16.4	24.2	29.1
E	100	14.3	10.3	12.4	12.3	25.2	25.5
F	100	15.9	10.4	12.3	12.0	23.7	25.7
G	100	21.5	12.9	13.8	8.9	22.0	20.9
H	100	27.1	15.3	14.9	5.3	19.1	18.2
I	100	24.5	15.0	15.7	5.6	20.3	18.9
J	100	25.4	14.9	14.0	4.8	18.7	22.2
K	100	31.5	15.0	16.9	6.1	12.6	17.9

Tabla 2: Ocupación de la población de 25 a 64 años.
Fuente: INEGI. Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016.¹²

Un derecho fundamental por evaluar respecto de su protección en el ámbito laboral es el que se refiere a la no discriminación. La discriminación en el trabajo consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado. El Convenio de la OIT número 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación denuncia las posibles razones de discriminación: raza, todo de piel, género, creencias, opinión política, nacionalidad o clase social, entre otros, que tenga por efecto anular o inhibir la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Si se cruzan las variables del sexo y la raza es posible determinar, por ejemplo, las tasas femeninas de actividad y de empleo (con respecto a la población femenina en edad de trabajar), de desempleo, las diferencias de remuneración y prestaciones, así como la presencia de las mujeres en el trabajo cualificado y puestos directivos. Estos indicadores evidencian las disparidades entre mujeres y hombres, que pueden deberse a distintas razones asociadas a la discriminación, como la productividad diferenciada, la carencia de instrucción o calificaciones profesionales. Por todo ello, estos se constituyen como indicadores indirectos y aproximados sobre discriminación laboral. Las tasas de empleo revelan disparidades en lo que se refiere a las oportunidades de encontrar trabajo según el sexo (aunque esto puede ser inexacto porque de estas estadísticas se excluye a las mujeres que trabajan en el hogar, ya sea sin o con remuneración). Normalmente la situación es contraria a lo que señalan los datos

¹² INEGI, *Módulo de movilidad social intergeneracional 2016. Principales resultados, México, INEGI, 2016*, p. 26. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/principales_resultados_mmsi_2016.pdf

sobre la tasa de actividad: prácticamente en cualquier parte del mundo el volumen total de trabajo efectuado por mujeres supera al de los hombres. Además, ellos poseen más posibilidades de hallar un empleo remunerado. Las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres revelan también las disparidades entre los sexos en este ámbito.¹³

Ahora bien, ¿cómo afecta esta discriminación a las mujeres negras y racializadas? Si de entrada hay una discriminación dispar entre mujeres y hombres, a propósito de la cual son los últimos quienes tienen más posibilidades de encontrar un empleo remunerado, su traducción al contexto de ellas acentúa la precariedad y discriminación. A partir de este panorama se suscitan escenarios de discriminación basada en el sexo y en la raza, cuya consecuencia es que la mujer no puede acceder a un trabajo productivo, esto es, uno que tenga calidad económica y social, donde ocurra el intercambio entre capital humano y remuneración. Esto condiciona la dedicación de las mujeres negras y racializadas al trabajo reproductivo, el cual se basa en mantener la familia y encargarse de labores domésticas sin derecho al pago de un salario y sin reconocimiento social o económico.

La desigualdad entre hombres y mujeres ante la ley, que perpetúa la asignación histórica de roles, ha tenido como consecuencia que la mujer negra tenga menos oportunidades productivas, creando un escenario que alimenta la pobreza, el analfabetismo, la falta de escolaridad y el desempleo. Por ende, si el trabajo productivo para los hombres negros y racializados es igual a trabajo informal, forzoso, con calidad baja, sin descanso, en un ambiente de trabajo abusivo, con salarios injustos e insuficientes; entonces, para la mujer negra y racializada, significa terminar sumergida en la marginación, en condiciones de trabajo totalmente nulas o precarias, sin garantías laborales ni oportunidad de organizarse para erradicar la discriminación por razones de género, sexo, etnia, raza y hasta clase social, entre otras. Así, el trabajo decente y sin discriminación para la población negra y racializada es una utopía, sobre todo para las mujeres que padecen los escenarios de desempleo, precarización, inestabilidad e informalidad.

Otro derecho fundamental a evaluar es la libertad de sindicación. El derecho fundamental de libertad de asociación ha sido proclamado en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros documentos fundamentales. La OIT se ha ocupado de manera constante, desde su fundación, de los derechos de los

¹³ Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *op. cit.*, pp. 140-142.

trabajadores y los empleadores a constituir sus propias organizaciones independientes para defender sus intereses, organizar actividades conjuntas y participar en negociaciones y conversaciones referentes a esos intereses. El Convenio sobre el derecho de asociación data de 1921. Otras normas importantes en este ámbito son el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Se han propuesto varios indicadores para valorar la situación en materia de libertad de sindicación, ya que, de manera general, en el mundo, cada vez son menos los trabajadores con acceso al trabajo decente con todo lo que esto implica; con ingresos inferiores y mayor precariedad, la mayoría de los trabajadores tienen menos capacidad para hacer oír su voz y para influir en otros sectores de la población trabajadora. Por ello, los trabajadores precarios lejanos del trabajo decente tienen más necesidad de unirse en agrupaciones propias que los representen, negocien en su nombre y promuevan actividades comunes. “Para defender los intereses de los trabajadores que todavía no están afiliados a sindicatos han surgido organizaciones de muy distinto carácter: agrupaciones de campesinos, de comunidades, de mujeres, asociaciones de vecinos, de trabajadores a domicilio y de productores de la economía informal”.¹⁴

En este rubro, son más bien escasas las discusiones sobre la necesidad de sindicatos para población negra o racializada, lo cual se explica por la atomización de ella como fuerza laboral con capital político. En este sentido resulta muy compleja la constitución de un sindicato que busque proteger a una población confinada al desempleo. Aún son muy preliminares las reflexiones sobre la discriminación laboral hacia la población negra o racializada desde la categoría del trabajo decente y, por ello, su característica de libertad sindical es todavía un reto. En general, hay una lucha constante para fortalecer los sindicatos u otras formas de organización y negociación de la población trabajadora. Sin embargo, la protección de derechos laborales, particularmente los que se refieren a la organización de los trabajadores como fuerza política, se dificulta por la globalización económica y sus avances tecnológicos, la aceleración de los mercados, así como por la interconexión que promueven los medios y tecnologías de comunicación. Así, para la población negra y racializada la libertad sindical se vuelve un bien público particularmente inaccesible.

¹⁴ *Ibid.*, p. 145.

Finalmente, está el indicador del diálogo social como elemento para ponderar la extensión del trabajo decente hacia una población específica. A su vez, el diálogo social se descompone en otros indicadores, tales como la negociación colectiva,¹⁵ la democracia económica¹⁶ y la participación en el ámbito nacional.¹⁷ Como se puede inferirse, los anteriores indicadores no pueden ser analizados en relación con la población negra y racializada por implican la satisfacción de los elementos previos que configuran la categoría del trabajo decente. En este sentido resulta evidente que, el día de hoy, resulta difícil encontrar a la población negra y racializada dentro de diferentes colectivos sociales y económicos, toda vez que la falta de acceso a las posibilidades de empleo, el empleo remunerado, las condiciones de trabajo y la protección de derechos –categorías todas que permiten ponderar la existencia del trabajo decente– ha impedido el logro de la equidad, la eficiencia y el progreso económico, características que pertenecen todas al diálogo social.

En síntesis, los elementos de trabajo decente abordados en este apartado a través de sus correspondientes indicadores buscan mostrar la realidad laboral que vive la población negra y racializada, así como evidenciar su contexto de discriminación racial estructural. No solamente examinamos cómo no se cumplen estos indicadores, sino la manera en que se va acentuando la precariedad laboral según se vaya analizando el contexto laboral desde la perspectiva del género, la edad u otras variables relevantes. Por ello, ahora se vuelve

¹⁵ En la mayoría de los países esto consiste en negociaciones colectivas entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores, en la empresa o en el ámbito del sector o de todo el país, tanto si la empresa es de carácter privado como si es estatal o es una cooperativa. En síntesis, el diálogo abarca un campo mucho mayor que el de la relación de trabajo en la economía regular. Para la mayoría de los agentes económicos, el diálogo social más cercano es el que sucede en su entorno laboral inmediato: entre los trabajadores mismos y entre las asociaciones que los representan y los representantes de los grupos para quienes trabajan.

¹⁶ Este rubro puede abarcar un campo muy extenso, desde la representación en órganos rectores y comisiones de diverso tipo hasta el desempeño de facultades administrativas en los programas de capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos (muchas veces los trabajadores también están representados en los comités de seguridad e higiene laborales). Otro aspecto del diálogo social es la participación de los trabajadores en el funcionamiento de sus empresas, sean o no de la economía regular.

¹⁷ Este aspecto se refiere a la participación de los sindicatos, las organizaciones de empleadores, otras asociaciones de agentes económicos y las entidades de la sociedad civil en la formulación y la puesta en práctica de las políticas sociales y económicas que influyen en la configuración del trabajo decente. Aquí se pueden incluir asuntos tan diversos como la gestión macroeconómica, el gasto público y los impuestos, los tipos de interés, el comercio exterior y el tipo de cambio, el salario mínimo, el crédito, así como la política de empleo o la formación. Aunque los ciudadanos participan indirectamente en estos ámbitos a través del voto, la mayoría de los países también propician una participación más directa en la formulación y la ejecución de las políticas mediante disposiciones de distinto orden, como la representación de diferentes colectivos sociales y económicos en comisiones ministeriales, comisiones de planeamiento o consejos económicos y sociales nacionales.

fundamental integrar un diagnóstico general sobre la discriminación laboral que vive esta población.

1.3. Panorama actual sobre la discriminación laboral hacia las poblaciones negras y racializadas.

De manera general, el contexto laboral de las poblaciones negras y racializadas está determinado por la discriminación, en especial para mujeres, niñas y niños. En este apartado me basaré fundamentalmente en dos obras: *La discriminación en el empleo en México*, de Estefanía Vela Barba;¹⁸ y *Precario pero con trabajo: ¡otros están peor! Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana. Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín*, de Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales.¹⁹ Estos libros describen la situación general del acceso al trabajo decente para la población negra y racializada, en especial de Colombia y México, en un espacio de 10 años.

Por una parte, Vela Barba manifiesta que la Encuesta de Movilidad Social de México 2015 fue la primera en el país que permitió clasificar a las personas adolescentes y adultas encuestadas de acuerdo con su tono de piel. Así, el color de piel está relacionado con el estatus socioeconómico, es decir, que a mayor riqueza del hogar mayor el porcentaje de personas con piel más clara; y, al revés, quienes tienen tonos de piel más oscuro presentan menor movilidad social. He aquí algunos datos significativos recuperados por esta autora:²⁰

¹⁸ Estefanía Vela Barba, *La discriminación en el empleo en México*, México, CONAPRED, 2017. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

¹⁹ Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Precario pero con trabajo: ¡otros están peor! Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana. Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2011. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20150217064025/precario.pdf>

²⁰ Estefanía Vela Barba, *La discriminación en el empleo en México*, *op. cit.*, pp. 80-81. También la investigadora cita el siguiente estudio: “En el 2013, Eva Arceo y Raymundo Campos condujeron un estudio sobre la evaluación de los currículums de una variedad de candidatos y candidatas en el mercado mexicano. Encontraron que, para las mujeres, importa su estado civil y su ‘fenotipo’: es más probable que las empresas respondan a las mujeres que están solteras, que a las casadas; también es más probable que respondan a las ‘blancas’ o ‘mestizas’ que a las mujeres ‘indígenas’. Este resultado no se pudo observar para los hombres, esto es, no les afectó si eran casados o no o si eran ‘blancos’, ‘mestizos’ o ‘indígenas’. Esto apunta, entre otros factores, a que el color de piel puede tener un impacto diferenciado por género. Sin embargo, ni la Encuesta de Movilidad Social 2015, ni los resultados que hasta ahora ha liberado el INEGI ahondan en esto”. *Ibid.*

- De quienes nacen en contexto de pobreza, 44% permanecieron en esta situación y son de tono de piel oscuro, pero solo 20% de quienes tienen tono de piel más claro se quedaron en ese entorno.
- Entre los originarios de los hogares más ricos con piel más clara, 56% se ha mantenido en este nivel; en cambio, para los originarios del entorno de mayor riqueza con piel más oscura, la persistencia es de solo 29%.
- Mientras más oscuro es el color de piel, los porcentajes de personas ocupadas en actividades de mayor calificación se reducen: de las personas que se clasificaron con tono de piel oscura (la segunda más oscura), 15.8% son trabajadores agrícolas, ganaderos, forestales, de pesca y caza; 29% son trabajadores artesanales y operadores de maquinaria y transporte; y 34.4% son trabajadores en actividades de apoyo.
- De las personas que se clasificaron con tono de piel claro (el segundo más claro), solo 4.8% son trabajadores agrícolas, ganaderos, forestales, de pesca y caza; 18.7% son trabajadores artesanales y operadores de maquinaria y transporte; y 22.2% son trabajadores en actividades de apoyo.

Ahora bien, traslademos el siguiente panorama a la actualidad de la población negra y racializada en Colombia. Para ello, empecemos con tres casos paradigmáticos recuperados por el equipo de investigadores encabezado por Guillermo Correa.²¹ Primero, está el caso de Ferney, quien desea estudiar, pero ya ha demorado esta actividad por 3 años porque se dedica a vender todo tipo de mercancías, dado que él y su madre trabajadora del hogar son los únicos proveedores en un hogar de 6 personas. A veces alguno de sus cuatro hermanos lo apoya en su trabajo, aunque él, con sólo 13 años, procura que ellos sigan estudiando para tener mejores oportunidades. Luego está Matí, quien ha recorrido miles de kilómetros vendiendo de todo y ha cambiado de oficio muchas veces pues el dinero que ganaba no era equiparable con el desgaste laboral que sufría; ahora, con 66 años, no cuenta con un fondo o pensión de vejez y su esperanza de continuar subsistiendo se alimenta de la ayuda que sus nietos le puedan ofrecer y la fuerza para seguir trabajando. Finalmente está el caso de María, quien se ha

²¹ Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Precario pero con trabajo: ¿otros están peor? Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana*. Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín, *op. cit.*, pp. 5-7.

esforzado mucho para ser docente y lo ha logrado manteniendo sus estudios como trabajadora del hogar. Además ha sido secretaria en una farmacia sin contrato, pero con permiso para salir una hora antes y asistir a la Universidad; fue vendedora ambulante por catálogo; fue cocinera en un pequeño negocio; e incluso, instructora de danza. Ella siempre sintió que en todos los lugares era la persona más calificada profesionalmente y, aun así, su remuneración era de las más bajas; por ello está convencida de que a la gente afrodescendiente toca esforzarse el doble si quiere conseguir un empleo medianamente digno. Ella sabe que muchas de las personas trabajadoras negras y racializadas, sin importar su preparación, están en desventaja frente a otros; y también reconoce que muchas de ellas eligen permanecer en silencio y valorar lo precario que tienen, sin protestar por causal del miedo a perder esta frágil seguridad. Como afirma el título del libro en que se hallan estos relatos, la vida de María es *precaria, pero con trabajo*. Ella misma ha tenido que empezar a hacer públicas sus habilidades académicas, su dominio de otros idiomas y su alta experiencia como investigadora porque algunos de sus compañeros en la Universidad están convencidos de que ella está allí, no por sus capacidades, sino por una cuota étnica.

Lo que tienen en común estos tres relatos es ilustrar e introducir el difícil y frustrante panorama que padece la población negra y racializada a la hora de ingresar, o tratar de ingresar, al mercado laboral o desarrollar alguna ocupación o escasamente una profesión. Más allá de las retóricas triunfalistas, de los avances y discursos desde la academia, de las transformaciones jurídicas y normativas, así como de la construcción de políticas públicas incluyente –todos hechos que deben ser resaltados como positivos–, las realidades laborales de miles de personas trabajadoras negras y racializadas continúan siendo precarias. Algunas de ellas experimentan todavía las consecuencias de las formas coloniales de esclavismo; otras comparten la precariedad nacional del trabajo en condiciones informales; y muchas más son evidencia de un proceso histórico y continuado de exclusión y discriminación, aun en situaciones de formalidad laboral. En Colombia hay cuatro ciudades –Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín– donde predomina la población negra que intenta integrarse al mercado laboral; en estos espacios predomina la precarización y la lucha por cubrir las necesidades básicas porque no hay oportunidad de pensar en un buen vivir y, más bien, sólo hay espacio para pensar en la sobrevivencia.

