



**DISCRIMINACIÓN LABORAL DE MUJERES AFROCOLOMBIANAS EN LA CIUDAD DE
MEDELLIN (2010-2019)**

RAQUEL CASTRILLÓN ARANGO

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2020**



**DISCRIMINACIÓN LABORAL DE MUJERES AFROCOLOMBIANAS EN LA CIUDAD DE
MEDELLIN (2010-2019)**

RAQUEL CASTRILLÓN ARANGO

**Director de trabajo de grado:
EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA
Abogado, Magíster en Derecho Procesal**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL
TÍTULO DE ABOGADA**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2020**

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Fecha: 2020

Nombre del estudiante: Raquel Castrillón Arango

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

Raquel CA

Firma del estudiante:

Sumario

1. Discriminación y exclusión laboral en mujeres afrocolombianas en la ciudad de Medellín entre los años 2010-2019.
2. Regulación constitucional del derecho a la igualdad en relación con la inclusión laboral.
3. Retos frente al derecho a la igualdad en el ámbito laboral en mujeres afro en la ciudad de Medellín.

DISCRIMINACIÓN LABORAL DE MUJERES AFROCOLOMBIANAS EN LA CIUDAD DE MEDELLIN (2010-2019)

Resumen

En la ciudad de Medellín el 50,5 % de la población afrocolombiana, son mujeres, cuya tasa de desempleo es superior al resto de mujeres en Colombia, limitadas a las oportunidades laborales por cuestiones étnicas y educativas. (Álvarez, 2013. p.)

El presente artículo tiene como objetivo hacer un análisis referente a la problemática laboral que se da en medio de la comunidad afro, de género femenino, en la ciudad de Medellín, por medio de la visualización de la aplicación del derecho constitucional a la igualdad en el ámbito laboral en dicha población, entre el rango de tiempo 2010-2019. Para dicho análisis se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativa bajo el método hermenéutico en el cual se combinó la revisión bibliográfica y el análisis normativo y jurisprudencial.

Los resultados de la investigación muestran las múltiples problemáticas que rodean la discriminación laboral contra dicha población lo cual arremete directamente contra uno de los derechos fundamentales como lo es la igualdad, lo que doblega la estabilidad económica y profesional de las mujeres afrodescendientes en Medellín.

Palabras clave

Mujeres, Afrocolombianas, Trabajo informal, Discriminación laboral.

Introducción

La discriminación laboral es uno de los factores que les imposibilita a las mujeres afrodescendientes en el mundo, acceder a un empleo formal, en iguales condiciones que el resto de la población. Esta situación no es diferente, en la ciudad de Medellín, en donde se evidencia una cifra notable de desempleo en dicha población, trayendo diferentes consecuencias socio-económicas para esta comunidad y su familia, vulnerando de este modo el derecho constitucional a la igualdad, y los que se derivan del mismo.

Haciendo necesario abordar esta problemática, en tanto que no se ha dado una importancia adecuada, lo que conlleva a que tanto el sector social como económico no hayan desarrollado soluciones efectivas a partir del diseño e implementación de políticas públicas y demás mecanismos existentes en el ordenamiento jurídico que garanticen adecuadamente el derecho a la igualdad en materia laboral.

Se constata que la ciudad de Medellín cuenta con ese nivel de desigualdad laboral que se expresa mediante la discriminación de entidades que terminan denegando el potencial que tienen las mujeres afrocolombianas para destacarse en la vida laboral, la cual implica un desarrollo profesional o experiencial si no se cuenta con los niveles de escolaridad que en algunas entidades son solicitados, si este último es el caso, aunque existan mujeres afro sin los niveles de educativos, debe existir en la ciudad de Medellín algunos espacios que permitan que las capacidades de estas mujeres sostengan un desenvolvimiento que les permita ingresar a la vida laboral en trabajos formales (Moreno, 2015. p. 122).

El presente artículo pretende establecer el nivel de aplicabilidad del Artículo 13 de la Constitución Política frente a la accesibilidad al empleo formal para mujeres afro colombianas en la ciudad de Medellín entre los años 2010-2019; para ello, en primer lugar se analizarán los factores que influyen para la discriminación en trabajos formales en mujeres afro colombianas en la ciudad de Medellín entre los años 2010-2019; en segundo lugar, se presentará la regulación del derecho constitucional de la igualdad en el ámbito laboral en mujeres afro colombianas en Colombia, y finalmente, se analizará el alcance del derecho a la igualdad con enfoque diferencial en el ámbito laboral en mujeres afro, y la necesidad de establecer instrumentos jurídicos y de política pública efectivos para garantizar la inclusión laboral de las mujeres afro en Medellín.

Para dicha investigación se ha implementado el método hermenéutico dentro del cual están diferentes mecanismos de recolección de datos por medio de una revisión bibliográfica, normativa y jurisprudencial.

1. DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN MUJERES AFROCOLOMBIANAS EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN ENTRE LOS AÑOS 2010- 2019.

Discriminación, es aquel conjunto o sistema de desigualdades en el acceso de recursos como educación, salud, trabajo, e incluso en normas o prácticas sociales (Smith, Moreno, Ramón, Kirschman, Acuña y Viquez, 2010, citado por Agustina Diano, 2016), y según el Convenio 111 de la OIT;

El término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

De igual manera se diferencia en tres enfoques, el jurídico, económico, y sociológico, siendo el primero entendido por los Derechos Humanos y la ciudadanía, como aquella violación e incluso como un delito al principio de igualdad de todos los seres humanos. En cuanto al enfoque económico, está centrado en el mercado, al empleo y sus variables, identificando los empleos informales, desempleo, y subempleo como un resultado de una crisis económica en el sistema capitalista, evidenciando un desequilibrio en el mercado de trabajo. Y finalmente, el enfoque sociológico, en donde la discriminación, es aquel proceso de exclusión social, a poblaciones segregadas por raza o por etnia (Andrés, 2009, p.53).