Iniciemos con Cartagena.²² Ésta ha sido una de las ciudades turísticas reconocidas por la Unesco como Patrimonio Mundial de la Humanidad, denominación que ha permitido incentivar la economía no sólo de la ciudad, sino del país, a partir de la expulsión de sus territorios de las familias de población negra y racializada para que el sector turístico no se vea mezclado con ellas, habitantes tradicionales de zonas estratégicas y con mayor valoración. En Cartagena, las personas más jóvenes ya no quieren ser reconocidas como negras o racializadas. A este respecto, vale la pena revisar algunas estadísticas sobre este panorama laboral de la población negra y racializada adulta:

- 81.7% trabaja como obrera o empleada en alguna empresa privada, 6.7%, en el sector público, y 1.7%, se define como empleador o patrón.
- 68.3% de los trabajadores trabaja en empresas de servicios comunales, sociales y personales; 10% en actividades de comercio, restaurantes y hoteles; 8.3%, en el sector de la construcción; 6.7%, en transporte y comunicaciones; 5%, se dedica a la pesca; y 1.7% lo hace en la industria manufacturera.
- 54.4% de los trabajadores asalariados labora en empresas con menos de 20 trabajadores y solo 11.7% trabaja en empresas con más de 101 trabajadores.
- 50% ha trabajado toda su vida en el mismo oficio; mientras que 50% ha cambiado principalmente porque su anterior trabajo era temporal (40%), seguido de condiciones insatisfactorias y de cierre o dificultades de la empresa donde trabajaban (20%).
- El período para encontrar trabajo oscila entre 6 a meses y 1 año; frente a este escenario, cuando por fin consiguen un empleo, no dimensionan si es un trabajo acorde a sus capacidades, si pagan el tiempo extra o si se respetan los días obligatorios de descanso.
- 74.6% son trabajadores por cuenta propia; 20.3% es peón, jornalero o empleado del servicio doméstico; y 5.1% afirma ser patrón o empleador.

²² Los datos referentes a Cartagena se han extraído del capítulo dedicado a esta ciudad (pp. 153-202), del libro de Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Precario pero con trabajo*, *op. cit.*

- Los trabajos informales más frecuentes son las ventas ambulantes, los servicios de playa a turistas (masajes, carpas, cocina, transporte en lancha, deportes y recreación) y la organización de tours turísticos.

Respecto del trabajo de niñez y juventud negra y racializada en Cartagena, hay que señalar que es un fenómeno más generalizado que en otras ciudades de Colombia por su ocupación turísticas. Al respecto son pertinentes los siguientes datos:

- 55.9% trabaja entre 5 y 8 horas por día, aunque hay una proporción que lo hace entre nueve y doce horas (27.9%) y otra más de doce horas (2.9%).
- 35.3% trabaja de 4 a 5 días a la semana y 32.4% un día a la semana en 32.4%.
- 58.8% trabaja de manera ocasional, 38.2%, lo hace de forma permanente, y sólo 2.9% por temporadas.
- 61.8% se emplea en ventas ambulantes, pero también en labores de carga pesada, mensajería y domicilios, cuidado de otros niños y ayuda en negocios familiares.
- La razón más frecuente por la que trabajan es porque desean tener dinero propio (55.9%) y por ayudar con los gastos del hogar (35.3%); la educación no es una razón muy importante (2.9%).
- De manera general, la niñez empieza a trabajar después de los 12 años. No obstante, 45.6%, empezó entre los 6 y los 12 años; y 1.5% cuando tenía menos de cinco años.
- Niñez y juventud que trabajan tienen otras responsabilidades, tales como ayudar con las labores domésticas o estudiar, que son compatibles con su trabajo en 75% de los casos.
- 38.2% de niñas y niños trabaja con y para sus padres; 25% tiene un empleador; y 36.8% trabaja por cuenta propia o para sí mismo.
- 82.4% de niñas y niños tiene permiso de sus padres para trabajar y, en 92.6% de los casos, ellos están de acuerdo con que trabajen a temprana edad.
- 7.4% de los padres que dicen no estar de acuerdo con que trabajen, pero lo permiten debido a la precariedad económica. Aunque 41.2% de los niños y niñas afirma que ellos mismos tomaron la decisión de empezar a trabajar, en 32.4% de los casos quienes los incentivaron fueron los padres.

- 55.9% entrega la totalidad de sus ingresos a sus padres y solo 27.9% se queda con el dinero. En 16.2% de los casos, una parte del dinero es distribuido entre padres y hermanos.
- Los usos que dan el dinero son principalmente para alimentación (79.9%), educación (16.2%), vestuario (22.1%) y recreación (46.6%).

Ahora examinemos el caso de Cali.²³ Resultan pertinentes los siguientes elementos cuantitativos sobre la situación laboral de la población negra y racializada:

- 66.3% es trabajador por cuenta propia y 23.5% labora como obrero o empleado de una empresa particular.
- 53.1% se dedica al comercio, hoteles y restaurantes, y 31.6% a servicios comunales, sociales y personales.
- 70% trabaja de forma permanente en su oficio actual, 20% de forma ocasional y 5.1% lo hace durante temporadas.
- Las actividades laborales son desarrolladas principalmente en jornadas completas (39.8%) y rotativas (28.6%).
- 71.6 % trabajan de 25 a 48 horas semanales, y 26.9% menos de 24 horas a la semana; las jornadas superiores a las 48 horas se registraron en muy pocos casos.
- El tiempo de permanencia en su trabajo actual ha sido en la mayoría de los casos superior a un año; 35.7% lleva entre uno y cinco años en su trabajo actual; y 18.4%, entre 11 y 20 años. Por el contrario, 21.4% lleva menos de un año en su trabajo actual.
- 56.1% no siempre ha trabajado en el mismo oficio. Algunas de las causas del cambio de trabajo fueron las siguientes: condiciones de trabajo insatisfactorias (10.2%), trabajo temporal terminado (10.2%), por cierre o dificultades económicas de la empresa (9.2%), jubilación o retiro (7.1%) o responsabilidades familiares (5%).
- El nivel de satisfacción de los encuestados con su trabajo actual es alto: 10.2% se encuentra muy satisfecho, 58.2%, satisfecho. y 30.6% se mostraron insatisfechos.

²³ Los datos referentes a Cali se han extraído del capítulo dedicado a esta ciudad (pp. 37-92), del libro de Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Preario pero con trabajo*, *op. cit.*

- Los ingresos mensuales que obtienen por su trabajo son bajos: 58.5% gana hasta un salario mínimo al mes; 29.8%, entre uno y dos; y 10.6% recibe entre dos y tres; solo 1.1% gana más de cuatro salarios mínimos mensuales.
- 56.1% de las personas afirman que sus ingresos no alcanzan para cubrir los gastos básicos del hogar.

Continuamos ahora con la ciudad de Buenaventura y el panorama laboral para la población negra y racializada:²⁴

- 98.7% tiene trabajos permanentes en empresas (la proporción de empleos estacionales es mínima).
- 64.1% labora en empresas de servicios comunales, sociales y personales; 12,8%, en transporte, almacenamiento y comunicaciones, y 10.3% en comercio, hoteles y restaurantes.
- 59% de los asalariados había trabajado siempre en el oficio que desempeña en la actualidad, lo que indica que 41% de ellos ha cambiado de trabajo por lo menos una vez debido principalmente a la insatisfacción con su trabajo anterior.
- El nivel de permanencia en la empresa oscila entre 1 y 5 años (36.8%) y entre 11 y 20 años (21.1%); solo 18.4% de los trabajadores tiene menos de un año vinculado a su puesto de trabajo.
- 92.3% tiene algún tipo de contrato. De ellos, 94.3% tiene un contrato por escrito y 5.7% de carácter verbal; de ellos, también, 66.7% tiene contrato a término indefinido y 33.3% tiene contrato a término fijo (la mayoría de los cuales tienen una duración de doce meses).
- 53.8% trabaja menos de 48 horas a la semana; 30.8% trabaja un total de 48 horas; y 15.4%, trabajó hasta 60 horas a la semana. De ellos, 41% trabajó horas extra.
- En cuanto al número de personas vinculadas con la empresa en que trabajan los encuestados, 33% tiene una planta superior a 101 personas, 31% a 50, 20% a 30 y

²⁴ Los datos referentes a Buenaventura se han extraído del capítulo dedicado a esta ciudad (pp. 95-150), del libro de Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Precario pero con trabajo*, op. cit.

11% a 19 personas cada una. Estos valores indican que 94.9% de las empresas se pueden clasificar como parte del sector formal y solo un 5.1% del sector informal.

- Aunque 84.6% de las mujeres no tuvo problemas laborales al embarazarse, un porcentaje considerable (38.5%) no obtuvo una licencia de embarazo como lo estipula la legislación laboral.

Para finalizar esta exploración de ciudades colombianas con predominio de población negra o racializada, tomemos el caso de Medellín.²⁵ El asentamiento de la población negra y racializada en esta ciudad se dio por la instalación de palenques por parte de descendientes esclavizados y por la migración y desplazamiento forzado de grupos originarios del departamento del Chocó. En Medellín, una de las ciudades más importantes para el desarrollo económico, político y social de Colombia, continúa existiendo un vasto porcentaje de población negra y racializada en condición de desplazamiento. Aquí algunos datos significativos sobre la discriminación laboral que experimentan, primero, las personas asalariadas:

- 46.9% de los trabajadores asalariados son obreros o empleados domésticos (46.9%), seguido de quienes son obreros o empleados de empresa particular (37.5%) y de quienes se desempeñan como empleadas domésticas (9.4%).
- Las empresas están concentradas en los sectores de servicios comunales y personales (45.5%) y en el de industria manufacturera (42.4%).
- 9.4% de los encuestados tiene jornadas de 60 horas semanales y 6.3%, trabaja más de 56 horas a la semana; por otra parte, 59.4%, tiene una jornada de entre 25 y 48 horas; y 12.5%, trabaja hasta 24 horas semanales.
- 78.1% de los trabajadores asalariados manifestó estar satisfecho con su trabajo.
- 31.3% dijo no estar satisfecho con su pago, 50% reportó estar satisfecho y 18.8%, dijo estar muy satisfecho. menor proporción reportó no estar nada satisfecho.

²⁵ Los datos referentes a Cartagena se han extraído del capítulo dedicado a esta ciudad (pp. 205-247), del libro de Guillermo Correa, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Precario pero con trabajo*, *op. cit.*

- 43.8% reconoció haber sido víctima de discriminación laboral por su tono de piel; mientras que 53.1% respondió no haber vivido una situación similar.
- Los tipos de discriminación más frecuentes están relacionados con salarios y tipo de contrato (28.1%) y con un trato irrespetuoso o peyorativo (18.8%).
- Los trabajadores asalariados fueron discriminados en procesos de selección por aspectos como los siguientes: edad (12.5%), grupo étnico (9.4%), género (3.1%), condición socioeconómica (3.1%), orientación sexual (3.1%), discapacidad (3.1%), lugar de procedencia o nacimiento (3.1%), lugar de residencia (3.1%) o por ser sindicalista (3.1%). Los trabajadores reportaron situaciones de discriminación relacionadas con el ascenso en los cargos de sus empresas por género (6.3%), grupo étnico (3.1%) y orientación sexual (3.1%).
- Los trabajadores señalaron percibir discriminación en la definición del salario por los siguientes motivos: edad (6.3%), género (6.3%), condición socioeconómica (6.3%), grupo étnico (9.4%), orientación sexual (3.1%) y lugar de procedencia o nacimiento (3.1%).
- 28.1% de los encuestados percibe que la carga laboral es un motivo de discriminación por grupo étnico; es decir, la población trabajadora negra y racializada tiende a tener mayores cargas laborales.
- 87.5% piensa que en Medellín existe discriminación en los lugares de trabajo; y 69% piensa que esa discriminación se debe principalmente a motivos raciales, aunque reconocen también otros motivos de discriminación, tales como la orientación sexual, edad y género, entre otros.

No obstante, en Medellín, la mayor parte de la población negra y racializada trabaja por cuenta propia, es decir, 59.4%. A este respecto, son indicativos algunos datos sobre la precariedad laboral de este amplio sector:

- La frecuencia con que desempeñan su trabajo fue del tipo siguiente: permanente en 46.9% de los casos; ocasional en 40.6%; y estacionalmente en 12.5%.
- 50% trabaja hasta 24 horas a la semana; 37.5%, entre 25 y 48; 6.3%, entre 49 y 56; y un 3.1% trabaja más de 56 horas.

- La estabilidad en el trabajo no es una característica generalizada: solo 37.5% manifestó estar trabajando en la misma actividad de siempre; mientras que 62.5% dijo haber cambiado de oficio con respecto al que antes se dedicaba.
- 65.6% tiene entre uno y cinco años en su trabajo actual; 15.6% tiene menos de un año; y 9.4% tiene más de diez años de trabajar en la misma actividad.
- 9.4% de trabajadores informales con contrato se desempeñaron en empresas asociativas de trabajo; y otro 9.4%, en una empresa asociativa de servicios temporales, por lo cual la empresa para la que trabajan no es la misma que los contrató.
- La falta de contrato es la situación más común: 78.1% no cuenta con ningún tipo contrato laboral, y solo 18.8%, tiene uno. Entre quienes declararon tener un contrato laboral, 66.7% tiene un contrato verbal y solo 33.3%, tiene contrato escrito (83.3% manifestó estar conforme con el tipo de contrato que tiene actualmente).
- 75% gana hasta un salario mínimo, 18.8%, entre uno y dos salarios mínimos, y solo 6.3%, gana entre tres y cuatro salarios mínimos.
- En 62.5%, el monto de ingresos reportado no alcanza para cubrir en su totalidad los gastos básicos del hogar como la alimentación, vivienda y servicios públicos; mientras que 37% dice que sí le alcanza para cubrir dichos gastos.
- Con respecto a los beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores informales, 62.5% respondió no está nada satisfecho, mientras que 34.4% respondió estar satisfecho, y 3,1% muy satisfecho.

1.4 Conclusión: la crítica hacia la discriminación laboral que viven las poblaciones negras y racializadas desde la idea de trabajo decente.

Durante todo el capítulo se ha podido observar que tanto los elementos como los indicadores que configura la categoría de trabajo decente no se reflejan en la situación laboral de las personas negras y racializadas, más bien definida por la precariedad y la discriminación. Además, en este capítulo contrastamos la situación laboral en México y Colombia. Así pudimos mostrar que, recién concluir la segunda década del siglo XXI, todavía siguen permeando actitudes y conductas discriminatorias por tono de piel, que trascienden e inciden

en uno de los ámbitos más importantes para el desarrollo humano, es decir, acceder al mercado de trabajo con el fin de tener una calidad de vida digna.

Así, observamos que la discriminación hacia las personas negras y racializadas se mantiene institucionalizada, sistematizada y lejana a la construcción de la identidad y autonomía de este grupo de población. Lo anterior, dado que no se han podido destruir los escenarios de discriminación, hasta el punto de que esta población ha renunciado a poder conseguir un trabajo decente y en la mayoría de los casos se conforma con cualquier ocupación que les permita sobrevivir, aunque su calidad de vida no mejore. Ser una persona negra o racializada implica vivir en escenarios de desigualdad y discriminación, que a su vez reflejan obstáculos en el acceso a otros derechos como la educación de calidad y la seguridad social. Esta discriminación también les impide superar la pobreza, acceder al mercado laboral y superar aquellas opciones de empleo de baja calidad, que no aportan una remuneración idónea, crecimiento profesional ni especialización.

De manera evidente, el porcentaje de población negra y racializada que logra acceder a un empleo es bajo y, quienes lo logran, no lo hacen con la mayor satisfacción. Sin embargo, el hambre no da oportunidad para pensar si se está a gusto o no con lo que se hace y con el empleo que se tiene. Esto se convierte en un indicador de que la discriminación estructural de esta población impide el acceso a un trabajo de calidad. Erradicar la discriminación en el trabajo es uno de los indicadores del trabajo decente, aunque en el caso de la población negra y racializada lo que revela es la precariedad absoluta.

Por esta razón tenemos una actitud crítica hacia la categoría de trabajo decente. En este capítulo hemos argumentado y criticado la protección del derecho a la no discriminación sea un elemento que configure la categoría de trabajo decente para la población negra y racializada, pues la violación de este derecho está en la base de las experiencias vitales de ellas y ellos. Es inaudito que, el día de hoy, tener un todo de piel oscuro o ser mujer sean equivalentes a tener trabajos de baja calidad y sueldos precarios.