De esta manera se tiene como población vulnerable de la discriminación a nivel mundial, a la comunidad afrodescendiente, específicamente, por cuestiones históricas, desencadenadas por prejuicios sociales (Andrés, 2009, p. 56), trayendo como consecuencias, un desequilibrio en diferentes esferas de la sociedad, evidenciada principalmente en materia laboral (Maya, 2003, p. 35).

Por consiguiente, se ubica a la población afrodescendiente según *el informe de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, en los más bajos puestos en la escala laboral, con empleos informales, y de baja calificación, con una remuneración menor a la de cualquier persona no afro, incluso teniendo la capacidad de subir hasta el 40% de diferencia como brecha salarial entre la comunidad afro, y el resto de la población (Scuro, 2008, p.131). Evidenciando también, que la tasa de desempleo de esta comunidad, es mayor a la del resto del conjunto de personas de la población (Comisión IDH,2011, citado por Muñoz, 2020).

De esta manera las mujeres de afrocolombianas, cargan con un peso desfavorable de carácter histórico, asociado con sus antecesores, dándole poca credibilidad laboral en su desempeño (González-Rivas, 2012, citado por Moreno, 2015), como parte de una minoría étnica del país, que cuenta con una triple discriminación, de género por ser mujer, por su origen y color de piel, y por su condición económica, como consecuencia de la segregación vivida (Navarro, 2008, p. 227).

Por lo tanto se integran así, dos componentes integrales de discriminación para las mujeres afrodescendientes, su color de piel, y su sexo, conllevando a una devaluación de su trabajo y las ocupaciones que adquirirían (Branch, 2013, p.356). Ya que para los empleadores, su opción de contratarlas se vuelve una cuestión subjetiva, basada en una discriminación, denominada por Gary Becker en el año 1957, como discriminación por preferencias, en donde el género, sexo, edad, y raza son fundamentos para la segregación a la hora de otorgarles el contrato (Calderón, 2014, p.9).

Igualmente, según el Observatorio contra la discriminación y racismo (citado en Moreno, 2015) la comunidad afro femenina, no tiene cabida en otro tipo de empleo, diferente a las labores domésticas, o la cocina, como principales trabajos a los que se les da la oportunidad de acceder, constituyendo un sector emblemático de informalidad y de discriminación laboral en la ciudad de Medellín (Posso, 2008, p. 220), con condiciones económicas y sociales tan precarias comparadas incluso con las de la esclavitud (Davis, 1981, citado por Bohórquez, Florez y Salazar, 2017).

A su vez, las causas para la discriminación laboral incluyen también, la vulnerabilidad social y económica, la falta de educación, la desigualdad en servicios públicos, las condiciones laborales precarias, adicional al sexismo, y la falta de avances en el desarrollo de políticas generadoras de igualdad y equidad en oportunidades laborales (Bohórquez, Florez y Salazar, 2017, p. 80), falta de garantías en materia de seguridad laboral, brecha salarial alta, y por ende, salarios mal remunerados. Además de razones estrictamente sociales, como lo son los estereotipos, y prejuicios (Andrés, 2009, p. 57) (Silva, Ramirez y Zapata, 2018, p. 546) por ejemplo, de que las mujeres afrocolombianas tienen malas costumbres y son una influencia negativa (González, 2016, p. 44), teniendo como resultado de esta suma de factores el desempleo generalizado, o la generación de empleo, solo en el ámbito de trabajo doméstico, y en restaurantes, como símbolo de la discriminación y exclusión laboral.

En otras palabras, son los empleadores, quienes se predisponen a la no contratación de mujeres afro para ocupar diferentes lugares de trabajo, incluso si están calificadas académicamente para ellos, generando desconfianza de las habilidades que poseen, o también por la división sexual del mercado, es decir, que el sistema previamente le ha otorgado un tipo de empleo para los hombres, y otro para las mujeres, en este caso, (García y Tapias, 2013, p. 228), primando las áreas “blandas”, de servicios, de cuidados o en áreas reproductivas (Rovetto y Millán, 2019, p. 9), por lo que por medio de actitudes implícitas, los empleadores recurren a características fácilmente observables como la raza, para continuar con el proceso de selección (Maya, 2003, p. 10)

Al respecto, el Censo Nacional del DANE en el año 2018, indicó que se redujo en un 30,8% las personas reconocidas como afrocolombianos, negras, raizales, o palenqueras, teniendo 2.982.224 de población auto reconocida en la población en los últimos años, y 4,600.000 siendo la cantidad total de personas afrocolombianas en el territorio nacional. Teniendo el trabajo informal en un 81%, el bajo logro educativo en el 51,1%, el analfabetismo en un 14, 3% y el desempleo de larga duración en un 8,9%, siendo algunos porcentajes brindados por el estudio. Incluso, según la Encuesta de la Calidad de Vida del 2011, hay un 11,53% más de probabilidad de estar desempleada por ser una mujer afrodescendiente.

Además, según la Encuesta de Calidad de Vida del año 2011 en Medellín habitan 2.368.282 personas, de las cuales 51.108 (2,2%) se reconocen como negras, mulatas, afrocolombianas, afrodescendientes o raizales, en donde 27.742 son mujeres, es decir, el 54, 3% (Álvarez, 2013, p.106).Y de ellas, el 11,3 % según la Encuesta de Calidad de Vida, están en condición de desempleo.