La discriminación y sus consecuencias han generado la concentración de la población negra y racializada en los lugares más bajos de la tabla socioeconómica, así como habitar en los sectores con mayor marginalidad y en las peores condiciones territoriales. Esto genera altos niveles de analfabetismo y menores oportunidades para acceder a la educación y mantenerse hasta alcanzar los objetivos básicos, técnicos o profesionales. La discriminación

es, también, causa de que las mujeres negras y racializadas sean las más afectadas, pues recordemos que las principales causas de discriminación en el trabajo son el sexo y el tono de piel. Las mujeres tienen que soportar una irregularidad laboral que no es para nada conveniente cuando son cabezas de hogar, lo cual las conduce a la informalidad y la deserción educativa, elementos comunes para el estancamiento laboral y la imposibilidad de un trabajo que les proporcione bienestar.

Las mujeres negras enfrentan discriminaciones en el mundo del trabajo, en relación con otras mujeres, y también más obstáculos para salir de la pobreza. Por ejemplo, según datos de la OIT, de las 11 millones de mujeres que en América Latina trabajan en el servicio doméstico, la gran mayoría son indígenas y afrodescendientes, muchas de ellas trabajan jornadas extendidas y con salarios inferiores a los establecidos legalmente, lo que mengua sus perspectivas para avanzar en cuanto a nivel educativo y movilidad social. Así se constituye una triple discriminación hacia la mujer: por ser mujer, negra y pobre.²⁶

Si bien el objeto primordial de la OIT es promover que todas las personas tengan oportunidad de acceder a un trabajo decente en condiciones de seguridad y dignidad humana, el tema se sale de las manos cuando se le revisa desde la perspectiva de la población negra y racializada, en especial a las mujeres. En este sentido, el propósito del trabajo decente no alcanza para esta población, puesto que está diseñado desde un carácter universal que no atiende los aspectos específicos relacionados al ambiente étnico y laboral. De este modo, para que la población negra y racializada pueda acceder a oportunidades laborales dignas, seguras y productivas, debe la categoría de trabajo decente atender la situación desde una dimensión específica, direccionada a las necesidades de la población en cuestión. De lo contrario, ella continuará padeciendo los escenarios de precarización laboral que son originados por la discriminación racial y que se incrementan por la carencia de mejores condiciones de trabajo para la población.

²⁶ Lorena Álvarez Ossa, *Mujeres, pobres y negras: triple discriminación: una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín*, Medellín, CLACSO, 2015, p. 15. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803050223/pdf_906.pdf

Capítulo II. Discriminación racial estructural, sistemática e institucional hacia la población negra en el entorno laboral (prejuicios, prácticas y brechas de desigualdad)

2.1 Concepto de discriminación racial, estructural sistemática e institucional

Entender el concepto de discriminación racial estructural, sistemática e institucional, implica comprender la definición relevante política y jurídicamente de discriminación. Para ello es importante validar que en dicha definición nos encontramos con dos dimensiones, es decir, el concepto y la concepción, toda vez que el primero refiere a la definición en general de la palabra y, en cambio, la concepción alude al comportamiento que es política y jurídicamente relevante.

Lo anterior conlleva que, desde el plano de derechos humanos, la discriminación se distingue en un sentido amplio y un sentido estricto. El primer sentido aborda la inobservancia de la igualdad y el segundo alude a la violación de derechos que se comete a través de la discriminación y acciones contrarias a las normas, sobre todo en contextos donde el género, la etnia, la condición económica o política, entre otros, se convierten en fundamento de tratamientos diferenciados con fines excluyentes.

No obstante, ésta no es la única clasificación que se puede encontrar sobre discriminación, sobre todo a partir de distintas perspectivas y panoramas. Se ha conceptualizado a la discriminación como un trato diferenciado que es resultado de la aplicación neutral de la ley; en esta clasificación no hay aplicación de la concepción, no hay un favoritismo o injusticia en el uso de la discriminación. Seguidamente nos encontramos con una noción de discriminación como injusticia, en relación con la cual diferenciar y discriminar no se pueden visualizar de manera neutra; este tipo de discriminación alude a la obligación que tienen las ramas del poder para que se lleve a cabo el principio de igualdad, aunque se establezcan comportamientos diferenciadores; es decir, no se discrimina pero sí se establece una diferencia, siempre y cuando sea objetiva y razonable. Sucesivamente está la clasificación de carácter intergrupales, que resulta cuando existe una ruptura en el trato igual que se le debe dar a un grupo de personas con similares características y en las mismas

condiciones, en relación con quienes no se debe suponer un trato diferenciador. Por último, nos encontramos con una discriminación de carácter intergrupala, la cual consiste en establecer una diferenciación al interior de un grupo de personas a partir de sus diferencias de tipo social y económico, entre otras. A partir de esta discusión, encontramos que la discriminación es sinónimo de un trato diferenciador; mientras que observada desde el punto de vista de la neutralidad significa también llevar a cabo acciones desfavorables, injustificadas y arbitrarias que afectan a grupos de personas con características específicas o sin ellas. Esta comprensión de la discriminación implica que, siendo o no planeadas sus consecuencias, queridas o no, hechas de manera directa o indirecta, éstas significan una cancelación o un acceso diferenciado a derechos y oportunidades que es resultado de este trato excluyente.¹ De esta forma, la mirada sobre la discriminación estructural desplaza el interés de las intenciones a las consecuencias de la discriminación.

Ahora bien, esta idea de discriminación estructural nos permite entender el carácter también estructural, sistemático e institucional de la discriminación racial. Para empezar podemos señalar que estos tres adjetivos se pueden considerar como sinónimos, dado que apuntan a caracterizar una discriminación racial que no es aleatoria ni secundaria, sino central en las vidas de, en este caso, la población negra y racializada. Sin embargo, a lo largo de este capítulo trataremos de ver las implicaciones de esta caracterización. La perspectiva de no discriminación nos permite reconocer como injustas y arbitrarias las posiciones de ciertas personas en la escala social. En este sentido, las personas de sexo masculino, de tez clara y con acceso a la propiedad históricamente han ocupado las mejores posiciones económicas y sociales, en detrimento de quienes no tienen estas características y que experimentan la discriminación laboral. Esta diferenciación manifiesta todas las formas de opresión que separan a los grupos sociales y manifiestan las brechas de desigualdad.

Es importante señalar que, al hacer referencia al sistema, no se alude a la conducta individualizada; sino que, por el contrario, se busca hacer evidentes una serie de dinámicas sociales que conllevan a generar estructuras de sometimiento y que ocasionan un sistema

¹ Sobre el carácter no intencional de la discriminación y su consecuencia para la afectación del acceso a derechos y oportunidades, véase: Jesús Rodríguez Zepeda, *Un marco teórico para la discriminación*, México, CONAPRED, 2006. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf

desventajoso para los grupos oprimidos o sometidos, aun cuando no existan tratos diferenciadores generados desde las normas u ordenamientos vigentes.² El Comité de los Derechos Económicos, Sociales y culturales, a través de su Observación General Número 20, trabajó una serie de conceptos, entre ellos la discriminación sistemática, para constatar que la discriminación hacia algunos grupos subsiste, es omnipresente, está arraigada en el comportamiento y organización de la sociedad. Desde esta perspectiva, a menudo se realizan actos de discriminación indirecta y que en variadas ocasiones esto permea las normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que, a su vez, generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros.

También, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial ha señalado, en la Recomendación General número 34, del año 2011, lo siguiente:

[...] el racismo y la discriminación estructural contra afrodescendientes, enraizados en el infame régimen de la esclavitud, se manifiestan en situaciones de desigualdad que afectan a estas personas y que se reflejan, entre otras cosas, en lo siguiente: el hecho de que formen parte, junto con las poblaciones indígenas, de los grupos más pobres de la población, sus bajas tasas de participación y representación en los procesos políticos e institucionales de adopción de decisiones; las dificultades adicionales a que hacen frente en el acceso a la educación, la calidad de esta y las posibilidades de completarla, lo que hace que la pobreza se transmita de generación en generación; el acceso desigual al mercado del trabajo; el limitado reconocimiento social y la escasa valoración de su diversidad étnica y cultural, y su desproporcionada presencia en la población carcelaria.³

En ese sentido, la noción de discriminación estructural, sistemática o institucional se relaciona con la desigualdad estructural como un problema que afecta al conjunto del sistema

² Acerca de la discriminación vigente y su posible conflicto con los ordenamientos jurídicos, tanto con los armonizados con la no discriminación como con los que la incorporan de manera indirecta, véase: Teresa González Luna, "Ciudadanía y no discriminación", en *Intersticios sociales*, núm. 4, septiembre-febrero de 2012. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4217/421739496002.pdf>

³ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, *Recomendación General N.º 34. Discriminación racial contra afrodescendientes*, 79º periodo de sesiones, 2011, párr. 6. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8466.pdf>

democrático; por lo tanto, no se trata sólo de un problema de interés para los grupos minoritarios.⁴ Esto es así porque comportamientos de sistematización desventajosa ocasionan una serie de limitantes que impide que el grupo supeditado pueda ejercer influencia dentro las acciones o el poder público, lo que ocasiona que se pierda la confianza en la interacción política.

Por otro lado, no podemos dejar de señalar la discriminación que experimentan las mujeres, al punto que ser mujer y negra o racializada conlleva una triple discriminación, a saber, por razón de raza, género y situación socioeconómica. Por ello, el Comité de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, en su Recomendación General número 33, adoptada en 2015, refirió los obstáculos y restricciones que padecen las mujeres a consecuencia de la discriminación estructural, pues manifiesta lo siguiente:

Esos obstáculos se producen en un contexto estructural de discriminación y desigualdad debido a factores como los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, los procedimientos interseccionales o compuestos de discriminación, sin dejar de la lado las practicas que se establecen si las mujeres son negras o racializada, también, el hecho de que no se ha asegurado sistemáticamente que los mecanismos judiciales son física, económica, social y culturalmente accesibles a todas la mujeres.⁵

Finalmente damos cuenta de que la discriminación estructural, sistemática e institucional coinciden en subsumir a toda la diversidad de personas bajo un universalismo grupal; es decir, que se realiza una simplificación de las identidades de personas diversas y esto se utiliza como fundamento para que un colectivo de la población ejerza opresión sobre otro, desde una desigualdad de posición. Esto refleja estereotipos ampliamente extendidos en

⁴ Sobre la evolución de la discriminación como un problema público y estructural, y no de interés minoritario, véase: Mario Alfredo Hernández, “Del *derecho llave* al *derecho bisagra*: una propuesta de análisis conceptual sobre la evolución de la no discriminación en México”, en Óscar Apáez Pineda y Ricardo Bernal Lugo (eds.), *Dimensiones de la desigualdad en México*, México, Contraste, 2020, pp. 245-274.

⁵ Comité para a Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Recomendación General N.º 33. Sobre el acceso de las mujeres a la justicia*, 2015, párr. 3. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

relación con las cuales no se observa que no todas las personas tienen la misma libertad ni porciones igualitarias de poder. Entonces, no hay prácticas individualizadas de discriminación sino sistematizadas, lo que conlleva un proceso institucionalizado, la normalización de pautas, de roles que atraviesan toda la sociedad y generan relaciones de poder dentro de grupos que permean la obtención ventajosa y desproporcional de elementos que no son derechos sino, más bien, privilegios considerando la forma en que se obtuvieron. A su vez, este proceso causa un contexto de precariedad generalizada para cada individuo que no se alinea con la superioridad y los privilegios así producidos. El resultado es una segregación que deteriora a la sociedad en general y no sólo a las personas específicas. Un ejemplo de ello es la posición de la mujer racializada, a quien se ha limitado a realizar las labores de cuidado dentro de una casa donde la familia tiene un tono de piel no racializado; pero también podríamos pensar en otros escenarios laborales donde se manifiesta la discriminación racial institucionalizada.

2.2 La discriminación racial estructural en el ámbito laboral.

Una vez abordado el concepto de discriminación racial estructural y entendiendo que se basa en una discriminación sistemática, en cuyo contexto un grupo racial ejerce poder y subordinación sobre otro, generalmente minoritario, es posible entender su impacto en ámbitos diversos: la economía, el acceso al sistema de justicia, la incorporación al sistema de salud, la participación política y, además, el ingreso al entorno laboral y educativo, entre otros. En todos estos espacios la discriminación pasa de un plano individual a un plano colectivo, y se reproduce de manera consciente e inconsciente desde las instituciones y organizaciones sociales.

Ahora bien, ¿cómo se manifiesta esta discriminación en el ámbito laboral, donde han sido negadas y canceladas las oportunidades de ingreso, permanencia y promoción a la población negra y racializada? De manera general, es necesario entender que la

discriminación racial estructural en el entorno laboral es aquella que genera los siguientes tipos de discriminación:⁶

- a) *Discriminación salarial.* Según esto, las desigualdades salariales no siempre deben ser relacionadas con la existencia de grados distintos de productividad. Esto implica que la población negra y racializada obtiene un salario menor que la población no racializada, incluso cuando estén calificados igualmente y desempeñen un trabajo similar con la productividad también similar.

- b) *Discriminación en el empleo.* Ocurre cuando un grupo de personas trabajadoras presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que otras. Los empresarios suelen tener la idea de que la población negra y racializada tiene poca escolaridad y baja calificación para desempeñar tareas que requieren niveles altos de especialización y productividad. Adicionalmente ellas y ellos son contratados como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo (que es precisamente lo que está ocurriendo durante la pandemia por Covid-19).

- c) *Discriminación ocupacional.* Significa que la población negra y racializada está limitada a empleos de baja categoría y remuneración precaria. Por consiguiente, nunca o en casos muy inusuales, podrán lograr ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque posean la calificación para ello y lógicamente su escala salarial será inferior.

- d) *Discriminación en la adquisición de capital humano.* Se presenta cuando la población negra tiene restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. En este tipo de discriminación ha desempeñado un rol preponderante las tradiciones y la

⁶ Cfr. Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento, “Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia”, en *Economía. Borradores de investigación*, núm. 8, junio de 2000, pp. 4-5. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

cultura imperantes, ya que parte de la sociedad tiene la concepción acerca de que el papel principal de la población negra y racializada se encuentra en el ámbito doméstico y del servicio; en consecuencia, se considera innecesario que la población cuente con un nivel educativo elevado. Por otra parte, no se debe dejar de lado la discriminación que padecen las mujeres negras y racializada, ya que existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres, los padres pueden tender a invertir poco en ellas dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral. Esta discriminación por género y por raza impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres. De esta forma se genera un círculo vicioso en el que, al verse reducidas dichas tasas de retorno, se disminuye también la inversión en capital humano y, con ésta, el grado de calificación de las mujeres, lo que las coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al que entra a competir con un grupo mejor capacitado. Por esta razón incluso los empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina y no racializada.

Ahora bien, hay varias teorías sobre la discriminación racial estructural en el entorno laboral, las cuales se estructuran a partir del análisis de las opiniones y prejuicios desde la estructura sistemática de la figura del empleador. Dichas teorías buscan explicar los tratos diferenciales hacia los trabajadores racializados que no deben estar justificados y que suelen darse por razones de estereotipos y rechazo. A continuación, me centraré en el enfoque teórico del texto “Un marco analítico de la discriminación laboral”, de Jairo Baquero, Juan Carlos Guataqui y Lina Sarmiento.⁷ La primera de las teorías se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico, llamado también “modelo del poder de mercado”. La premisa de este modelo es que “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios”.

⁷ *Ibid.*, pp. 5-13.

Generalmente esta teoría puede aplicarse en situaciones laborales en razón de género, lo cual permea la elasticidad que consiste en que las mujeres tienen menos movilidad toda vez que no suelen mejorar su situación laboral por dedicarse a la familia y, también, suelen estar menos sindicalizadas. Esto último genera un abuso por parte del monopsonista. Ahora bien, si trasladamos esta figura a la población negra y racializada, nos encontramos con que estas personas deben cuidar de otras familias, por ende la inmovilidad aumenta y no hay flujo laboral y adicionalmente ellas no están dentro de un escenario laboral sistematizado. Esto tiene como consecuencia amplias brechas salariales y precariedad material. Esta teoría del modelo del poder del mercado implica que al hombre no racializado le resulta más fácil aumentar sus beneficios pues encuentra en la discriminación un *modus operandi*; si él no ejerce discriminación, terminaría siendo menos competitivo y tendría bajos costos de producción.

La segunda teoría es conocida como “modelo del gusto por la discriminación” y no se relaciona con el género sino con la raza, puesto que quienes ofrecen empleo o los canales para convertirse en empleadores están permeados de prejuicios que les impiden aceptar a trabajadores que no encajan con la idea o las características de éxito social que predominan en los escenarios o centros de trabajo. En este sentido, cuando la persona negra o racializada quiere acceder a un puesto de trabajo sólo va a ser recibida si acepta un salario menor y esto genera que su contratación materialice un coeficiente de discriminación. Esto otorga mayores beneficios para el empleador porque entre más discrimine, menores serán los salarios y mayores serán los beneficios. Como puede comprenderse, esta situación se deriva de la esclavitud que históricamente se ha depositado sobre esta población, y sus consecuencias son la mano de obra sin pago, la mayor demanda de productividad y altos beneficios para los empleadores. Aunado a ello, hay analistas que manifiestan que la *aversión* hacia la población negra y racializada depende de una distancia social, lo que implica que entre más prejuicios tengan los empleadores, mayor será la contratación de mano de obra barata por el funcionamiento del modelo del gusto por la discriminación. Lo anterior toda vez que se incrementan los beneficios y se disminuyen los precios por contratar personal racializado. Hay escenarios en los que los generadores de empleo no tienen estos prejuicios y son conscientes del reforzamiento de la institucionalización de la discriminación que genera el modelo comentado, ya que conservan el falso planteamiento de que a menores prejuicios y

más elevados los salarios, menos beneficios, lo cual ocasionaría que salieran del mercado por falta de competitividad.

Una tercera teoría es el “modelo de la concentración”. La segregación ocupacional clasifica las actividades laborales determinándolas en el caso de ciertos trabajadores con determinadas funciones, lo que ocasiona que los trabajos con mejores garantías y con las características de un trabajo decente estén limitados a cierto grupo social, Normalmente, y retomando el concepto de discriminación estructural, quienes pueden acceder a esos trabajos son aquellos que, por así decirlo, están ocupando la cima del poder y pertenecen a un sector no racializado de la población. Esto se genera porque hay un sistema estructural donde quienes tienen el control sienten cierto desagrado hacia el grupo social que manipulan, para estar apartados o alejados de actividades de servicio, informales y de reducidos beneficios. Así, se puede concluir que la población negra y racializada recibe salarios menores a costa de ellas y ellos mismos. Esto hace que se exceda la demanda de oferta laboral, incluso siendo bastante precaria. Es menester precisar que la población negra y racializada queda vinculada con una explotación en la que ni siquiera la remuneración es equiparable con la producción que se genera.

Si la discriminación racial desapareciera, la población racializada podría acceder a actividades mejor remuneradas y la sociedad en su conjunto mejoraría su situación al haber mayor equidad; también la economía contaría con un mercado laboral más eficiente. Hay buena evidencia que muestra que la demanda laboral es selectiva por raza: muchos sectores abusan de la mano de obra negra y racializada para labores precarias. Esto se observa al analizar los giros comerciales del sector: cuando uno está mejor establecido es menos probable que este sea ocupado por la mano de obra de la población negra o racializada.

La población negra y racializada encuentra barreras a la entrada del mercado laboral. Esto se deriva de la visión que la sociedad tiene de ella y provoca que la población negra, en especial si son jóvenes y mujeres, se mantenga sin empleo por largos periodos o se ocupe de maneras incompatibles con el concepto de trabajo decente, es decir, de baja calidad. De esta manera, la discriminación laboral y sistemática hacia la población negra y racializada se refleja en la baja calidad del empleo que consiguen, los bajos ingresos que perciben y la dificultad para el crecimiento en el mercado laboral. En torno a la capacitación y experiencia, pertenecer a una familia negra y racializada suele en ocasiones equivaler a pertenecer a

familias pobres. Los estudios sobre discriminación laboral estructural en la población negra y racializada son bastantes escasos. Hay algunos que se realizan por cuestiones diferenciales, pero se enfocan más a un contexto de género. Es menester plasmar que la población negra y racializada de manera sistemática suele habitar en las regiones más pobres y con menor infraestructura, donde están expuestos a la violencia y esto conlleva ser susceptibles de encontrarse con obstáculos que les permitan acceder a trabajos de nivel directivo o jerárquico. Dentro de estos parámetros de discriminación muchas veces se ha encontrado población que evitar dar a conocer las direcciones de sus casas en las solicitudes de empleo, con el fin de evitar que los excluyan por la zona donde viven; lo anterior incluso sabiendo que los empleos a los que aplican carecen de seguridad social y los salarios no recibidos en muchas ocasiones aumentan la tasa de desempleo. Son injustificables los casos en que la población es exceptuada de un empleo por el hecho de tener un tono de piel más oscuro.

Las teorías anteriores han permitido documentar la discriminación racial estructural en el entorno laboral. No obstante, no todo se relaciona con la falta de empleo. Cuando nos encontramos con población negra y racializada que logra acceder a un buen puesto o tiene mayores ingresos, se puede constatar que ellas y ellos terminan transfiriendo sus recursos a sus familiares que no logran penetrar el mercado laboral. La transferencia de dichos recursos evite el ahorro individual y de cierta forma esto incide en los altos índices de pobreza en los que habita la población negra. Así se detecta que, en medio de la discriminación racial, hay población negra y racializada que en su ánimo de salir adelante obtiene especiales logros educativos y de aprendizaje; pero ni con ello logra entrar al mundo laboral, puesto que se encuentran inmersos en una sociedad laboral con perjuicios raciales.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha considerado que la comunidad afrodescendiente, en su conjunto, vive en las regiones más pobres y tiene los trabajos de menor remuneración, pero el peso de la discriminación es aún mayor para la mujer negra y racializada debido a que sus múltiples papeles, tanto dentro como fuera del hogar, no se reflejan adecuadamente en su posición social, en su empleo y en su salario.⁸ Esto ocasiona que, al compararse la situación de la mujer racializada y la que no lo es, salte el dato sobre que la esperanza de vida de las primeras es más baja y que las condiciones laborales y

⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, Costa Rica, CIDH, 2011, pp. 31-63. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8311.pdf>

salariales sean mucho peor que en relación con otros sujetos. En este sentido, es clave anotar que las tasas de desempleo hacia las mujeres, solo por el hecho de su género, son bastantes altas. Ahora bien, si se ubica a las personas por ser mujer negra o racializada, el escenario de discriminación laboral es mucho más precario.

Este último es el caso de los investigadores Jaime Tenjo y Paula Herrera, en México, quienes identificaron cómo las diferencias en productividad, condiciones de trabajo y discriminación contribuyen a la brecha salarial entre la población negra y racializada frente a la población que no lo es.⁹ La estimación de Tenjo y Herrera muestra una clara diferencia entre las brechas salariales y la alta estimación que la población negra realiza en labores de servicio e informales, por causa también de que ellas y ellos tienen bajos niveles de educación y, por ende, de capital humano. A pesar de que se considera limitada la creatividad y capacidad de innovación de la población negra y racializada en estos empleos precarios, suelen ser ellas y ellos quienes mejor los desarrollan y son capaces de mejorar los procesos y elevar la productividad. Surge entonces el cuestionamiento sobre por qué, si la persona negra y racializada contribuye y aporta mejor calidad a la labor que está desarrollando, no tiene un acceso a trabajos de alta remuneración como bien lo tiene una persona con tono de piel más claro. La respuesta a este interrogante nos remite a lo planteado al inicio de este capítulo y es la existente tendencia sistemática para la población negra y racializada de ser contratados con un salario bajo, sin considerar la dotación de capital humano que tienen, lo cual genera que no solo se bloquee su acceso a ocupaciones con considerable remuneración, sino que también sea poco posible el desplazamiento hacia dichas ocupaciones.

Por otra parte, también hay estudios que examinan la discriminación laboral y la atribuyen a diferencias en productividad y factores aleatorios. Las estimaciones parten del capital humano donde la variable depende de los años, la experiencia y las horas trabajadas. Y la consecuencia es que la población negra gane menos que la población no racializada. Todo ello derivado de la posición sistemática de discriminación que a nivel laboral tiene la población negra y racializada.

⁹ Jaime Tenjo y Paula Herrera, *Dos ensayos sobre discriminación. Discriminación salarial y discriminación en el acceso al empleo por origen étnico y por género*, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, 2019. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/7077194.pdf>

2.3 Formas de discriminación racial en el entorno laboral.

Han sido múltiples las formas, prácticas y casos de como es desencadenada la discriminación racial sistemática en el entorno laboral. El académico Adrián Santuario,¹⁰ inspirado por una encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para la que se pidió a miles de mexicanos identificar su tono de piel en una escala cromática, realizó un análisis con las imágenes en línea disponibles de las y los legisladores federales. El resultado de este trabajo es que refleja que la gama de colores de los partidos político se inclina a tonos de piel más clara. Esto denota de manera evidente una discriminación en el poder estructural. Si se ubican los oficios o profesiones de una sociedad como la colombiana o mexicana de forma piramidal desde el punto de vista del salario, se tendría a las y los legisladores se encuentran en la parte alta de la pirámide (siendo la parte baja el salario mínimo y la parte alta los salarios máximos).

Ahora bien y para reforzar el argumento anterior, se mostrarán dos imágenes comparativas: la primera corresponde a la pirámide estamental de la organización social en la época de la colonial, mientras que la segunda corresponde a la ocupación de las personas por su tono de piel, de acuerdo con datos del INEGI en 2016. A propósito de la primera imagen y por contraste entre nuestro tiempo y el colonial, se puede notar que en la actualidad, aún con el desarrollo de los instrumentos de derechos humanos y los avances científicos y tecnológicos, la discriminación estructural sigue avivando los escenarios de prejuicios, prácticas y brechas de inequidad, trayendo consigo un racismo silencioso similar al de la época colonial. Los prejuicios que se han construido en torno a las funciones y ocupaciones que debe realizar la población negra y racializada han sido lastimosamente normalizados en la sociedad, al grado que ya se pasa por alto todo lo relacionado con la discriminación que padece la población al momento de acceder a un trabajo decente. En relación con la segunda imagen se puede observar que el tono de piel puede condicionar las opciones laborales de las personas negras y racializadas incluso antes de nacer.

¹⁰ Mónica Cruz, “Así ven los tonos de piel de 500 diputados mexicanos a partir de sus fotos de internet”, *El País*, 22 de junio de 2017. Disponible en: https://verne.elpais.com/verne/2017/06/22/mexico/1498164985_265368.html



Imagen 1: Organización social colonial.
Fuente: “La Colonia en Chile”¹¹

¹¹ Raúl Romero Sandoval, “La Colonia en Chile”. Presentación para clase. Disponible en: <https://slideplayer.es/slide/4577838/>

Percepción de movilidad social

Distribución porcentual de la población ocupada de 25 a 64 años por autoclasiación de color de piel, según división de ocupación

Autoclasiación de color de piel	Ocupación actual de la población de 25 a 64 años						
	Total	Funcionarios, directores, jefes, profesionistas y técnicos	Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	Trabajadores administrativos, servicios personales y vigilancia	Trabajadores agrícolas, ganaderos, forestales, pesca y caza	Trabajadores artesanales, operadores de maquinaria y de transporte	Trabajadores en actividades elementales y de apoyo
	100	22.6	13.4	13.8	8.2	21.0	21.0
A	100	23.5	6.9	8.2	28.7	15.2	17.5
B	100	8.9	8.8	7.2	15.8	24.9	34.4
C	100	11.4	7.5	5.1	22.5	24.8	28.3
D	100	11.7	9.2	9.4	16.4	24.2	29.1
E	100	14.3	10.3	12.4	12.3	25.2	25.5
F	100	15.9	10.4	12.3	12.0	23.7	25.7
G	100	21.5	12.9	13.8	8.9	22.0	20.9
H	100	27.1	15.3	14.9	5.3	19.1	18.2
I	100	24.5	15.0	15.7	5.6	20.3	18.9
J	100	25.4	14.9	14.0	4.8	18.7	22.2
K	100	31.5	15.0	16.9	6.1	12.6	17.9

Nota: Los porcentajes pueden no sumar 100 debido a que no se presentan las ocupaciones no especificadas.
Fuente: INEGI. Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016.

Imagen 2: Percepción de movilidad social Fuente: INEGI, Módulo de Movilidad Social¹²

En un Estudio de la Organización de los Estados Americanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, se señala que la mayoría de las mujeres negras y racializadas desempeñan labores domésticas, enseñanza en condiciones precarias o son tratadas como objeto sexual.¹³ Precisamente éste es el caso de Colombia, donde muchas mujeres experimentan triple discriminación, pues ser negra y mujer acarrea la tercera discriminación, es decir, no poder acceder a un trabajo decente que permita una adecuada calidad de vida, dejándolas en un entorno y condiciones de pobreza.

Ahora bien, y para ahondar en el tema, es fundamental recuperar las experiencias de las mujeres negras y racializadas. Con este propósito, diseñé un cuestionario integrado por siete preguntas:

¹² INEGI, *Módulo de movilidad social intergeneracional 2016. Principales resultados y bases metodológicas*, México, INEGI, 2016. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/principales_resultados_mmsi_2016.pdf

¹³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, op. cit., p. 27.

1. ¿Con que elementos compruebas una descalificación profesional que puede padecer una persona negra o racializada al momento de acceder a un trabajo?
2. ¿Has tenido alguna experiencia personal en la que quieras acceder a una vacante, pero que al entrevistarte piensen que vas a acceder a una de menor categoría (en especial aquellas de servicio)?
3. Menciona 3 formas en las cuáles se suscita la discriminación laboral.
4. ¿Cuáles son las ocupaciones a las que crees que erradamente está supeditada la población negra a realizar?
5. ¿Crees que aún con la abolición de la esclavitud, nuestra población sigue desarrollando las mismas ocupaciones?
6. ¿En algún momento has pensado que estás solamente destinado a realizar ese tipo de funciones sesgadas por la discriminación? ¿Qué has hecho para erradicar o vencer ese pensamiento?
7. ¿Cómo se podría erradicar la discriminación estructural laboral que padece la población negra y racializada?

Este cuestionario fue aplicado de manera virtual, a través de la plataforma Zoom dado el contexto de la pandemia, a dos mujeres representativas de esta población, tanto por su activismo como por su experiencia de vida. Por un lado, se entrevistó a Digna Paola Mosquera Cuesta, activista, líder negra e integrante del Colectivo de Mujeres WIWAS, Ingeniera Administradora por la Universidad Nacional de Colombia, becaria del programa Martin Luther King, ganadora de la Beca Fullbright para cursar estudios de Posgrado sobre el área de economía chocoana y nominada a los premios afrocolombianos del año 2020 por el Centro Cultural Color de Colombia. Por otra parte, está Yissely Moreno Sánchez, líder Afrofeminista, Psicóloga por la Fundación Universitaria María Cano, también integrante del Colectivo de Mujeres WIWAS,¹⁴ becaria del programa Martin Luther King, becaria DALE de la Corporación Manos Libres, voluntaria de la Red Juvenil de Mujeres Chocoanas y organizaciones de carácter comunitario que contribuye al proceso de inclusión y participación de la población juvenil en el desarrollo socioeconómico, político y cultural de

¹⁴ Sobre este colectivo, se puede obtener información general en el siguiente vínculo de internet: <https://www.redkambiri.org/2020/06/24/colectivo-de-mujeres-afrodescendientes-wiwas/>

la comunidad afro, al igual que al empoderamiento político de las mujeres afro; Yissely ha acompañado diversos procesos comunitarios de atención a población víctima de conflicto armado y grupos de mujeres con el colectivo de mujeres WIWAS y otras organizaciones humanitarias. De manera individual y colectiva, ellas han sido reconocidas como extraordinarias lideresas que dan muestra y son ejemplo de la batalla que una mujer negra debe enfrentar para romper con las brechas que son generadas por la discriminación racial sistemática en el entorno laboral. El desarrollo de estas entrevistas, con el consentimiento de las participantes para ofrecer y socializar su testimonio con fines académicos, hace parte de los Anexos 1 y 3 de esta investigación de Maestría.