Particularmente en la ciudad de Medellín, se cuenta con una cifra alta de la población afro femenina, que trabaja en el servicio doméstico, y de ellas el 55% confiesan haber sido víctimas de tratos discriminatorios en su mismo lugar de trabajo, especialmente por los niños, niñas y jóvenes de los hogares, cuestionando sus prácticas culturales, forma de hablar, e incluso llegando a prohibirles el consumo de alimentos propios de su región (Muñoz, 2020, p. 133), familiarizando este tipo de comentarios hacia ellas, como método de subsistencia, ya que como bien se decía anteriormente, en el trabajo doméstico, es en uno de los pocos trabajos, en donde no se les discrimina en primera medida por su color de piel. Incluso, tienen que combatir con las cuestiones horarias, ya que, si bien sus empleadores deben hacer cumplir las horas máximas establecidas, el 91% confirma que trabaja entre 10 y 18 horas diarias (Muñoz, 2020, p.139), superando las legales, las cuales son 10 horas diarias según la Sentencia C-372 de 1998.

Adicionalmente, en una ciudad altamente competitiva en el área laboral como lo es Medellín, se cuenta con necesidades académicas como lo son tecnologías y técnicas, la comunidad afrocolombiana, se ve condenada a los trabajos de menor calificación, en mayor medida por la falta de educación, teniendo como opción en ofertas laborales en el caso femenino el servicio doméstico, y en el masculino, el de construcción. El 31, 6% devengan entre uno y uno y medio de salario, y en general en la población afro el 81% devenga menos de dos salarios mínimos, en alta comparación con la población mestiza que tienen un 74% de personas que devenguen menos de 2 salarios mínimos (Álvarez, 2013, p. 156).

Asimismo, se indica que el 71% de mujeres afro siempre han trabajado en este tipo de oficios, mientras que un 28% ha trabajado en otro tipo de labores, demostrando como consecuencia un estancamiento laboral de su parte. O contando con trabajos informales, en las calles de Medellín, como medio para la supervivencia, como venta de minutos de celular, vendiendo frutas en la calle, o venta de productos en general (Álvarez, 2013, p. 153).

Por lo que la comunidad afrocolombiana, en términos generales, sigue siendo víctima de la violación del principio a la igualdad, principalmente en materia laboral, teniendo las mujeres afro, una triple discriminación, por su color de piel, su género, y por la condición económica, generando también un estancamiento en su vida laboral, y académica en caso de no haber concluido sus estudios. Mientras que las mujeres, que, si se desarrollaron académicamente en un nivel superior al de la educación superior, sufren en peor medida la discriminación a la hora de la contratación de un empleo formal, con una división sexual del trabajo, y por características fácilmente perceptibles de las cuales hace un uso subjetivo, como una actitud implícita la persona a la hora de contratar. Teniendo así un círculo sin fin en cuanto a la discriminación para la población afro femenina.

2. REGULACIÓN NORMATIVA DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Internacionalmente, desde la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, se ha consagrado la igualdad como derecho fundamental, en los artículos 1, 6 y 7, expresando que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. ...Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Replicado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 24, expresando una igualdad legal, antes ya vista en el Artículo 10 de la Declaración de los Derechos Humanos “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (Declaración de los Derechos Humanos, 1948, Artículo 10)

Por lo que en Colombia el derecho a la igualdad está consagrado en el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991, indicando así que todas las personas desde el momento del nacimiento son libres e iguales ante la ley, por lo que en cualquier caso recibirán la misma protección y trato por parte de las autoridades, además de gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ningún tipo de discriminación por algún factor diferenciador, como el sexo, raza, entre otros.

De este modo garantizando, internacional y nacionalmente, el derecho a la igualdad, como principio fundante de la no discriminación, específicamente para esta investigación, por razones de raza y sexo, teniéndolo como ese deber ser para una protección especial de rango constitucional a las mujeres afrocolombianas, extendida por los diferentes territorios del país, en este caso particular, en la ciudad de Medellín.

Así mismo, según el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, número 169 ratificado por Colombia, en la Ley 21 de 1991, indica que los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones a nivel social, cultural y económicas

sean notablemente diferentes al resto de la sociedad nacional, deben estar regidos en todo o en parte por sus propias costumbres o tradiciones, considerando así la aparición de una legislación especial para dichas colectividades.

Adicionalmente en el en el Artículo 4 no solo la regulación sino también la adopción de medidas para la eficacia de las normas: “Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados”, teniendo además información sobre el artículo 20 en cuanto a la remuneración igual por trabajo de igual valor, obligando al Estado y sus gobiernos a tener una medida positiva sobre las condiciones salariales en cumplimiento del principio.

Por otro lado, se tiene la Ley 731 del 2002, por medio de la cual se pretenden mejorar las condiciones de las mujeres rurales, encaminadas a tener una equidad entre mujeres y hombres, además de mejorar las condiciones de participación de las mujeres negras en órganos de decisión y consejos comunitarios afrocolombianos (Álvarez, 2013, p. 185). Teniendo así relación con la ley de Cuotas, la Ley 581 de 2000, la cual” reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder públicos”. Por esta razón, se regulan conceptos, medidas, y condiciones que se deben cumplir con la finalidad de garantizar una participación femenina desde las oportunidades laborales en el artículo 8, hasta volver a expresarse sobre la igualdad de remuneración en las diferentes áreas en las que las mujeres se desempeñan.