2.4 Conclusión: hacia la eliminación de la discriminación racial sistemática

Erradicar la discriminación racial estructural que experimenta la población negra y que le impide acceder a un trabajo decente, constituye una tarea que no debería ser ardua o complicada. Ninguna sociedad debe permitir un entorno tan dañino. La erradicación de la discriminación racial sistemática, en este sentido, implica un cambio de conciencia y la eliminación de prejuicios. Se trata de una tarea que radica en el ser de cada persona que habita en la sociedad y en la que el Estado desempeña un papel fundamental para aplicar la legislación discriminatoria, operar políticas públicas proporcionales y promover el cambio cultural con herramientas educativas y de sensibilización. Es necesario generar soluciones que permitan la construcción y aplicación de políticas que eliminen los prejuicios sociales con los que estamos acostumbrados a vivir y que tanto hemos normalizado. Una vez hecho esto el siguiente paso es eliminar las brechas en el acceso al trabajo decente para la población negra y racializada. De esta manera se empezarán a crear soluciones frente las estructuras inequitativas de poder y la falta de una construcción de identidad con movilidad social. Con esto se promoverá que la población negra acceda al trabajo decente (no sólo como trabajador, sino también como empleador), buscando así garantizar un futuro sostenible y la eliminación de la pobreza en todas sus manifestaciones y consecuencias.

La erradicación de la discriminación va de la mano del reconocimiento jurídico y político de que la población negra y racializada tiene derecho a no ser discriminada y, también, el derecho a acceder a un trabajo decente que históricamente le ha sido negado a

causa de la discriminación que se deriva por su tono de piel. Sería poco adecuado afirmar que no se han iniciado esquemas de erradicación, pues ello implicaría negar la intervención que, por ejemplo, realiza el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial desde un carácter no jurisdiccional de protección de derechos humanos, generando Recomendaciones y evaluando los informes estatales donde se puede observar la participación de las organizaciones de la sociedad civil. Éste último es el caso del informe presentado por la Asociación de Afrocolombianos Desplazados (AFRODES), la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (CNOA), la Red Nacional de Mujeres Kambirí Foro Interétnico Solidaridad Chocó (FISCH), el Colectivo de Justicia Racial (Justiciar), en relación con el incumplimiento sostenido del Estado de Colombia al informe para el Comité por el Periodo de Sesiones número 100. En dicho informe las asociaciones planteaban modos para eliminar la discriminación que padece la población NARP en Colombia y planteaban lo siguiente:

El DANE debe garantizar la incorporación de la variable étnico-racial en las encuestas de hogares de tal forma que se pueda realizar análisis y seguimiento a la situación de la población afrocolombiana en el mercado laboral. Dicha incorporación debe estar acompañada de un diseño de muestra representativo tal cual lo hace la Encuesta de Calidad de Vida.¹⁵

Por otro lado, desde esa línea de eliminación racial y enfocada en el plano no jurisdiccional de protección de derechos humanos, nos encontramos con el Informe alternativo de organizaciones afromexicanas de la sociedad civil sobre los informes periódicos 18° a 21° que presenta México. En este documento se manifiesta lo siguiente:

¹⁵ Asociación de Afrocolombianos Desplazados (AFRODES), Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (CNOA), Red Nacional de Mujeres Kambirí Foro Interétnico Solidaridad Chocó (FISCH) y Colectivo de Justicia Racial (Justiciar), *Informe Alternativo presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) en su 100th Periodo de Sesiones en que se considerará el Informe presentado por el Estado Colombiano, 2019.* Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/COL/INT_CERD_NGO_COL_38623_S.pdf.

El Pueblo Afromexicano es aquel que está conformado por los descendientes de las mujeres y hombres traídos del Continente Africano en tiempos de la Colonia, la mayoría en condición de esclavitud, que se constituyeron en comunidades que les permitieron preservar su cultura, formas de organización y que han hecho grandes aportaciones al devenir histórico y a la conformación Estado- Nación. Por los procesos de desigualdad generados por el racismo estructural, y la discriminación racial a partir de la Independencia de los pueblos negros han sido sistemáticamente negados e invisibilizados en la historia oficial de México y han mantenido a este sector de la población en la exclusión del desarrollo, limitando el ejercicio de sus derechos especialmente en materia educativa, de protección social, acceso al empleo, la no violencia de género, acceso a los servicios y la tecnología. Situación que se agrava en el caso de las mujeres.¹⁶

De manera particular, una de las soluciones que brinda este Informe en materia laboral es la que a continuación se enuncia:

Como parte del carácter pluricultural del Estado Mexicano y en el marco del respeto de los Derechos Humanos y de acuerdo con el Artículo primero que eleva a rango constitucional los diversos tratados internacionales en materia de Derechos Humanos que el Estado Mexicano ha suscrito, tales como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración y Plan de Acción de Durban, la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia; así como las recomendaciones internacionales en la materia, se hace imperativo el reconocimiento

¹⁶ Unidad para el Progreso de Oaxaca A. C., Fundación Afromexicana Petra Morga A. C., Mano Amiga de la Costa Chica A. C., Organización para el Fomento de la Equidad de Género y el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Negros Afromexicanos, Proyecto Afrodescendencia México A. C., *Informe Alternativo De Organizaciones Afromexicanas de la Sociedad Civil Sobre los Informes Periódicos 18° A 21° Que Presenta México*, 2019, p. 3. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fNGO%2fMEX%2f35603&Lang=es

de las personas, pueblos y comunidades Afromexicanas como sujetos de derecho público en tanto son parte integrante de la nación.¹⁷

A partir del contraste de estos dos documentos, tanto el mexicano como el colombiano, se puede concluir que, si bien se están generando las matices en materia de búsqueda de la eliminación de la discriminación racial sistemática, aún la verdadera igualdad está lejos. Y esto es así porque en ambos escenarios, más allá de sus determinaciones particulares, existe un déficit respecto de los fines de protección de los derechos humanos. Es decir, estos no se están garantizando, respetando o protegiendo y persiste un contexto de desigualdad. La perspectiva de no discriminación, precisamente, resulta útil porque permite superar los maniqueísmos y entender que, aunque el día de hoy la precariedad laboral esta generalizada, las poblaciones históricamente discriminadas la experimentan de una manera más compleja y acentuada. La eliminación de la discriminación debe abrir camino a que la población racializada tenga igual protección de derechos ante la ley que la no racializada. Esto se consigue vinculando al Estado, otorgándole obligaciones y generando un sistema jurisdiccional con una adecuada normatividad en torno a la inclusión de todos los medios de protección de derechos, armonizando y creando todas aquellas medidas que garanticen a la población negra y racializada el acceso al mercado laboral y, en general, a no ser discriminada por su tono de piel.

¹⁷ *Ibid.*, p. 16.

Capítulo 3. Construcción de identidad de la población negra y racializada en el mundo del trabajo

3.1 ¿Qué es etnoeducación y reconstrucción etnoeducativa?

Además de la discriminación racial estructural, otra razón por la cual la población negra y racializada no tiene acceso a un trabajo decente se deriva de la falta de construcción de identidad. Esto ocurre en un contexto donde no hay una etnoeducación que permita construir procesos de enseñanza-aprendizaje y saberes dirigidos al conjunto de la sociedad, y no sólo a esta población, sobre el valor de la construcción de la identidad y la movilidad social. Es por ello necesario traer a reflexión las *Memorias del I Foro Nacional de Etnoeducación Afrocolombiana*, organizado en 2002 por el Ministerio de Educación de Colombia. Allí se afirma lo siguiente:

[...] el nuevo marco constitucional de 1991, producto de una de las movilizaciones sociales y democráticas más importantes realizadas en nuestro país en el siglo XX, se constituyó en un significativo avance respecto al reconocimiento de la diversidad étnico-cultural de la Nación. No obstante, las dinámicas actuales, tanto globales como nacionales, imponen la necesidad de dar un paso adelante en la construcción de auténticas comunidades democráticas, donde el reconocimiento y el respeto por la diferencia constituyan la base del entendimiento entre los grupos. La educación tiene un papel protagónico en este proceso, la concepción pluralista en que se fundamenta la Nación, precisa de un proyecto educativo basado, igualmente, en los conceptos de equidad, igualdad de oportunidades, libertad, respeto por el otro y, sobre todo, orientado hacia un sistema intercultural que permee toda la educación colombiana.¹

¹ Ministerio de Educación Nacional del Gobierno de Colombia, *Memorias del I Foro Nacional de Etnoeducación Afrocolombiana*, Bogotá, 2002, p. 7. Disponible: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85375_archivo_pdf.pdf

Lo que aquí se reconoce es que, el día de hoy, apenas se tiene como una imposición la necesidad darle valor a la construcción auténtica de las comunidades y, además, que no existen aún las políticas públicas que se orienten a visibilizar el entorno de la población negra.

En la línea de esta reflexión, para el caso de México, hay que señalar el trabajo realizado en el marco del II Foro por el Reconocimiento Constitucional y el Desarrollo de los Pueblos Afromexicanos, en 2017. En este espacio se proyectó el corto documental *Somos afromexicanos*, producido por el Proyecto de Extensión Comunitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y dirigido por Nadia Galaviz,² en el cual se muestra la importancia de procesos de sensibilización y educación para favorecer el reconocimiento constitucional de los pueblos afro como parte de la diversidad cultural de un país, se trate de México o cualquier otra nación latinoamericana.³

La falta de construcción de identidad y reconocimiento en un entorno en el que se puede encontrar desde una persona que resulte excelente en la operación de transporte público hasta otra muy apta para la dirección de una empresa, es claro que se relaciona y deriva de una discriminación estructural. Sin embargo, incluso eliminando la discriminación sistemática, se mantendría lastimosamente la inequidad. La razón es que, si no se construye una identidad, se seguirían replicando los modos que generan la desigualdad en el entorno social. Así, pues, si bien la discriminación racial estructural es el cimiento de las brechas, prejuicios y prácticas de la desigualdad social, no es el único motivo de la inequidad que vive la población negra a la hora de acceder a un trabajo decente.

Por lo anterior, es menester que, antes de abordar cómo se construye la identidad de la población negra y racializada, debamos estudiarla y entenderla. Entender la construcción de identidad implica fortalecer la etnoeducación, la cual va a permitir echar a andar este proceso y, más importante, cuáles son los beneficios para toda la sociedad. Una sociedad sin discriminación racial, de manera clara, es una sociedad en la que operan procesos de reconstrucción educativa. En este sentido, mi referente es el documento elaborado por José

² Disponible en el canal de YouTube de la Universidad Autónoma Metropolitana: <https://www.youtube.com/watch?v=OHIWGA0zfiY>

³ Sobre la importancia de estos espacios de reflexión colectiva para los pueblos afro y su impacto en los procesos legislativos y de política pública en México, véase: Alexandra Haas Paciuc, “Igualdad, identidad intercultural y reconocimiento afromexicano”, en CONAPRED, *Poner al centro la igualdad. Memoria de gestión 2015-2019*, CONAPRED, 2019, pp. 155-165.

Eulícer y Lucelly Palacio Nagupe, en 2004, *Etnoeducación y cátedra de estudios afrocolombianas para el departamento de Antioquia*.⁴ La etnoeducación es aquel proceso en el cual se visualiza o se estudia el sujeto persona, la comunidad, la sociedad con su diversidad cultural. Para realizar el estudio de estos tres elementos se deben conjugar diversos enfoques para así generar una educación enriquecedora. Ésta es la educación multicultural que recibe la población (el sujeto) y se desarrolla en la comunidad a través de un proceso de producción y crítica cultural. Se recomienda que la etnoeducación inicie desde la escuela básica y no solamente sea dirigida a la población racializada, sino también a la que no es racializada porque de este modo se generarán contenidos culturales aptos para el conjunto y la especificidad de personas que integran la sociedad y, además, se promoverá el acceso a conocimientos que tradicionalmente no han estado disponibles de manera universal. El propósito es crear una conciencia sobre la diversidad cultural y cognitiva que permita valorar positivamente las diferencias culturales existentes; también se favorece desde aquí el reconocimiento de los entornos donde se perciben las desigualdades sociales para que los estudiantes asuman una postura crítica en la acción social. La etnoeducación es una combinación entre la situación de las comunidades en concreto y el compromiso de percibir global y universalmente el hecho cultural.

Cuando nos referimos a la etnoeducación o la educación multicultural tratamos con dos modelos. El primero es el entendimiento cultural donde la población aprende a conocer las diferencias culturales y esto le permite tener una convivencia desde la pluralidad. Cuando se genera la pluralidad, se concibe el segundo modelo, conocido como pluralismo cultural, el cual se debe preservar y se debe extender porque en éste convergen la existencia de la diversidad social, la interacción entre la sociedad, la coexistencia social y el acceso a las oportunidades políticas, económicas y educativas. Todo lo anterior, de manera conjunta, va a permitir que se genere un valor a la diversidad social y cultural.

La etnoeducación debe transformar al sujeto y debe hacerlo a través de varios enfoques o identidades. Un enfoque importante es el etnográfico que permite conocer la información de la población a partir de sus aspiraciones, necesidades, locomoción y de un reconocimiento intercultural y etnográfico. El enfoque etnográfico permite que el sujeto

⁴ José Eulícer Mosquera Rentería y Lucelly Palacio Nagupe, *Etnoeducación y Cátedra de Estudios Afrocolombianos para el Departamento de Antioquia*, Medellín, CEID-ADIDA, Imprenta Departamental de Antioquia.

otorgue sentido a las situaciones de la vida cotidiana. Además, este enfoque, ligado a la identidad cultural, permite la generación de conocimiento para transformar y comunicar una historia cultural que haga posible reconocer al sujeto perteneciente a la población negra o racializada dentro de la comunidad y su papel en la sociedad. Seguidamente tenemos un enfoque crítico originado por la formación del tejido social, el cual busca reconstruir desde un punto de vista técnico que permita percibir la apreciación cultural de la población negra y racializada; así se podrán generar las reivindicaciones sociales para permitirle al sujeto pertenecer dentro del ámbito político cultural, étnico y de género. En la etnoeducación también se cuenta con un enfoque transversal que trabaja con distintas áreas del conocimiento para tratar problemáticas de la población racializada y generar discursos científicos y disciplinares sobre la actuación del sujeto en la sociedad; este enfoque promueve las competencias disciplinares que permitan la formulación de interrogantes básicos sobre el sujeto dentro del comportamiento social. El enfoque transversal permite que se logre el enfoque con perspectiva de género porque se hace a través de una transformación de los roles desde un contexto básico de educación y de la deconstrucción de la cultura patriarcal que predomina en la sociedad (por ejemplo, se sabe bien que ser mujer negra y sin acceso a la educación expresa tres brechas de desigualdad diferenciadas pero interrelacionadas). La etnoeducación desde un enfoque con perspectiva de género va a permitir que en los escenarios escolares haya espacios de acceso para la igualdad de derechos y actividades hacia mujeres y hombres, evitando que algunos sean reservados según el género; adicional a esto es necesario incrementar los espacios económicos, políticos y sociales, donde no hay inclusión para las mujeres. Entender de esta manera la etnoeducación implica generar procesos de integración multicultural e intercultural que promuevan el reconocimiento de la población negra y racializada, con un énfasis importante en la igualdad entre hombres y mujeres; también debe permitir generar espacios y procesos de acceso sin discriminación a los derechos y oportunidades. Hay que enfatizar que estos no deben estar solo disponibles para los hombres racializados sino también para las mujeres, lo que podría implicar medidas para la igualdad en el ámbito educativo y otros relacionados (por ejemplo, destacar los aportes de las mujeres negras al conocimiento y a la sociedad en general). Entonces es menester reconocer el conjunto de la trayectoria historiográfica y étnica, para que se rompan

con esas brechas de discriminación, trato injusto y de falta de acceso a las oportunidades de trabajo.

En la promoción de una población negra y racializada con construcción de identidad, la etnoeducación implica que el sujeto no se sienta minimizado dentro de la sociedad, es decir, que no crea que, por el hecho de tener un tono de piel más oscuro, está destinado a realizar determinada función dentro del mercado laboral. Conocer la etnoeducación le va a permitir a la población que, en su construcción de identidad, aprenda a concebirse como integrada por seres diversos que pueden realizar cualquier labor o cualquier ocupación y no sólo aquellas que sistemáticamente han sido direccionadas hacia la población negra y racializada.

La larga historia de la perspectiva colonialista ha tenido como consecuencia que neguemos y no reconozcamos aquellos valores culturales, visiones y aportes históricos al progreso social que han conseguido y han desarrollado las poblaciones negras y racializadas. Entender la etnoeducación busca que se superen estos prejuicios y la ignorancia a propósito del valor de los saberes y cultura de estas poblaciones, para promover individuos que realmente sean libres en sociedad, con una autoestima amplia y comprometidos a crear comunidad, países sin discriminación racial, bienestar y progreso social, sobre todo en escenarios de mercado laboral precario. Esto implica tratar sin discriminación y con un enfoque de apertura a la diversidad, situaciones muy particulares que pasan dentro las comunidades negras y racializadas, para no olvidar la formación y el aporte al progreso social que realiza esta población. Esta inercia eurocéntrica ha provocado que, al interior de las mismas comunidades negras, los sujetos no se observen a sí mismos con habilidades productivas distintas a las que históricamente se les han asignado. En este mismo sentido, la misma población negra y racializada se reconoce como determinada a realizar ocupaciones en específico derivadas del tono de piel, negándose a pensar que se pueden acceder al igual que otras personas al progreso y la movilidad sociales. La falta de etnoeducación les hace creer que no tienen cabida en la sociedad por su tono de piel.

Es común escuchar entre las personas negras y racializadas frases como las siguientes: “tienes que blanquear la piel, para ver si sales de la pobreza”; “una negra nunca podrá ser profesionalista”; “consigue una mujer blanca para que tus hijos no sufran lo que vos”; “la gente negra sólo sabe bailar y cocinar”; “trabajo como negro esclavo para vivir

como negro enjoyado”; “si ese negro gana plata, mínimo es sirviente de algún blanco que le tuvo compasión”; “con la plata que ganamos del diario, compremos comida y trago”; “vos con ese cabello y tan negra, quédate limpiando mejor”. Todas estas expresiones son muestra de que hay un déficit de etnoeducación en la población y en la sociedad en general. Se debe recordar que, para romper con el esquema de la discriminación racial sistemática, es menester que la población no racializada reciba etnoeducación. La reproducción y continuidad de frases como éstas y el déficit que se está viviendo en la población implican que se reafirme la identidad étnica y cultural, tanto del sujeto como de la población en general para que se genere respeto y reconocimiento de la diversidad cultural porque de esta manera quienes integran la población podrán erradicar estas frases y la discriminación que las fundamenta, van a ser conscientes de sus saberes y también de las habilidades que tienen desde todas las perspectivas, ya sea tecnológicas, políticas, económicas, científicas y culturales. La erradicación de frases como las anteriormente nombradas a través del entendimiento y materialización de la etnoeducación tendrá como consecuencia poder recuperar todas esas tradiciones históricas que han permitido un progreso a paso lento pero que no puede ser desconocido. La etnoeducación sirve para que se reconstruya y se pague esa deuda que le ha sido negada a la historia de la población negra y que ha permitido discriminación en las comunidades provenientes de raíces africanas habitantes de Latinoamérica; estas comunidades son, al contrario de lo que se piensa generalmente, creadoras de procesos, saberes y prácticas ligados por la experiencia cultural e histórica derivada del proceso de abolición. Todo ello a través del respeto y la materialización de los principios de integralidad, autonomía, interculturalidad y solidaridad que sostienen a la etnoeducación y que permiten que los grupos étnicos tengan una concepción global de la realidad y aporten a ese progreso social.

Ahora bien, luego de esta discusión sobre el sentido y el valor de la etnoeducación, es importante referirnos a la reconstrucción etnoeducativa ya que ésta es la que origina la construcción de identidad entre la población negra y racializada. La reconstrucción etnoeducativa de la población promueve la oportunidad de reconocerse dentro del mercado laboral, desarrollando procesos educativos que promueven la autonomía y que desafían la visión de las poblaciones negras como merecedoras de precariedad y discriminación laboral. La reconstrucción etnoeducativa reconoce que los grupos étnicos tienen derecho a construir

procesos educativos, políticos, sociales y económicos desde su historia y desde su convicción, adquiriendo toda la información y conocimiento para dinamizar sus procesos de vida y reconociendo el acceso que tienen a todos los derechos que durante la historia le han sido negados.

La reconstrucción etnoeducativa se hace desde la flexibilidad, participación y sistematicidad permite visibilizar los elementos estructurales de un momento específico de la sociedad, entre ellos los que se relacionan con los prejuicios, las prácticas discriminatorias y las brechas de desigualdad; también esta reconstrucción tiene que realizarse desde las características de interculturalidad y permanencia. El resultado será la generación de procesos estructurados por vivencias sociales que articulan conocimientos y experiencias de la comunidad, y que tienen un impacto socioeconómico y político. La reconstrucción, además de estas características, debe contar con metodologías que permitan romper con aquellos obstáculos que evitan la construcción de identidad de la población negra y racializada. Obstáculos como por ejemplo los siguientes: la falta de voluntad política del sistema para implementar métodos de etnoeducación para el acceso al mercado laboral y la erradicación de la discriminación racial; la carencia de recursos, logística y políticas públicas que atiendan las situaciones no igualitarias que padecen las comunidades negras y racializadas; la falta de compromiso de la sociedad para evidenciar el déficit y la precariedad que viven la población negra y racializada, así como el obstáculo de no cambiar los procedimientos o patrones discriminatorios que están permeados en la sociedad y que su cambio obviamente genera transformación y nuevos comienzos, pero también resistencia. La metodología utilizada para romper con los obstáculos anteriormente mencionados debe cumplir con unas estrategias importantes que van a permitir la reconstrucción etnoeducativa. Una metodología así cuenta con estrategias que parten de la identificación de los intereses de la población negra y racializada, aunado a los proyectos de vida que tienen, generando un diagnóstico de su realidad y de su interacción con el país y el mundo en donde habitan. La metodología se orienta hacia propuestas de progreso social que generen políticas, principios y marcos que fortalezcan los objetos, procesos, aspiraciones y costumbres que constituyen la formación y la organización de la sociedad. Las estrategias de metodología van a fomentar escenarios de convivencia y aportes históricos a la sociedad, para que se respete no sólo la cultura y la historia, sino también la participación de las poblaciones negras y racializadas para lograr la

superación de la precariedad laboral y promover el diálogo con la población no racializada. Así, la reconstrucción etnoeducativa es una vía de acceso estratégica hacia los derechos, la participación y el reconocimiento legal de la población; también, hacia la construcción y desarrollo de planes y programas que mantengan la identidad y la posibilidad de reconocerse como integrantes de la sociedad que no son afectados por la discriminación racial, ni de ningún otro tipo.

3.2 Construcción de la identidad de la población negra y racializada a partir de la etnoeducación.

Abordar este tema resulta bastante complejo, pues existen corrientes de pensamiento desde el ámbito social sobre la población negra que opinan que no hay necesidad de construir la identidad de la población porque ésta ya está construida. Esto por el antecedente que significan las luchas históricas por la inclusión y el reconocimiento que tuvieron que dar las generaciones de personas negras y racializadas del pasado, con el propósito de generar los procesos de inserción dentro de la sociedad. Así, parecería que afirmar que hay que construir la identidad negra tiende a obviar todos los procesos sociales y culturales por los cuales ha pasado esta población desde el momento en que se da la abolición de la esclavitud. Otras corrientes asumen que el día de hoy la población negra ya cuenta con una identidad, con unos rasgos de personalidad y que no todos los miembros de este grupo deben tener la misma identidad; por ende, sería erróneo hablar de construcción de identidad de la población negra y racializada, ya que dentro del grupo hay diversas identidades.⁵

Esta investigación de Maestría es consciente de estos debates académicos. Sin embargo, mi posición es que la construcción de identidad de la población negra y racializada es importante para determinar los rasgos de personalidad y obviamente el reconocimiento de identidades diversas; pero también afirmo que, en medio de esa construcción, ha hecho falta un autorreconocimiento dentro del grupo social no racializado y que dicho reconocimiento debe construirse en el contexto de la familia, particularmente desde la niñez a través de la

⁵ Sobre este proceso de construcción de la identidad y su dimensión educativa, véase: Ramiro Moreno López y Carolina Sanabria, “Identidad afrocolombiana y necesidades educativas: una propuesta para la formación en derechos”, *Revista Senderos Pedagógicos*, núm. 5, enero-diciembre de 2014. Disponible en: <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/senderos/article/view/277>

educación básica. Cuando hablamos de esta etapa inicial de la vida es que tiene sentido el proceso de construcción, puesto que se carece de ese autorreconocimiento que lastimosamente ha permeado conductas y elementos discriminatorios que ya hemos analizado antes y que imposibilitan una socialización y la relación de la población negra y racializada con su entorno. Dicha imposibilidad se origina en la afectación a los derechos, la estigmatización, el abandono de políticas estatales, el desarraigo de los territorios, las tradiciones, la herencia cultural y diversos elementos que enfrenta la comunidad. La población negra y racializada, al asumir el proceso de reconocimiento y de aprendizaje a partir de la etnoeducación, va a generar una construcción de identidad diversa. Si bien ella ya cuenta con identidad construida derivada de todos los procesos sociales por los cuales ha atravesado, aún hace falta construir ese autorreconocimiento de socialización e identidad racial para generar la reivindicación, empoderamiento y fortalecimiento adecuados. A este respecto Amir Smith Córdoba ha expresado lo siguiente: “no es fácil hacerle sentir a un hombre, al que le han enseñado a despreciarse y avergonzarse de su pasado histórico, el precio de su verdadera identidad. Precisamente porque siempre estuvo orientado a huir de ella”.⁶ Es preciso para la documentación y adecuación de este subcapítulo tratar un poco más el alcance que tiene para la población negra y racializada el concebirse de esa manera, así como conocer la herencia cultural y la organización grupal que en específico ha tenido la población dentro de la sociedad.⁷

Cuando se discute la identidad, es necesario referir la posesión del sujeto respecto a quién es, cómo es y cómo se considera frente al otro. Erik Erikson,⁸ Henri Tajfel⁹ o Jürgen Habermas,¹⁰ entre otros pensadores, consideran que no podría hablarse de una construcción de identidad cuando el concepto es tan subjetivo. Como se comentó anteriormente, se entiende la diversidad de identidades que se pueden suscitar y, entonces, aquí lo que se pretende documentar es la construcción de ese autorreconocimiento de identidades en el

⁶ Milena Báez Alfonso, Mónica Melo Castillo y Mario Andrés Vallejo, *La identidad negra a partir de narrativas de memoria histórica en un grupo de jóvenes negros de Suba*, Tesis de Licenciatura, Universidad Piloto de Colombia, 2015. Disponible en: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/607/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁷ Los testimonios de Digna Paola Mosquera Cuesta y Yissely Moreno Sánchez, que se ofrecen en el anexo digital de audio a esta tesis de Maestría resultan muy ilustrativos de esta cuestión.

⁸ Cfr. Erik Erikson, *Identity and the Life Cycle*, Estados Unidos, W. W. Norton & Company, 1994.

⁹ Cfr. Henri Tajfel, *Human Groups & Social Categories*, Estados Unidos, Cambridge University Press, 1981.

¹⁰ Cfr. Jürgen Habermas, *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid, Trotta, 2010.

contexto de la interacción social. El autorreconocimiento se nutre a partir de una diversidad de memorias históricas y es conformado por la realidad y por la relación entre la población negra y racializada con la población que no lo es. Particularmente el autorreconocimiento permite que se le otorgue un objeto a la construcción de identidad, ya que hay acontecimientos en la vida cotidiana que vuelven sensible la relación de las vivencias y la forma en cómo se reproducen. Así, un proceso como éste tiene como consecuencia la identidad en el caso de la población negra y racializada, donde se conocen las relaciones y realidades de los sujetos desde formas muy similares; aquí también se articula el dinamismo y la interdependencia que se ha creado dentro de la población negra, los cuales contrastan con la falta de garantías y la falta de reivindicación que se manifiesta en la precariedad y discriminación laboral.

A lo largo del tiempo los sujetos de esta población no han tenido una socialización con mensajes adecuados acerca de su identidad racial. Algunas personas, iniciando desde edades tempranas, se enfrentan al racismo de forma descarada y no reconocen o muchas veces rechazan sus valores culturales como componente. Es ahí donde entra el tema de la construcción: realizar una socialización entre población racializada y no racializada que brinde a las familias, como primer núcleo de niñas y niños, preparación tanto física como mental para hacer frente a los problemas de las esferas sociales y, a su vez, que se les permita equilibrar y reconocer los valores culturales como componentes auténticos. Sólo así será posible establecer respuestas que proporcionen y le permitan a la población negra y racializada atravesar de manera adecuada los conflictos de índole racial, sin que la población rechace o sienta rechazo por su identidad .

La construcción de identidad busca que la población negra y racializada se reconozca como libre y autónoma, sin estar destinada a realizar una función determinada; en posesión de las condiciones para crecer, desarrollarse, acceder y formarse en el mundo del trabajo o mercado laboral. Dicha construcción también implica documentar la obligación que tiene la población no racializada de inmiscuirse dentro de los procesos de reconocimiento cultural y racial que van a permitir la construcción de la identidad negra y racializada. Para estos procesos son fundamentales las políticas públicas que promuevan el diálogo, la valoración positiva de la diferencia y el combate de los discursos discriminatorios, de odio o que incitan a las agresión y la violencia de las poblaciones negras y racializadas, sobre todo en el ámbito

laboral.¹¹ Frases como “hay que blanquear a la familia “y otras similares se deben eliminar no sólo por parte de la población negra y racializada a través de la construcción de ese autorreconocimiento de la identidad, sino también por medio de la inserción de la cátedra etnoeducativa hacia la población no racializada y la generación de políticas públicas y de agendas estatales armónicas.

3.3 Políticas públicas etnoeducativas.

Las políticas públicas etnoeducativas, a través de instrumentos normativos y de su aplicación educativa, permiten efectividad, eficacia, calidad y aprovechamiento racional de los recursos materiales y humanos. La eficacia genera que, sin visualizarse el costo de los objetivos, se establezca el grado de cumplimiento de los mismos; luego la eficiencia mide la producción de la política pública verificando si los recursos se utilizan de buena manera; posteriormente los indicadores sobre la calidad se centran en el tiempo de respuesta y solución de la medida, de manera que se determine en qué intervalo se llega a los usuarios; y, por último, la economía trata de medir la capacidad con que la autoridad opera la política pública, esto es, cómo distribuye y maneja los recursos necesarios para otorgar el servicio.

La generación de políticas públicas y agendas estatales, internacionales y de organizaciones de la sociedad civil contribuyen al respeto y garantía del derecho al trabajo que debería poder ser ejercido sin discriminación por la población negra y racializada. Una vez impulsado el autorreconocimiento de esta población a través de la construcción de identidad y la inserción de la cátedra etnoeducativa, es muy probable que se generen beneficios para ella y un mejor acceso al trabajo. En este sentido, se requieren diversos programas y políticas públicas que permitan alcanzar el acceso a esta modalidad de trabajo, eliminando la discriminación racial estructural e incrementando la autoreconocimiento de construcción de identidad a través de la etnoeducación. Esto con el fin de promover los elementos que se derivan gracias a los

¹¹ Sobre la construcción de los discursos discriminatorios y de incitación a la violencia en el caso de las poblaciones afrodescendientes, véase: Luis Ernesto Valencia, *Negro y afro. La invención de dos formas discursivas*, Colombia, Universidad Icesi, 2019. Disponible en: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84640/1/valencia_negro_afro_2019.pdf

trabajos decentes para la inserción en el mundo y mercado laboral de la población negra y racializada.