Ahora bien, según la Ley 1257 de 2008, cuyo objeto es regular normas de sensibilización, prevención y sanción de las violencias, es preciso en el artículo 12, especialmente en el numeral 1 que menciona el hecho de que se promoverá el reconocimiento socio-económico del trabajo de las mujeres, e implementara a su vez mecanismos con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, y el numeral 2, en donde indican que se desarrollarán campañas para la erradicación de cualquier tipo de acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Así pues, denotando la importancia de la igualdad en materia salarial, y la prohibición en toda medida sobre el acoso, discriminación y violencia que puedan tener las mujeres en el campo laboral. Además de generar una obligación al Gobierno para el establecimiento de mecanismos que garanticen estos derechos de manera material.

Otro punto es el reconocimiento de los importantes avances que ha hecho la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia para la población femenina, y para los afrocolombianos en términos amplios sobre el derecho a la igualdad (Álvarez, 2013, p. 177). En primer lugar, la Corte Constitucional, en el año 2015, se pronunció acerca de discriminación y vulneración al principio de igualdad, por razones de orientación sexual a un joven en un colegio de la ciudad de Bogotá (Sentencia T 478,2015). Concepto que serían retomados en el año 2017, después de un caso sobre vulneración de derechos fundamentales en un sitio público de la ciudad de Barranquilla, teniendo así un desarrollo más amplio al derecho a la igualdad por actos discriminatorios. Determinando así la Corte que la igualdad es un concepto multidimensional, reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía (Sentencia T 030, 2017).

Por este motivo, la igualdad se puede entender a partir de tres dimensiones: una formal, expresando que la legalidad debe ser aplicada a todos los sujetos destinatarios de las normas, una material, garantizando las oportunidades de manera par entre todos los individuos, y finalmente, bajo la prohibición de discriminación de parte del Estado y los particulares, al no poder aplicar un trato diferencial por criterios preconstruidos sobre características con fundamentos en razones de sexo, raza, origen étnico, entre otras. Generando de este modo, una aproximación al concepto de igualdad desde los tres puntos de vista para las mujeres afrocolombianas en materia de inclusión laboral.

Sumado a los criterios que la Corte Constitucional, cuenta como sospechosos en cuanto a la discriminación, especialmente, el segundo criterio indicando que “esas

características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas”, teniendo a la población afrocolombiana encasillada por temas de esclavitud e históricos propiamente, en este concepto (Sentencia C 481 de 1998).

En este orden de ideas, se tiene como precedente de mayor relevancia en el país sobre la no discriminación laboral en afrodescendientes la Corte Constitucional, el caso del Señor John Jak Becerra, quien después de sufrir tratos despectivos desde el año 2003 hasta el 2013, en diferentes empresas, inicia un proceso contra la empresa A.R. Los Restrepos S.A.S., elevando su proceso hasta la Corte Constitucional, por demoras procesales ante la jurisdicción correspondiente. Ordenando a su vez al Ministerio de Trabajo la creación de un mecanismo para la denuncia efectiva de casos sobre discriminación racial en materia laboral (Corte Constitucional, Sentencia T 572 de 2017).

De este modo, siendo evidente la única sentencia que ha hablado sobre la discriminación laboral en afrodescendientes, se puede pasar a otra parte de la jurisprudencia para agrupar conceptos imprescindibles sobre el efectivo cumplimiento del principio a la igualdad en este grupo poblacional, en la que la Sentencia T 376 de 2012, retomando elementos de la T 380 de 1993, señala la importancia del reconocimiento de los derechos de los grupos minoritarios en una comunidad altamente mayoritaria por diferencias culturales, sociales entre otras, debido a que se encuentran en una situación de vulnerabilidad desde el punto de vista constitucional, contando con la característica principal, de encontrar la existencia de patrones históricos de discriminación que les dificultan el pleno ejercicio de sus derechos y su cultura.

Aunque si la autoridad estatal no es un medio para la garantía de estos derechos, se tiene una brecha aún mayor especialmente en materia de discriminación por género, en este caso el género femenino por parte de la Corte Constitucional, estableciendo:

Las autoridades deben dispensar un trato igual en la aplicación de la ley (igualdad ante la ley) a hombres y mujeres y que, a su vez, en cabeza del legislador radica la obligación de brindar mediante las leyes una protección igualitaria (igualdad de trato o igualdad en la ley) a las personas de ambos sexos, junto con la prohibición expresa de incluir diferencias en las mismas por razón de su condición de varones o mujeres (prohibición de discriminación) (Corte Constitucional, Sentencia C 540, 2008).

Además, menciona la Corte Constitucional en la Sentencia T 247 del 2010, que “respecto de la mujer existe una prohibición específica de discriminación en el artículo 43 de la Constitución, reafirmando la condición del género como categoría de distinción sospechosa u odiosa, contraria a los criterios éticos inmanentes en la Constitución”. Incluso en la Sentencia C 410 de 1994, se evidenció que es “el empleo es uno de los espacios que ofrece más posibilidades para la discriminación por razones de sexo” (Corte Constitucional, Sentencia C 410, 1994).

Por esta razón, cuando de acceso a oportunidades de trabajo se trata, se ha tenido la oportunidad de establecer algunos puntos importantes que deben regir la concreción del principio de igualdad, que en estas situaciones se manifiesta en la prohibición de utilización del género como factor exclusivo o predominante para decidir el ingreso a trabajo (Corte Constitucional, Sentencia T-026, 1996).

Por otro lado, se debe destacar el plan de desarrollo del departamento de Antioquia, del año 2012-2015 “Antioquia la más educada”, el cual buscaba dar un reconocimiento a las minorías étnicas, por medio de la mejora de las condiciones de vida, además de buscar un desarrollo integral de la comunidad respetando su identidad, sin embargo, no se encuentra un lineamiento preciso sobre las mujeres afro, si se indaga por las condiciones de vida, tal como la salud, educación, el empleo, entre otros ámbitos de la vida cotidiana.

Sin embargo, para evidenciar la regulación normativa específica acerca de la no discriminación laboral, en pro del principio de la igualdad en la ciudad de Medellín, se debe recurrir a las políticas públicas planteadas, desde el año 2003, como el

Acuerdo Municipal número 22 de 2003, determinando una acción diferencial de parte del gobierno local dirigida para mujeres, en temas de salud, educación, derechos humanos, empleo, entre otras. Abriendo así el camino a los diferentes acuerdos expedidos por el Consejo en beneficio del derecho a la igualdad.

Además del Acuerdo 11 del 2006, debido a que aborda diferentes cuestiones de la comunidad afrodescendiente, garantizando sus derechos a la participación, educación, respeto y reconocimiento, con la finalidad de actualizar las políticas públicas anteriores, escuchando las necesidades de la población en diferentes ámbitos, como el cultural, social, económico y político.

También se debe reconocer la importancia del Plan “Medellín un hogar para la vida” 2012-2015, en donde el gobierno local hacía por medio de distintos lineamientos, compromisos con la comunidad afro para evitar la discriminación en los ámbitos mencionados previamente, correspondiente esto al Plan Nacional de Desarrollo para las comunidades negras, palenqueras y afrocolombianas. Sin embargo, se llega a la reflexión de que el problema de la discriminación laboral para las mujeres afro, tiene una tendencia que los planes que desarrollan algún tipo de mejora para la comunidad, no incluye una visión sobre el trabajo decente, ni de los valores y principios que este debe seguir, en el mercado de trabajo en la ciudad de Medellín, ya sea por prejuicios sobre la complementariedad de la mujer hacia el hombre en términos laborales, pero también que los programas que abordan estos temas de enfoques diferenciales a esta población, se terminan desintegrando de los mismos, dejando de manera desprotegida y en condiciones de trabajo vulnerables a estas mujeres todavía víctimas de la discriminación laboral en Medellín (Álvarez, 2013, p. 227).

En todo caso, después de un rastreo en la normatividad internacional se evidencia que no basta con la regulación de las normas que promuevan la inclusión ni erradiquen la discriminación laboral en mujeres afro, sino que es necesario de parte del Gobierno nacional, departamental y municipal un conjunto de medidas que

garanticen por medio de acciones afirmativas su eficacia y dar cumplimiento a lo pronunciado por organismos internacionales (Álvarez, 2013, p.222). Mientras que por otro lado se puede concluir la carencia normativa que hay específicamente sobre mujeres afrodescendientes, ya que en materia jurisprudencial solo existe un caso de un hombre afro defendiendo su derecho a la igualdad, por discriminación laboral.

3. RETOS FRENTE AL DERECHO A LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN MUJERES AFRO EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

Las políticas públicas son aquellas acciones estatales con la finalidad de satisfacer una necesidad, orientada por la diferente gama de normatividad del país en el que se encuentre, y para determinar su correcto funcionamiento se utiliza el término eficacia. Estas buscan reequilibrar la discriminación historia estructural que ha tenido lugar en toda la historia de la humanidad (Hellebrandová, 2014, p. 152). Generando como problema que;

La relativa ineficiencia de las políticas públicas y el incumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional están vinculados entre otros factores, a la falta del reconocimiento y del cuestionamiento frente al racismo estructural y la discriminación racial, tanto por parte del gobierno como por parte de la sociedad colombiana en su conjunto (Hellebrandová, 2014, p. 152).

Por lo que la eficacia es necesaria para evaluar estas acciones gubernamentales, midiendo así el impacto causado sobre el comportamiento de los destinatarios de la norma (Kelsen, y otros, 2005, pág. 60 citado en Coulson y Ramírez, 2010, p.15). Es decir, la eficacia de las normas jurídicas reside en cuanto hay una correspondencia entre las normas y las acciones humanas (Moreso y Navarro, 1996, p.120).

De acuerdo con estas definiciones y conceptos planteados, se deben analizar las normatividades locales, específicamente de la ciudad de Medellín, con un espacio

temporal desde 2010 al 2019, evidenciando si son o no eficaces a la luz del derecho, pero también si solucionan materialmente la problemática, o al menos son una fuente de mejora para la población de mujeres afrodescendiente en la ciudad.

Por ello, en primer lugar, se analiza la misión con las que se realizan las políticas públicas en cada gobierno de la ciudad de Medellín en los últimos 10 años, teniendo como finalidad, mejorar la calidad de vida de la población afrodescendiente mediante la ejecución de acciones afirmativas de inclusión en el campo laboral, además de restablecer y reivindicar derechos en caso de ser necesario.

En segunda lugar, se observa la creación de instrumentos para la protección de esta comunidad, como mecanismos para la denuncia efectiva de los casos de discriminación en diferentes ámbitos, en este caso, el laboral, además de otorgar mediante sentencia la competencia del Ministerio de Trabajo para estos casos, sin embargo, la realidad es otra, puesto que si bien existen los instrumentos para la denuncia efectiva, no se trata con la misma agilidad que un proceso de una persona no afro, ocasionando así no solo la primera discriminación racial en el trabajo, sino también por el debido proceso, y todos los derechos que de ello conlleven, además de una congestión judicial a largo plazo sin ninguna consecuencia positiva para las mujeres con derechos vulnerados. De manera que, se deben reforzar los instrumentos legales ya existentes, para garantizar una mayor eficacia normativa, en funciones tanto de prevención como de vigilancia y control, en los casos de discriminación laboral en mujeres afrodescendientes.

En tercer lugar, en cada gobierno de la ciudad de Medellín, en los últimos 10 años se vienen implementando políticas públicas a favor de las minorías, en este caso, los afrodescendientes, sin embargo, no existe una continuidad entre los diferentes planes y proyectos, sino que cada gobierno trae consigo una serie de ideales para mejorar la situación, pero que a su vez tienden a interrumpir los procesos anteriores, ocasionando así un retraso en la eficacia de cada política pública, y los instrumentos que traen consigo.

Es decir, que si bien en las políticas públicas, se consagran diferentes mecanismos brindados por el Gobierno para la igualdad salarial e igualdad de oportunidades, como educación en la sensibilización y reconocimiento de esta población, o programas educativos propiamente para las mujeres afro, e incluso sanciones ante el desacato de estas normas, en la realidad no tiene congruencia con los casos de discriminación laboral denunciados por mujeres afro, los cuales no han tenido ninguna repercusión para la reivindicación de sus derechos, ni de su comunidad. Generando de este modo, un círculo de desprotección de derechos, no solo desde la sociedad y sus prejuicios, sino desde un Estado con normas de papel, difícilmente llevadas a la práctica, vulnerando doblemente los derechos de las mujeres afro.

Así pues, visto el análisis para la eficacia de las políticas públicas, se demuestra una finalidad desde un principio, en el gobierno por tener a esta minoría presente en la construcción de políticas públicas, no solo protegiendo sus derechos sino también llevando consigo diferentes acciones concretas para la solución total o parcial de la problemática, pero que por la falta de continuidad de ideales entre cada gobierno municipal, se ven inmersas en dificultades hasta llegar al punto de empezar desde cero cada uno de los procesos, cada 4 años, por lo que el avance se ve disminuido y la problemática en crecimiento.

En otro aspecto, se tienen unos retos para la sociedad y el derecho respecto al respeto y no vulneración del principio a la igualdad en materia laboral para las mujeres afrodescendientes, primeramente, se tiene la visibilización de la problemática por medio de diferentes entidades gubernamentales u organismos que velen por la reivindicación de los derechos de las mujeres afro, con la finalidad de luchar en contra de la discriminación racial y de género por medio de la educación de las mujeres afiliadas a dichas instituciones, tal como la Unión de Trabajadores del Servicio Doméstico-UTRASD, apoyada por la Escuela Nacional Sindical (ENS), en donde se brindan asesorías jurídicas para la formación en derechos humanos, laborales y sindicales de estas mujeres (Muñoz, 2020, p.30).

Seguidamente, uno de los mayores retos como se mencionó previamente es el avance de las políticas públicas que fomenten significativamente la relación igualdad y equidad en oportunidades laboral para todas las personas sin ningún tipo de diferenciación, debido a que los avances obtenidos con el tiempo han sido pocos y no eficaces (Bohórquez, Flórez y Salazar, 2017, p. 81), ya que si bien se cuentan con planes de acción, la realidad es que no se llevan a cabo por el pasar entre gobiernos, o por la falta de ser una prioridad en los planes de desarrollo de los gobernantes locales.

Además que evidenciar un reto educativo mayor como propuesta adicional a la problemática, en cuanto al retorno de la misma por parte de esta población, ya que para la disminución de la discriminación laboral y la inclusión de estas mujeres, es necesario primero fomentar la igualdad del nivel educativo entre afrodescendientes y personas no afrodescendientes, con la finalidad de promover y garantizar que el capital humano adquirido por ambos grupos se remunere de igual manera en el mercado laboral, disminuyendo así la brecha salarial entre ambos grupos, (Buchell, Cabella, Chagas, Díaz, Díaz, Frega, Montaña, Porzecanski, Rorra, Ricarte, Rudolf y Stalla, 2008, p. 147) contando con el fundamento de tener políticas públicas que garanticen el trato no discriminatorio y que realmente se cumplan por medio de planes de acciones específicos y a largo plazo. Además de requerir de políticas públicas en el mercado laboral para incrementar los logros que reflejen la rentabilidad que tiene estudiar para ganar una remuneración acorde a su educación y no a otras condiciones visibles.

Igualmente, en el campo judicial, puesto que se requiere el avance jurisprudencial con enfoque diferencial para la población de mujeres afrodescendientes en el ámbito laboral, debido a que, solo se encuentra como precedente en el tema de discriminación laboral por raza, una sentencia a favor de un hombre afrodescendiente (Corte Constitucional, Sentencia T-572/17) y aunque si bien fue

también por discriminación racial en el campo del trabajo, las mujeres no tienen todavía esa jurisprudencia que las proteja, no porque no se hayan dado las suficientes denuncias al respecto, sino porque la congestión judicial es un gran reto para que se pueda hacer justicia en los casos de vulneración de derechos.

Por otro lado, otro mecanismo como propuesta, es un desarrollo de políticas públicas con el acompañamiento de otras disciplinas de la investigación, como la sociología, el trabajo social, e incluso la psicología, puesto que se requiere hablar directamente con las mujeres víctimas de la discriminación laboral, con la finalidad de conocer sus necesidades y particularmente lo que cada una de ellas se encuentra viviendo en su vida laboral, siendo esto un factor para que en las acciones que propone el gobierno, se pueda reflejar la voz de esta población de manera viva y consciente. Así como se tuvo en cuenta al movimiento de mujeres afrodescendientes para la elaboración de categorías políticas explicativas de las realidades de esta comunidad tal como raza y género, frente al racismo, sexismo y clasismo, se deben seguir fomentando y generando espacios para una política de identidad como estrategia prioritaria para la visibilización del problema y reflexión del mismo, y la serie de acciones que buscarían la reivindicación y protección de sus derechos.

Finalmente, se luego del análisis de las políticas públicas y su respectiva eficacia en la ciudad de Medellín, se logra evidenciar una falta de continuidad en las planteadas por los últimos gobiernos Medellín, especialmente con enfoque diferencial en las mujeres afrodescendientes, ocasionando una congestión judicial y la constante vulneración de los derechos al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, y a la identidad. Además de traer consigo retos a nivel normativo en cuanto, al avance de las políticas no solo en su legislación, sino en el cumplimiento que deben tener, adicional a los mecanismos que introducen para cumplir con su finalidad de la manera más óptima posible. Un reto jurisprudencial por parte de las

Altas Cortes, al tener el deber de pronunciarse acerca de la discriminación laboral, en mujeres afrodescendientes para sentar un precedente con este enfoque diferencial. Y, por último, un reto social a la inclusión laboral de las mujeres afrocolombianas en la ciudad de Medellín, garantizándoles iguales calidades de empleo, y un trato acorde a la dignidad humana e igualdad.

CONCLUSIONES

La discriminación racial laboral es aquel conjunto de desigualdades basados en características fenotípicas, especialmente a las mujeres afrodescendientes en la ciudad de Medellín, ocasionando un desequilibrio económico, social y normativo, vulnerando principalmente el derecho constitucional a la igualdad, desde el momento de la contratación en un trabajo formal, hasta incluso tener una brecha salarial muy amplia denotando un salario no acorde con los estudios de estas mujeres. Pero especialmente, notando un trato indigno y discriminatorio en sus lugares de trabajo.

La regulación internacional sobre el derecho a la igualdad es amplia, sin embargo, no promueve la inclusión, además de no hacer un enfoque diferencial para cada minoría víctima de esta vulneración de derechos. Ocasionando que a nivel nacional, departamental y local se cuente con una carencia normativa sobre las mujeres afrodescendientes, específicamente en el ámbito laboral.

En materia jurisprudencial en el territorio colombiano, las Altas Cortes solo se han pronunciado sobre la discriminación racial laboral en una ocasión, siendo así una fuente de desprotección normativa al no sentar precedente para la garantía del derecho a la igualdad en materia laboral a la comunidad afrodescendiente, pese a las demandas específicamente de las mujeres afro, ante la vulneración de sus derechos interpuestas anualmente.

Las políticas públicas de la ciudad de Medellín para contrarrestar la discriminación laboral a las mujeres afrodescendientes son insuficientes, e ineficaces, ya que no

solo no cumplen con su misión, sino que además se ven interrumpidas en cada periodo de cambio de gobierno, ocasionando que los mecanismos y acciones afirmativas que se proveen en ellas, no cumplan su función generando una vulneración expresa ya no solo al derecho a la igualdad, sino al debido proceso y los que de ellos conlleven.

Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Medellín (2012). Plan de Desarrollo 2012-2015. "Medellín un hogar para la vida". Recuperado de <http://www.elplanmedellin.com>

Álvarez Ossa, L. (2013). *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 (2001-2011)*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/1557>

Andrés, L. (2011). *Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito*. Antropología Cuadernos de investigación, (11), 51-64.

Bohorquez Durango, C. E., Flórez Serna, P. A., y Salazar Ramírez, Y. A. (2017). *Discriminación hacia las mujeres afrodescendientes provenientes del departamento del Chocó que habitan en el barrio Belén Rincón de la ciudad de Medellín*. Universidad de Antioquia. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13971/1/BohorquezCristian_2017_DiscriminacionMujeresAfrodescendientes.pdf

Buchell, Cabella, Chagas, Díaz, Díaz, Frega, Montaña, Porzecanski, Rorra, Ricarte, Rudolf y Stalla (2008). *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*. PNUD.

Calderón Mejía, M. (2014). *Investigación sobre las actitudes implícitas y explícitas de los reclutadores hacia el sexismo y racismo* (Bachelor's thesis, Universidad Casa Grande. Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo).

Cañas, S. M. M. (2019). *¡ Del dicho al hecho! Las luchas de las mujeres afrocolombianas en Medellín por la reivindicación de los derechos de las*

trabajadoras domésticas de Colombia. La Manzana de la Discordia, 14(2), 119-155.

Castillo, A. C. C., y Gómez, E. Y. C. (2012). *Ser mujer negra en Sardi.: Construcción de identidad femenina. Prospectiva: Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (17), 201-228.

Colombia. Ley 21 de 1991. Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1989. Diario Oficial No. 39.720, marzo 6 de 1991.

Colombia. Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. Diario Oficial No. 44.678, de 16 de enero de 2002

Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo 22 de 2003. Por medio del cual se expide la política pública para las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín. 12 de agosto de 2003

Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo 11 de 2006. Por el cual se crea el Consejo Municipal para Asuntos y Políticas Públicas de las Comunidades Afrodescendientes habitantes en el Municipio de Medellín.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de acción de inconstitucionalidad (1992) MP Alejandro Martínez C. Sentencia C-221.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de Tutela (1993). MP Eduardo Cifuentes Muñoz. Sentencia T 380.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de acción de inconstitucionalidad (1994) MP Carlos Gaviria Díaz. Sentencia C 410.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de Tutela (1996) MP Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia T 026.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de acción de inconstitucionalidad (1998).
MP Fabio Moron Díaz. Sentencia C-372.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de acción de inconstitucionalidad. (1998)
MP Alejandro Martinez Caballero. Sentencia C 481.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de acción de inconstitucionalidad (2008)
MP Humberto Antonio Sierra Porto. Sentencia C 540.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de Tutela. (2010) MP Humberto Antonio
Sierra Porto. Sentencia 247.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de Tutela (2012) MP María Victoria Calle
Correa. Sentencia T 376.

Colombia. Corte Constitucional.. Sentencia de Tutela (2015) MP Gloria Stella Ortiz
Delgado. Sentencia T 478.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de Tutela (2017) MP Gloria Stella Ortiz
Delgado. Sentencia T 030.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de Tutela (2017) MP Antonio Jose
Lizarazo Ocampo. Sentencia T 572.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2011). La situación de las
personas afrodescendientes en las Américas. Washington, Estados Unidos:
Organización de los Estados Americanos. Recuperado de
http://www.oas.org/es/cidh/afrodescendientes/docs/pdf/AFROS_2011_ESP.pdf

Colombia. Ley 21 de 1991. Por medio de la cual se aprueba el Convenio número
169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por
la 76a. reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1989. Diario
Oficial No. 39.720, marzo 6 de 1991.

Colombia. Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. Diario Oficial No. 44.678, de 16 de enero de 2002

Colombia. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008

Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo 22 de 2003. Por medio del cual se expide la política pública para las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín. 12 de agosto de 2003.

Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo 11 de 2006. Por el cual se crea el Consejo Municipal para Asuntos y Políticas Públicas de las Comunidades Afrodescendientes habitantes en el Municipio de Medellín.

Coulson Osorio, V., y Ramírez Correa, L. (2010). *La eficacia en el Ordenamiento jurídico colombiano: el caso de la Ley 789 de 2002* (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).

DANE, D. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.

De Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.

De los Derechos Humanos, D. U. (2003). Declaración Universal de los Derechos humanos. Tomado de <http://www.aprodeh.org.pe>.

Departamento Administrativo de Planeación (2011). Encuesta de Calidad de Vida. Medellín.

Diano, A. (2016). Incidencia del racismo en la motivación y satisfacción laboral de trabajadores afrodescendientes.

Franco González, A. P. (2016). Cuerpos que se vuelven relato: reconociendo las subjetividades de las mujeres afrocolombianas.

- García-Roa, E. M., & Tapias-Torrado, L. (2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia—Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12(24), 226-278.
- Gobernación de Antioquia (2012). Plan de Desarrollo Departamental 2012-2015 “Antioquia la más educada”.
- Hellebrandová, K. (2014). *El proceso de etno-racialización y resistencia en la era multicultural: ser negro en Bogotá*. *Universitas humanística*, (77), 145-168.
- Humanos, C. A. S. D. (2018). Convención americana sobre derechos humanos.
- Maya Scarpetta, N. (2020). Aproximación a la discriminación racial en Cali: ¿se asignan salarios por color de piel? (No. 28).
- Moreno, M. D. M. (2015). *Discriminación laboral de la mujer afrocolombiana*. *Transpasando Fronteras*, (8), 119-123.
- Moreso, J. J. y Navarro, P. E. (1996). *Aplicabilidad y eficacia de las normas jurídicas*.
- Muñoz Cañas, S. (2019). *¡Del dicho al hecho! Las luchas de las mujeres afrocolombianas en Medellín por la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas de Colombia*. *La Manzana de la Discordia*, 14(2), 119-155.
- Observatorio de Discriminación Racial (2009). Raza y derechos humanos en Colombia. *Informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana*. Programa de Justicia Global y Derechos Humanos y CIJUS, , 2009, pp. 307 – 331.
- OIT (2011). *Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, “La igualdad

en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse". Ginebra: Autor.
Versión en línea Extraído el 05 de Marzo de 2012 en
[http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/
WCMS_166923/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166923/lang--en/index.htm)

Organización de los Estados Americanos (OEA), *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"*, 22 Noviembre 1969, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org.es/docid/57f767ff14.html> [Accesado el 16 Octubre 2020]

Posso, J. (2008). *Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali*. Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe, 215-240.

Rovetto, F. L., y Millán, C. S. (2019). *Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un periodo de demandas y reivindicaciones para la transformación social*. La Manzana de la Discordia, 14(2), 5-27.

Segovia, J. S., Ramirez-Aguilar, F., y Zapata-Sepúlveda, P. (2018). *Experiencias laborales de mujeres migrantes afrocolombianas en el norte de Chile*. Interciencia, 43(8), 544-551.

Valencia, M. N. (2008). *Discriminación racial, procesos de exclusión y desigualdad en las mujeres afrocolombianas: reflexiones a partir de un estudio de caso en la ciudad de Buenaventura*. In *Feminismos en la antropología: nuevas propuestas críticas* (pp. 223-240). Ankulegi.

Valencia, S. (Mayo 3 del 2020). *La verdadera cara del racismo laboral*. Las 2Orillas. Recuperado de <https://www.las2orillas.co/la-verdadera-cara-del-racismo-laboral/>

Vergara Figueroa, A. (2013). *Oportunidades negadas: limitando a las mujeres negras a trabajos devaluados*. *Sociedad y Economía*, (24), 355-360.