Ahora bien, es importante localizar el fundamento normativo de las políticas públicas. Para ello podemos recurrir a instrumentos internacionales y nacionales. Por lo que hace al ámbito Internacional, tenemos los siguientes instrumentos jurídicos relativos a la protección de los derechos de la población negra y racializada. En el Sistema Universal encontramos los siguientes: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) con énfasis en los artículos 1,2 y 7; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 2, 3, 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 2 y 3; Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), artículo 1; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979); Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT, Convenio 111, 1958); Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960). Con relación al Sistema Interamericano se tienen los que se mencionan a continuación: la Carta de la Organización de los Estados Americanos(1948). artículos 3 y 45; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombres (1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); y Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (1988). En el ámbito nacional debemos señalar los más importantes: las Constituciones Políticas de la República de Colombia y de los Estados Unidos Mexicanos. A nivel reglamentario, en Colombia se tiene el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1482 de 2011, Ley 70 de 1993, Ley 100 de 1993, Ley 725 de 2001. Para México, las leyes reglamentarias son la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.¹² En este contexto cabe señalar que, en 2019, por fin ocurrió el reconocimiento constitucional de las poblaciones afroamericanas.¹³

¹² Sobre este marco normativo nacional e internacional como fundamento de políticas públicas, véase: Ariadne García Hernández, *Afrodescendientes en México. Protección internacional de sus derechos humanos*, México, CNDH, 2016. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/06-Afrodescendientes-Mexico.pdf>

¹³ Acerca de la ruta que llevó a la reforma constitucional, véase: Alexandra Haas Paciuc, “La historia de los afrodescendientes en México: visibilizando un pasado común”, en *Revista Mexicana de Política Exterior*, núm. 116, mayo-agosto de 2019, pp. 57-75. Disponible en: <https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n116/haasprmp116.pdf>

Ahora bien, hay que materializar dichos instrumentos en políticas públicas, toda vez que la población negra y racializada, al momento de acceder al trabajo, se enfrenta con diversos obstáculos. Hay casos paradigmáticos en esta materia. Por ejemplo el de John Jak Becerra Palacios, quien luchó durante seis años para que la justicia reconociera que fue discriminado, por ser afrodescendiente, en una empresa bogotana en la que trabajaba como asistente de bodega. En octubre del 2011, él denunció por primera vez el maltrato de sus compañeros, pero la compañía no sólo ignoró su llamado de frenar la situación sino que decidió despedirlo sin justificación. A partir de ese momento comenzó el suplicio por la Fiscalía, la Procuraduría, el Ministerio de Trabajo y varios juzgados, pero nadie le ayudó a resolver su caso. Finalmente Becerra, con apoyo de la organización Dejusticia, presentó una acción de tutela solicitando la protección de varios derechos fundamentales vulnerados no sólo por su empleador, sino también por el Ministerio del Trabajo que se tardó más de tres años en responderle. El Ministerio archivó el caso argumentando que no tenía la competencia “para resolver la situación” y recomendó dirigirse a “un juez ordinario laboral”. En la acción de tutela, Becerra se refiere a los actos discriminatorios en su contra y resalta la ineficacia de los procedimientos administrativos y penales que existen en el país para tratar los casos de discriminación laboral. Dejusticia y el Movimiento Nacional Cimarrón intervinieron en este caso frente a la Corte Constitucional, argumentando que existieron graves falencias en los procedimientos legales (dentro de la empresa y en las entidades gubernamentales a las que él recurrió), que deberían garantizar los derechos a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Estas fallas afectan de manera particular a los empleados de las poblaciones minoritarias, entre ellas la comunidad afrocolombiana.¹⁴

Lo anterior se suscita porque no hay una política pública para el acceso a la justicia de la población negra y racializada. Cuando ellas y ellos se enfrentan al poder judicial, si es en calidad de demandantes como es el caso anterior, deben lidiar con un sistema que no cumple con el principio de inmediatez. De esta manera, además de una ausencia casi completa de legislación antirracista, tampoco hay actividad judicial basada en disposiciones antidiscriminatorias. A ello cabría agregar varios factores históricos adicionales, tales como

¹⁴ Dejusticia, “Corte Constitucional sienta un precedente legal para enfrentar la discriminación racial en el trabajo”, 11 de julio de 2018, Disponible en: <https://www.dejusticia.org/enfrentar-la-discriminacion-racial-en-el-entorno-laboral/>

la ausencia de formación en materia de racismo para los jueces y otros operadores vinculados al sistema judicial; la inexistencia prácticamente completa de literatura jurídica sobre esta materia; la falta de acceso a la justicia para llevar adelante casos de discriminación racial; la falta de jueces mujeres y hombres con tono de piel oscuro; la falta de principios jurídicos en el tratamiento judicial que se le da a los indiciados o acusados en materia penal o demandados, entre otros. Como se puede apreciar, el nivel de acceso a la justicia es aún bastante limitado. Las organizaciones sociales, por ejemplo, no han utilizado en forma sistemática el impetrar la protección judicial para hacer valer sus derechos, sino que los casos que se conocen responden, más bien, a estrategias subsidiarias frente a la inacción por parte del Estado para resolver conflictos de diversa índole.¹⁵

Otro escenario es la falta de bancarización o acceso al sistema financiero de la población negra y racializada. Esto se refiere al acceso que las personas pueden tener al sistema financiero formal, así como al uso adecuado de productos y servicios financieros como el ahorro, el crédito, los seguros y las cuentas de ahorro para el retiro, entre otros. Por eso es importante la inclusión financiera como una forma de la no discriminación que impacta los derechos laborales. Así se propicia un mejor manejo de los recursos y acceso a productos y servicios financieros, una más pronta recuperación ante situaciones de inestabilidad de la economía, así como la inclusión social de los individuos, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) y de otro tipo de unidades económicas. Esto es fundamental porque así se propicia una menor pobreza y desigualdad y un mayor crecimiento económico. El acceso al crédito y métodos de inversión permite que los individuos y hogares adquieran patrimonio, bienes duraderos y, en general, que emprendan alguna actividad productiva que genere ingresos. No obstante esta situación, en México 54 millones de personas de 18 a 70 años (68%) tienen al menos un producto financiero, lo que representa sólo 2 millones más de personas con respecto al año 2015, es decir, un incremento de 2 millones en tres años.¹⁶ Sólo el 47% de los adultos en México tienen una cuenta en un banco o institución financiera. Ahora bien, si el porcentaje general de la población con acceso a servicios financieros es

¹⁵ Centro de Estudios de Justicia de las Américas, *Sistema judicial y racismo contra afrodescendientes. Brasil, Columbia, Perú y República Dominicana*, CEJA, 2004. Disponible en: https://docs.escc-net.org/usr_doc/raz-sistema-jud-racismo2.pdf

¹⁶ INEGI, *Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. Presentación de resultados*, México, INEGI, 2018. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enif/2018/doc/enif_2018_resultados.pdf

precario, en el caso de la población negra y racializada disminuye más aún.¹⁷ Esto porque su nivel de ocupación es precario: 53.5% de población negra y racializada se ocupa en servicios de apoyo o labores informales; frente a un 40% de población no racializada.¹⁸

Estos escenarios son sólo ejemplos, entre los cientos que se suscitan y le impiden a la población negra y racializada el acceso a un trabajo decente. Es por ello que se decide plasmar la siguiente Matriz de Marco lógico para dar un referente de las políticas públicas etnoeducativas que se requieren para erradicar la discriminación racial en el ámbito laboral.

ELEMENTOS	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos y Riesgos
FIN	Erradicar la discriminación racial entorno a la formalización de la población.	Población negra y racializada que se siente incluida dentro de la sociedad, sin padecer problemas de discriminación racial	Aplicación de encuestas, entrevistas y observaciones de trabajos de brigadas que den muestra de la disminución de discriminación racial al momento de formalizar la población negra y racializada	Discriminación racial

¹⁷ Sobre las dificultades para acceder al crédito y otros servicios financieros por causa de la discriminación racial, consúltense los resultados de un experimento conducido por una investigadora del CIDE en que se pidió a personas con características etarias, de condición social y empleo similares, pero con diferente tono de piel, solicitar créditos en distintas sucursales bancarias. La conclusión siempre fue la misma: no importan el respaldo, la trayectoria de vida o las posibilidades económicas de las personas, si ellas tienen tono de piel oscura no se consideran elegibles para servicios financieros. *Cfr.* Ana Laura Martínez Gutiérrez, *¿Quién tiene acceso al crédito en México? Un experimento sobre discriminación por tono de piel*, México, CONAPRED, 2019. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Credito%20en%20Mexico.Ax%20\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Credito%20en%20Mexico.Ax%20(1).pdf)

¹⁸ Dejusticia, “Nadie responde por el racismo laboral en Colombia”, 17 de mayo de 2017. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/nadie-responder-por-el-racismo-laboral-en-colombia/>

<p style="text-align: center;">PROPÓSITO</p>	<p>*Lograr la bancarización del mayor porcentaje de población negra y racializada.</p> <p>*Lograr un acceso oportuno y adecuado a la administración de justicia.</p>	<p>*Clasificación de casos donde le es otorgada la bancarización a la población vs los casos donde le fueron negados por sus condiciones de identidad o que no fue argumentada la causa de negación.</p> <p>*Visualización de procedimientos judiciales donde participa la población negra y racializada</p> <p>*Clasificación de casos donde la población negra y racializada termina sus</p>	<p>* Quejas ante las instituciones de protección al consumidor.</p> <p>* Datos de tasa de desempleo de la población negra y racializada.</p> <p>* Métodos de pago utilizados por la población negra y racializada.</p> <p>*Resolución de Sentencias donde las partes sean la población negra y racializada.</p>	<p>*Confidencialidad de los bancos en relación a los datos de acceso al sistema.</p> <p>* Desinterés sistemático de si la población negra y racializada accede al sistema bancarizado.</p> <p>*Los operadores de justicia y jueces ocultan las resoluciones judiciales o no les interesa crear un página para mostrar los resultados.</p>
---	--	--	---	---

		estudios básicos obligatorios		
COMPONENTES	<p>* Campañas de acceso de trabajo y bolsa de empleo.</p> <p>* Jornadas de capacitación sobre el uso de mecanismos financieros.</p> <p>*Establecimiento de cuotas de población negra y racializada en los sectores económicos y financieros.</p> <p>*Actualización de protocolos que abordan economía y acceso a la población.</p> <p>*Seguro de acceso a la justicia</p>	<p>* Cantidad de población negra y racializada que consigue un trabajo gracias a las bolsas de empleo.</p> <p>* Porcentaje de población negra y racializada que participa activamente en las jornadas de capacitación.</p>	<p>* La eficiencia de las campañas.</p> <p>* El uso de instrumentos para la actualización de protocolos.</p> <p>* Revisión al órgano de control interno que se ocupe de este componente.</p>	<p>* Falta de etnoeducación a toda la población.</p> <p>*Presupuesto estatal.</p>

ACTIVIDADES	<p>* Contar con base de datos para acceso al trabajo.</p> <p>* Convocatorias sobre acceso al mercado laboral, manejo y elaboración de métodos</p>	<p>* Porcentaje de población que están en las bases de datos.</p> <p>*Porcentaje de población que accede al mercado laboral, al</p>	<p>* Documentos con la información de las bases de datos.</p> <p>* Software para detectar que se están llevando a</p>	<p>*Falta de participación de la población negra y racializada.</p> <p>*Falta de presupuesto para desarrollar las actividades por</p>

	financieros por parte de la población negra. *Brigadas de acceso a la justicia. * Participación de población negra y racializada en instituciones financieras.	manejo y elaboración de métodos financieros. * Porcentaje de población negra y racializada que es miembro de las instituciones financieras.	cabo las actividades. *Encuestas de satisfacción. *Testimoniales de participación. *Listas de asistencia.	parte de las instituciones.
--	--	--	--	-----------------------------

3.4 Trabajo decente en la población negra y racializada, a través de una construcción de identidad racial etnoeducativa

Para concluir este capítulo es pertinente traer un ejemplo de construcción de identidad racial etnoeducativa: la mención de un grupo de mujeres que, a través del tiempo y entre muchas otras, lograron vencer las barreras de discriminación, dieron testimonio de su lucha y lograron acceder a trabajos decentes con autonomía y orientados a su realización personal y colectiva. Hacerles un reconocimiento resulta inspirador y contribuye a la erradicación de la discriminación estructural. Las mujeres mencionadas en este apartado, y las millones que día a día luchan por romper las brechas de las discriminación racial no sólo en el ámbito laboral sino también en el de género, el político, el educativo y el económico, requieren ser escuchadas y valoradas. Su esfuerzo debe ser motivación para que la población negra y racializada consolide su autorreconocimiento de construcción identitaria que, a través de la etnoeducación, será un factor para igualar las condiciones sistemáticas para que finalmente se erradique la discriminación racial no sólo al momento de acceder a un trabajo decente, si no en todos los escenarios de la cotidianidad. Aquí la muestra de intervención etnoeducativa:

- Ella Baker¹⁹ (1903 -1986). Activista afroamericana que fue una de las principales figuras del movimiento por los derechos civiles en Estados Unidos y se convirtió en una de las fundadoras de la Conferencia Liderazgo Cristiano del Sur de Martin Luther King.
- Dorothy Height²⁰ (1912 – 2010). Educadora y activista social afroamericana, tomó asiento en el escenario de oradores en la Marcha Washington por el Empleo y la Libertad.
- Rosa Parks²¹ (1913 – 2015). Activista afroamericana, fue arrestada, enjuiciada y condenada por no ceder su asiento en un autobús a una persona blanca.
- Daisy Bates²² (1914 – 1999) .Activista, conferencista y periodista estadounidense, comenzó su propio periódico llamado “Arkansas Weekly”, uno de los únicos medios afroamericanos dedicados exclusivamente al movimiento de derechos civiles.
- Fannie Lou Hamer²³ (1917 – 1977). Se convirtió en una de las voces más importantes, apasionadas y poderosas de los movimientos de derechos civiles y fue líder en los esfuerzos por lograr mejores oportunidades económicas para los afroamericanos.
- Clara Luper²⁴ (1923 – 2011). Educadora y líder de derechos civiles, convirtiéndose en asesora del consejo juvenil de la Asociación Nacional para el Avance de la Población Negra. A menudo fue encarcelada por su lucha.

¹⁹ Biography, “Ella Baker”, 19 de enero de 2021. Disponible en: <https://www.biography.com/activist/ella-baker>

²⁰ Museo Nacional de Historia de la Mujer, “Dorothy Height”, 2017. Disponible en: <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/dorothy-height>

²¹ UNICEF, “Rosa Parks: Un asiento reservado a los derechos humanos”. Disponible en: <https://www.unicef.es/educa/blog/rosa-parks-asiento-reservado-derechos-humanos>

²² Museo Nacional de Historia de la Mujer, “Daisy Bates”, 2017. Disponible en: <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/daisy-bates>

²³ Museo Nacional de Historia de la Mujer, “Fannie Lou Hamer”, Disponible: <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/fannie-lou-hamer>

²⁴ Oklahoma Historical Society, “Luper, Clara Shepard (1923-2011)”. Disponible en: <https://www.okhistory.org/publications/enc/entry.php?entry=LU005>

- Coretta Scott King²⁵ (1927 – 2006). Escritora, reconocida como líder de la comunidad afroamericana. Estableció el monumento King Center; a su vez expresó abiertamente su desdén por la guerra de Vietnam y apoyó los derechos de las mujeres.
- Mildred Loving²⁶ (1939 – 2008). Defensora de derechos humanos, partícipe del caso judicial de derechos civiles Loving vs Virginia por la prohibición de matrimonios interraciales; su caso fue jurisprudencia para invalidar dicha prohibición.
- Prathia Hall²⁷ (1940 – 2002). Líder activista, una de las primeras mujeres ordenadas por la Asociación Bautista Estadounidense, fue declarada por la revista *Ebony* una de las predicadoras más poderosas del país.
- Angela Davis²⁸ (nacida en 1944). Filósofa y activista afroamericana, se ha convertido en una voz de los derechos civiles y en una experta en estudios afroamericanos, etnia y de la mujer.
- Michelle LaVaughn Robinson (nacida en 1964). Abogada, administradora y escritora. Primera mujer negra en ser la primera dama de los Estados Unidos. Se ha dedicado a luchar contra la obesidad infantil e impulsar medidas de igualdad de género y la educación. El 13 de noviembre de 2018 publicó “Mi historia” su libro autobiográfico.
- Ana Débora Mosquera Mosquera. Comerciante, la primera mujer en su familia en ser su propia jefa a través de la creación de su propio negocio, el cual se encuentra bancarizado.

²⁵ Museo Nacional de Historia de la Mujer, “Coretta Scott King”, 2017. Disponible en: www.womenshistory.org/education-resources/biographies/coretta-scott-king.

²⁶ *El País*, “Mildred Loving, activista contra la segregación racial en EE UU”, 5 de mayo de 2008. Disponible en: https://elpais.com/diario/2008/05/06/necrologicas/1210024801_850215.html

²⁷ SNCC Staff, “Prathia Hall”. Disponible en: <https://snccdigital.org/people/prathia-hall/>

²⁸ Mujeres Bacanas, “Angela Davis”. Disponible en: <https://mujeresbacanas.com/angela-davis/>

- Viola Sophie Davis (nacida en 1965). Activista, actriz y productora afroamericana; ha sido ganadora de diversos premios, como los premios Emmy. A su vez se ha reconocido por romper con la discriminación racial en varios espacios de Hollywood.
- Mireya Luis Hernández (nacida en 1967). Jugadora de voleibol en Cuba, ha integrado exitosos equipos de voleibol, destacándose como campeona mundial en este deporte
- Mábel Lorena Lara Díaz. Afrocolombiana, ha sido ganadora del Premio India Catalina y, en el año 2016, la ONU y el gobierno suizo le entregaron el reconocimiento First Generation Award for inspiran Young People to achieve the UN Global goals for sustainable Development”.²⁹
- Caterine Ibargüen Mena (nacida en 1984). Atleta ganadora de la medalla de oro en los Juegos Olímpicos en Brasil, del año 2016; es una afrocolombiana que ha sido reconocida como atleta femenina en el año de 2018.
- Francia Elena Marquez Mina (nacida en 1982). Líder ambiental ganadora del Goldman Environmental Prize, ha dedicado su voz a defender el territorio, manifestando lo siguiente: “Los afrodescendientes hemos estado ahí desde 1636. Aprendimos a sembrar y a hacer minería para liberarnos y construir comunidad”³⁰
- Gloria Emilse Martínez Perea (nacida en 1982). Artista musical que se identifica por su postura abierta y valiente a favor de los derechos de la mujer y de los afrodescendientes de una manera honestamente abarcadora, inclusiva y con la premisa de que todos somos parte de la raza y el género humanos.³¹

²⁹ Mabel Lara, “Mabel Lara es... “. Disponible en: <https://mabellara.com/biografia/>

³⁰ *La Nueva Maestría Colombiana*, “La Nobel del medio ambiente”. Disponible en: <https://especiales.dinero.com/cuarenta-menores-de-cuarenta/francia-marquez.html>

³¹ José Forteza, “Goyo, la cantante colombiana que extiende un canto de cultura latina”, 9 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.vogue.mx/estilo-de-vida/articulo/goyo-cantante-colombiana-de-chocquibtown>

- Digna Paola Mosquera Cuesta. Activista, líder negra y miembro del Colectivo de Mujeres WIWAS; ingeniera administradora; becaria del programa Martin Luther King y ganadora de la beca Fullbright.
- Yenifer Cuesta Mosquera. Abogada laboralista, escritora de artículos en la revista “Sindicalismo a la Vanguardia”. maestrante de Derechos Humanos y la primera maestrante joven Internacional de su familia.
- Yissely Moreno Sánchez. Líder Afrofeminista; psicóloga por la Fundación Universitaria María Cano; miembro del Colectivo de Mujeres WIWAS; becaria del programa Martin Luther King.

Conclusión

Esta investigación de Maestría, de manera general, se ocupó de la discriminación laboral que enfrenta la población negra y racializada. Mi motivación para escribirla tiene una triple dimensión. La primera se evidencia con el panorama nocivo que hace que dicha población enfrente obstáculos en todos los elementos del ciclo laboral: desde las entrevistas de trabajo, hasta el acceso a sueldos justos y seguridad social, pasando por todas las situaciones de violencia y discriminación que hacen que muchas de ellas abandonen los empleos o los acepten en condiciones de precariedad que no serían tolerables para otras personas. La segunda dimensión es la falta de políticas públicas que permitan la construcción y aplicación de medidas antidiscriminatorias en todos los ámbitos, particularmente en el laboral, para eliminar o, por lo menos, atenuar las brechas de desigualdad que viven las personas con tonos de piel oscuro y que dificulta la construcción de identidad y la movilidad social a partir de la etnoeducación. Cabe señalar que esta realidad es común a Colombia y México, respectivamente mi lugar de origen y el espacio donde me desarrollo académica y laboralmente. La tercera dimensión, no menos importante, es que, aunque se les vea como una cuestión administrativa o procedimental, los problemas relacionados con los derechos laborales son del interés de la teoría y práctica de los derechos humanos sin más. En este sentido, me importa el derecho al trabajo por sí mismo, pero también en relación con otros derechos, como la igualdad y no discriminación, la educación, la cultura, el acceso a una vida libre de violencia y la seguridad social, entre otros. Por ello, mi convicción es que la violación de los derechos laborales y la inexistencia de políticas públicas proporcionales son, a la vez, causa y consecuencia de la discriminación racial estructural que afecta a la población negra y racializada.

Así, en esta investigación de Maestría se ha tratado de mostrar que parte de la población negra y racializada no accede a un trabajo decente por causa de la discriminación racial que se deriva de la discriminación sistemática y, además, por la falta de etnoeducación que disminuye la construcción de identidad en dicha población.

Mi guía ha sido la conceptualización del trabajo decente, lo que me ha permitido presentar indicadores sobre la población negra y racializada y su percepción al momento de acceder a un trabajo decente, así como visualizar la discriminación racial estructural,

sistemática e institucional en el acceso al trabajo. Así, he mostrado datos que apoyan la idea sobre que la discriminación racial tiene efectos individuales nocivos, pero también que afecta a la productividad de países en su conjunto y que refuerzan el sistema de precarización generalizado que, cada vez más, devora a las personas, su dignidad y autonomía.

Tanto en Colombia como en México ha habido grandes avances legislativos y de políticas públicas en este ámbito. No obstante estos adelantos, no hay que olvidar que a nivel mundial se vive un contexto de precariedad laboral globalizado: las empresas transnacionales imponen sus medidas de productividad que frecuentemente son contrarias a la protección de derechos laborales; se han estandarizado e informatizado procesos que requieren una especialización que no está al alcance de las poblaciones históricamente discriminadas; éstas están cada vez más dispuestas a aceptar dicha precariedad por la falta general de oportunidades de acceso a un trabajo decente; además de que el Estado social se ha adelgazado cada vez más y hay menores inversiones en políticas públicas y programas sociales.

En la actualidad existen instrumentos normativos que condenan la discriminación racial en el trabajo, lo cual permite que la sociedad transite desde la insensibilidad y la inconciencia respecto de la desigualdad, hacia una actitud de justicia, correctiva y compensatoria para las víctimas de las violaciones estructurales y graves a los derechos humanos. No obstante la existencia de estos instrumentos, los avances son más bien incipientes: no solo no hemos logrado como humanidad darle la importancia debida al enfoque de no discriminación para reconocer injusticias históricamente acumuladas sobre ciertas personas y poblaciones, sino que hemos aceptado las reglas de un sistema injusto que utiliza precisamente a la discriminación para reforzar la precariedad laboral, el enriquecimiento de unos cuantos y la estigmatización de poblaciones concretas (como las mujeres negras y racializadas). Los instrumentos normativos nos deben servir para atender con justicia los casos particulares, pero también para modificar nuestra visión del mundo en un sentido más humano e incluyente. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como los organismos de la sociedad civil, tienen la responsabilidad de que en los lugares de trabajo no se presenten estos escenarios y condiciones discriminatorios que hoy se depositan sobre ciertos grupos, pero que fácilmente podrían extenderse al conjunto de la sociedad.

Bibliografía

Álvarez Ossa, Lorena *Mujeres, pobres y negras: triple discriminación: una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín*, Medellín, CLACSO, 2015. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803050223/pdf_906.pdf

Asociación de Afrocolombianos Desplazados (AFRODES), Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (CNOA), Red Nacional de Mujeres Kambirí Foro Interétnico Solidaridad Chocó (FISCH) y Colectivo de Justicia Racial (Justiciar), *Informe Alternativo presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) en su 100th Periodo de Sesiones en que se considerará el Informe presentado por el Estado Colombiano*, 2019. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/COL/INT_CERD_NGO_COL_38623_S.pdf.

Báez Alfonso, Milena y Mónica Melo Castillo y Mario Andrés Vallejo, *La identidad negra a partir de narrativas de memoria histórica en un grupo de jóvenes negros de Suba*, Tesis de Licenciatura, Universidad Piloto de Colombia, 2015. Disponible en: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/607/Trabajo%20de%20Ogrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baquero, Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento, “Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia”, en *Economía. Borradores de investigación*, núm. 8, junio de 2000. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Biography, “Ella Baker”, 19 de enero de 2021. Disponible en: <https://www.biography.com/activist/ella-baker>

Centro de Estudios de Justicia de las Américas, *Sistema judicial y racismo contra afrodescendientes. Brasil, Columbia, Perú y República Dominicana*, CEJA, 2004. Disponible en: https://docs.escri-net.org/usr_doc/raz-sistema-jud-racismo2.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, Costa Rica, CIDH, 2011. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8311.pdf>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Recomendación General N.º 33. Sobre el acceso de las mujeres a la justicia*, 2015, párr. 3. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, *Recomendación General N.º 34. Discriminación racial contra afrodescendientes*, 79º periodo de sesiones, 2011. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8466.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Guía para la acción pública: afrodescendencia. Población afrodescendiente*, México, CONAPRED. 2011. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP_Afrodesc_ACCSS_OK.pdf

Correa, Guillermo, Alexander Pérez, Víctor Hugo Viveros y María Edith Morales, *Precario pero con trabajo: ¿otros están peor! Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana. Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2011. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20150217064025/precario.pdf>

Cruz, Mónica, “Así ven los tonos de piel de 500 diputados mexicanos a partir de sus fotos de internet”, *El País*, 22 de junio de 2017. Disponible en: https://verne.elpais.com/verne/2017/06/22/mexico/1498164985_265368.html

Cruz, Mónica, “Lo que el meme de tonos de piel refleja sobre el racismo y el clasismo en México”, *El País*, 30 de agosto de 2020. Disponible en: https://verne.elpais.com/verne/2017/06/22/mexico/1498164985_265368.html

Dejusticia, “Corte Constitucional sienta un precedente legal para enfrentar la Discriminación racial en el trabajo”, 11 de julio de 2018, Disponible en: <https://www.dejusticia.org/enfrentar-la-discriminacion-racial-en-el-entorno-laboral/>

Dejusticia, “Nadie responde por el racismo laboral en Colombia”, 17 de mayo de 2017. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/nadie-responder-por-el-racismo-laboral-en-colombia/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística del Gobierno de Colombia, *Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera. Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*, Colombia, DANE, 2019. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>

El País, “Mildred Loving, activista contra la segregación racial en EE UU”, 5 de mayo de 2008. Disponible en: https://elpais.com/diario/2008/05/06/necrologicas/1210024801_850215.html

Erik Erikson, *Identity and the Life Cycle*, Estados Unidos, W. W. Norton & Company, 1994.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, “Rosa Parks: Un asiento reservado a los derechos humanos”, sin fecha de publicación. Disponible en: <https://www.unicef.es/educa/blog/rosa-parks-asiento-reservado-derechos-humanos>

Forteza, José, “Goyo, la cantante colombiana que extiende un canto de cultura latina”, 9 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.vogue.mx/estilo-de-vida/articulo/goyo-cantante-colombiana-de-chocquibtown>

García Hernández, Ariadne, *Afrodescendientes en México. Protección internacional de sus derechos humanos*, México, CNDH, 2016. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/06-Afrodescendientes-Mexico.pdf>

Ghai, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2003, pp. 125-160. Disponible en: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

González Luna, Teresa, “Ciudadanía y no discriminación”, en *Intersticios sociales*, núm. 4, septiembre-febrero de 2012. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4217/421739496002.pdf>

Haas Paciuc, Alexandra, “Igualdad, identidad intercultural y reconocimiento afroamericano”, en Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Poner al centro la igualdad. Memoria de gestión 2015-2019*, CONAPRED, 2019, pp. 155-165.

Haas Paciuc, Alexandra, “La historia de los afrodescendientes en México: visibilizando un pasado común”, en *Revista Mexicana de Política Exterior*, núm. 116, mayo-agosto de 2019. Disponible en: <https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n116/haasprmpe116.pdf>

Habermas, Jürgen, *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid, Trotta, 2010.

Hernández, Mario Alfredo, “Del *derecho llave* al *derecho bisagra*: una propuesta de análisis conceptual sobre la evolución de la no discriminación en México”, en Óscar Apáez Pineda y Ricardo Bernal Lugo (eds.), *Dimensiones de la desigualdad en México*, México, Contraste, 2020, pp. 245-274.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. Presentación de resultados*, México, INEGI, 2018. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enif/2018/doc/enif_2018_resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Módulo de movilidad social intergeneracional 2016. Principales resultados*, México, INEGI, 2016. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/principales_resultados_mmsi_2016.pdf

La Nueva Maestría Colombiana, “La Nobel del medio ambiente”. Disponible en: <https://especiales.dinero.com/cuarenta-menores-de-cuarenta/francia-marquez.html>

Lara, Mabel , “Mabel Lara es.... “, sin fecha de publicación. Disponible en: <https://mabellara.com/biografia/>

López García, Nadia, *Nuestra tercera raíz. Un acercamiento al encubrimiento y el olvido de la afrodescendencia en la educación*, Tesis de Licenciatura, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2020. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptd2020/septiembre/0803934/Index.html>

Martínez Gutiérrez, Ana Laura, *¿Quién tiene acceso al crédito en México? Un experimento sobre discriminación por tono de piel*, México, CONAPRED, 2019. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Credito%20en%20Mexico.Ax%20\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Credito%20en%20Mexico.Ax%20(1).pdf)

Ministerio de Educación Nacional del Gobierno de Colombia, *Memorias del I Foro Nacional de Etnoeducación Afrocolombiana*, Bogotá, 2002. Disponible: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85375_archivo_pdf.pdf

Moreno López, Ramiro y Carolina Sanabria, “Identidad afrocolombiana y necesidades educativas: una propuesta para la formación en derechos”, *Revista Senderos Pedagógicos*, núm. 5, enero-diciembre de 2014. Disponible en: <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/senderos/article/view/277>

Mosquera Rentería, José Eulícer y Lucelly Palacio Nagupe, *Etnoeducación y Cátedra de Estudios Afrocolombianos para el Departamento de Antioquia*, Medellín, CEID-ADIDA, Imprenta Departamental de Antioquia.

Mujeres Bacanas, “Angela Davis”, sin fecha de publicación. Disponible en: <https://mujeresbacanas.com/angela-davis/>

Museo Nacional de Historia de la Mujer, "Coretta Scott King", 2017. Disponible en: www.womenshistory.org/education-resources/biographies/coretta-scott-king.

Museo Nacional de Historia de la Mujer, "Daisy Bates", 2017. Disponible en: <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/daisy-bates>

Museo Nacional de Historia de la Mujer, "Dorothy Height", 2017. Disponible en: <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/dorothy-height>

Museo Nacional de Historia de la Mujer, "Fannie Lou Hamer", Disponible: <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/fannie-lou-hamer>

Oklahoma Historical Society, “Luper, Clara Shepard (1923-2011)”, sin fecha de publicación. Disponible en: <https://www.okhistory.org/publications/enc/entry.php?entry=LU005>

Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente”, sin fecha de publicación. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil 2012-2016*, Ginebra, OIT, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651815.pdf

Oropeza, Esther, *Discriminación estructural en el ámbito laboral de las madres trabajadoras en México*, México, Universidad Autónoma del Estado de México, 2017. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68513/TESIS%20PARA%20IMPR%20ESI%20c3%93N%2024-10-2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Posso, Jeanny, “Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali”, en María del Carmen Zabala (comp.), *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, Bogotá, Siglo del Hombre/ CLACSO, 2008, pp. 215-240. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/zabala/zabala.pdf>

Reddie, Amala, “Anne With An E: A Reflection on Representation”, *Cambridge Editor's Blog*, 4 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://cambridgeeditors.wordpress.com/2020/09/04/anne-with-an-e-a-reflection-on-representation/>

Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, CONAPRED, 2006. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf

Russell, Bertrand, *Respuestas a preguntas fundamentales sobre política, sociedad, cultura y ética*, Barcelona, Península, 1997.

SNCC Staff, “Prathia Hall”, sin fecha de publicación. Disponible en: <https://snccdigital.org/people/prathia-hall/>

Somavía, Juan, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2014. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Tajfel, Henri, *Human Groups & Social Categories*, Estados Unidos, Cambridge University Press, 1981.

Tenjo, Jaime y Paula Herrera, *Dos ensayos sobre discriminación. Discriminación salarial y discriminación en el acceso al empleo por origen étnico y por género*, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, 2019. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/7077194.pdf>

Unidad para el Progreso de Oaxaca A. C., Fundación Afromexicana Petra Morga A. C., Mano Amiga de la Costa Chica A. C., Organización para el Fomento de la Equidad de Género y el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Negros Afromexicanos, Proyecto Afrodescendencia México A. C., *Informe Alternativo De Organizaciones Afromexicanas de la Sociedad Civil Sobre los Informes Periódicos 18º A 21º Que Presenta México*, 2019. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fNGO%2fMEX%2f35603&Lang=es

Valencia, Luis Ernesto, *Negro y afro. La invención de dos formas discursivas*, Colombia, Universidad Icesi, 2019. Disponible en: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84640/1/valencia_negro_afro_2019.pdf

Vela Barba, Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, México, CONAPRED, 2017. Disponible en:

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf