MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LA COMUNIDAD AFROCOLOMBIANA

JESSICA MANCILLA ALOMIA

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA-UCEVA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS

PROGRAMA DE DERECHO

TULUÁ – 2021

MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LA COMUNIDAD AFROCOLOMBIANA

JESSICA MANCILLA ALOMIA

DIRECTORA

ELBA MILENA PADILLA CARDONA

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA-UCEVA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS DERECHO

PROGRAMA DE DERECHO

TULUÁ – 2021

NOTA DE ACEPTACION.

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

DEDICATORIA

A jehová Dios, quien considero el creador de la vida, quien nos ha dado salud para poder llegar a esta importante etapa de mi vida.

A mis padres, LUZ ESTELLA ALOMIA DELGADO Y CERAPIO MANCILLA RODRIGUEZ, a mi esposo, YESID RIVAS MORENO, a mi hija, DULCE MARIA RIVAS MANCILLA, todos ellos por ser la inspiración de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A la doctora ELBA MILENA PADILLA CARDONA, directoria de trabajo de grado por realizar la asesoría oportuna y efectiva durante el trascurso de esta investigación y por guiarme en el desarrollo de esta investigación resolviendo mis inquietudes y dudas.

TABLA DE CONTENIDO

1.
RESUMEN……7

2.
ASTRACTA…….....8

3.**INTRODUCCION……9**

4.**TITULO……11**

5.DESCRIPCION DEL PROBLEMA ……12

5.**1** PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**…….....12**

5.2 FORMULACION DEL PROBLEMA……13

6.JUSTIFICACION……14

7.OBJETIVOS……..……17

7.1OBJETIVO GENERAL**……17**

7.2 OBJETIVOS ESPÉCIFICOS**…….…….....17**

8. **MARCO REFERENCIAL……18**

8.**1** ESTADO DE ARTE**…… 18**

8.**2** MARCO TEORICO……22

8.**3** MARCO CONCEPTUAL**……28**

8.**4** MARCO LEGAL**…….... 31**

8.**5** MARCO CONTEXTUAL**……34**

9.METODOLOGÍA……36

9.**1** METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**……... 36**

9.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**…….. 36**

10. **FUENTES DE INFORMACIÓN……37**

10.1 FUENTES PRIMARIAS**……...37**

10.2 FUENTES SECUNDARIAS**…… 37**

11. PLAN CAPITULAR…….....38

11.1 MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL DISEÑADOS PARA LA COMUNIDAD AFROCOLOMBIANA……38

1**1.2 IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL FRENTE A LOS OBJETIVO** DE INCLUSIÓN LABORAL DE COMUNIDADES AFROCOLOMBIANAS**……...44**

11.2.1 Avances en el sector empresarial del Valle del Cauca frente a la inclusión laboral**……49**

11.3 LA INCLUSIÓN LABORAL PARA LA COMUNIDAD AFROCOLOMBIANA, GARANTÍAS Y EFECTIVIDAD, UNA BASE PARA LA IGUALDAD Y LACOMPETITIVIDAD……50

12.ANALISIS Y DISCUSIÓN……..59

13.CONCLUSION……62

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….....64

1. RESUMEN

La población afrodescendiente, la cual representa entre el 25 y 30% de la población latinoamericana, sufre altos niveles de pobreza, segregación y sumado a esto, continúan siendo víctimas de una discriminación desmedida, que parece estar lejos de desaparecer de la psique colectiva. Esto tiene como consecuencia para los Afro, grandes dificultades para poder desarrollar el libre ejercicio de sus libertades individuales, así como también representa un problema para poder acceder a aspectos tan básicos como salud, educación y trabajo.

Es por esto que este proyecto de investigación centra sus esfuerzos en determinar cómo la discriminación racial en Colombia juega un papel determinante en la calidad de vida de las personas afrodescendientes. Con el objetivo de dar soporte al proyecto, se realiza una investigación consciente de las causas y efectos de esta problemática, que escalan fácilmente del entorno familiar, al social y trasciende al sector laboral.

También se hace una búsqueda por las leyes colombianas que buscan dar un respaldo legal a las personas Afrodescendientes y que castigan duramente las prácticas discriminatorias, dejando así en evidencia que existen mecanismos legales y jurídicos que permiten a cualquier individuo, sin importar su color de piel, ejercer libremente sus derechos, y más concretamente el derecho a trabajar. Este último es un derecho fundamental de todos los colombianos y se debe dar en condiciones dignas y justas.

Palabras clave: Inclusión laboral, discriminación racial, sector empresarial y afrocolombiano

2. ABSTRACT

The Afro-descendant population, which represents between 25 and 30% of the Latin American population, suffers from high levels of poverty, segregation and, in addition to this, they continue to be victims of excessive discrimination, which seems to be far from disappearing from the collective psyche. This has as a consequence for the Afro, great difficulties to develop the free exercise of their individual freedoms, as well as represents a problem to access to such basic aspects as health, education and work.

This is why this research project focuses its efforts on determining how racial discrimination in Colombia plays a determining role in the quality of life of Afro-descendants. In order to support the project, a conscious investigation of the causes and effects of this problem, which easily escalates from the family environment to the social and transcends to the labor sector, is carried out.

A search is also made for Colombian laws that seek to give legal support to Afro-descendant people and that harshly punish discriminatory practices, thus making it clear that there are legal and juridical mechanisms that allow any individual, regardless of their skin color, to freely exercise their rights, and more specifically the right to work. The latter is a fundamental right of all Colombians and should be given in dignified and fair conditions.

Keywords: Labor inclusion, racial discrimination, business sector and Afro-Colombians

3. INTRODUCCIÓN

La población afrocolombiana constituye un 10,31% del país, siendo Colombia el segundo país en Latinoamérica con más presencia de esta. Sin embargo, la comunidad afrocolombiana no cuenta con las mismas oportunidades laborales que el resto de la población ya sea por discriminación, falta de educación y/o por la falta de ofertas laborales: espacios de trabajo en donde puedan ser aceptados y contratados.

Según los estudios del DANE, el Observatorio de Discriminación Racial (ODR) y la escuela nacional sindical (ENS) entre las diferencias y dificultades de la

población afrocolombiana en el mundo laboral se encuentra los índices de pobreza, el nivel educativo, las diferencias en calidad de vida y el poder adquisitivo como uno de los puntos clave a la hora del desempeño y participación laboral de la población afro en Colombia[1]. Las cifras del DANE apuntan que los cargos delegados a los empleados afrocolombianos son de menor rango en comparación con los cargos de la población mestiza y la retribución monetaria corresponde al 71% en comparación con el salario del empleado blanco mestizo.

La ODR señaló en un informe de Derechos Humanos que la brecha entre los cargos y funciones que desempeña un afrocolombiano y un mestizo se presenta en todos los campos laborales y tan solo el 2,2 % llega a ocupar cargos gerenciales y profesionales, cargos en los que también se refleja esta brecha salarial, e incluso para el ciudadano afrocolombiano, la posibilidad de conseguir empleo en ciudades capitales como Bogotá se reduce en un 7.8%[2]

Lo anterior corresponde a una constante presentada en la comunidad afro en Colombia desde hace muchos años, un tema que Sandra Muñoz encargada de la inclusión laboral de la ENS explica afirmando lo siguiente:

"La situación laboral de los afrocolombianos no ha cambiado, porque si bien existen algunas normas en pro de la equidad, las políticas públicas no respaldan un ejercicio efectivo de los derechos, desde el punto de vista local y nacional"

"La comunidad busca verdaderas políticas de inserción laboral, que les permitan concursar en condiciones de igualdad y acceder a empleos y programas de formación por sus cualidades y no por su color de piel. También demandan más proyectos para incentivar la contratación de afrocolombianos", concluye Sandra Muñoz.

[1] ALEJANDRO GARCIA ARIAS, R. G. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN EL MUNDO LABORAL ACTUAL. 2019. Cartagena.
[2] Racial., O. d. La discriminación racial en el trabajo. Un estudio experimental en Bogotá. 2013. Bogota.

Es así como el panorama laboral aumenta la insatisfacción de la población que se enfrenta a elegir el empleo informal por la falta de oportunidades, sobreviviendo con trabajos precarios e inestables en los que el salario se encuentra por debajo del mínimo impuesto por el estado, implicando una necesidad en el surgimiento, propuesta e implementación de mecanismos de inclusión laboral de la población afro en Colombia.

4. TITULO

MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN LA POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA

La inclusión laboral significa “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos”, pero, no se limita solamente a personas con cualquier tipo de discapacidad, sino también a la inclusión relacionada con las minorías en general, que para el presente trabajo se toma a la población afrocolombiana, dando a conocer la situación de empleabilidad que se presenta en las empresas para este grupo poblacional en términos de inclusión.

Desde el ámbito de las ciencias jurídicas y humanistas se aplican acciones y normas encaminadas a dar cumplimiento a las condiciones de inclusión laboral, sin embargo, es un tema complejo en el sentido que la discriminación puede ser de manera indirecta actuando bajo políticas organizacionales que revisan otros aspectos en los aspirantes a las vacantes.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

5.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“La población afrodescendiente en Colombia, ha tenido un proceso de lucha a través de la historia, buscando el reconocimiento de sus derechos en la sociedad

durante y después de la abolición de la esclavitud, el 21 de mayo de 1851[3]. Desde esta declaración como ciudadanos libres esta población ha trabajado en la conformación de grupos y líderes sociales que han logrado la inclusión en distintos escenarios como el educativo, político y laboral, entre otros; sin embargo, aún hace falta inclusión.

El censo que se realizó en el año 2005 contó un total de 41.468.384 personas residentes en el territorio colombiano; de las cuales 5.709.238 personas se reconocieron pertenecientes a un grupo étnico[4]. Es evidente que existe una fuerte presencia de esta población en nuestro país, por esta razón En la actualidad contamos con muchas normas que incluyen a la comunidad afrocolombiana en distintos sectores, y que tienen como objetivo principal combatir la desigualdad social, ejemplo de una de estas normas es la adoptada por la ONU en el 2015, donde se creó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, que tiene como fin mejorar la calidad de vida de todos, en la cual se establecieron 17 objetivos de los cuales el número diez incluye la reducción de las desigualdades. Pese a la existencia de estas normas, es evidente que en la actualidad aún hace falta mucha inclusión, ya que la aplicación de estas legislaciones no es efectiva, situación que imposibilita la garantía del derecho fundamental al trabajo de esta población.

La población afrocolombiana ha vivido en un abandono social a lo largo de la historia, han sido víctimas de la violencia, que les ha causado un despojo masivo de sus territorios ancestrales, desplazamientos forzosos, explotación laboral, retraso en la educación y por supuesto un alto índice de pobreza que los ponen en situación de vulnerabilidad y desigualdad social. Con el desarrollo de esta investigación se pretende identificar cuáles son los mecanismo de inclusión laboral que protegen a la comunidad afrocolombiana, que han sido adoptadas

[3] Tovar Pinzón, H. La manumisión de esclavos en Colombia, 1809- 1851, Aspectos sociales, económicos y políticos. 2017. Bogotá.
[4] DANE. La visibilización estadística de los grupos étnicos colombianos. 2005. Obtenido de https://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo5.html

por el gobierno colombiano para contrarrestar la desigualdad y abandono social de esta población, al mismo tiempo, hacer un análisis de cuál es la aplicación de estos mecanismos de protección laboral por parte del sector empresarial colombiano, ya que es de suma importancia la participación real de las empresas en la adopción de políticas y lineamientos que incluyan a esta población, generando distintas opciones laborales de calidad.

Entendiendo que el sector empresarial colombiano debe evolucionar agregando y aplicando políticas de inclusión precisas para intentar resolver la gran brecha de participación laboral a la que las poblaciones afro en Colombia se ven enfrentadas. Por lo antes expuesto, nace la necesidad de realizar una investigación donde se le pueda dar respuesta a la siguiente interrogante.

5.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Se cumplen con los mecanismos de inclusión laboral que protegen a la población afrocolombiana por parte del sector empresarial?

6. JUSTIFICACIÓN

La lucha contra la discriminación racial y exclusión sociolaboral de las comunidades afrocolombianas, han sido el trabajo diario de organizaciones tales como PCN (proceso de Comunidades Negras) y AFRODES (asociación nacional de desplazados) entre otras, que protegen y defienden los derechos de esta población, estas organizaciones han motivado al gobierno a la creación de políticas públicas en pro de los derechos de los afrocolombianos para mejorar su calidad de vida.

La creación de políticas públicas por parte del gobierno debe llamar la atención del sector productivo y empresarial del país, ya que la diversidad étnica en la contratación laboral posee dos grandes beneficios. 'Innovación y creatividad' son dos conceptos que perfectamente podemos asociar a la diversidad en la empresa. Al crear equipos de trabajo con diferencias formaciones y experiencias, es más fácil dar con la solución a los problemas que si todos los trabajadores tienen el mismo perfil. La diversidad da lugar a una mayor creatividad, lo que ofrece más valor añadido a la empresa, es decir, la inclusión laboral de afrocolombianos a puestos de trabajo de calidad garantiza un crecimiento y desarrollo económico en las empresas, y no es solo porque se incluye diversidad étnica, sino también porque en la actualidad esta población cuenta con profesionales altamente capacitados para desarrollar de manera exitosa las funciones del empleo para el cual sean contratados, además el gobierno nacional ha desarrollado políticas que pretenden incentivar a entidades públicas y privadas para que implementen mecanismos de inclusión laboral. Es decir, además de pretender generar una inclusión y reconocimiento de este grupo racial, a mediano plazo, las empresas y organizaciones pueden verse beneficiadas con la pluralidad y multiplicidad de estos nuevos métodos que enriquecen su diversidad y se enriquecen con lo que esta comunidad tiene para ofrecer.

Se considera oportuno y necesario que desde la universidad y la pedagogía se inicie el proceso de adopción de medidas que desarrollen diversos mecanismos de inclusión laboral en los cuales se aborde a la población afrocolombiana en organizaciones empresariales, la facultad de ciencias jurídicas y humanísticas y la facultad de administración de empresas juegan un papel muy importante puesto que, la facultad de ciencias jurídicas y humanísticas forman profesionales con vocación de defensa de derechos humanos como lo es el derecho al trabajo en condiciones dignas, por otro lado, la facultad de administración de empresa forma profesionales capaces de liderar empresas, actuando en áreas como

recursos humanos. La implementación de artículos teóricos y prácticos que fomenten la información sobre dicha problemática es oportuna ya que se puede considerar como una de las múltiples formas que existen para abarcar el tema.

Al asumir el rol de futura abogada, resulta importante desarrollar esta instigación ya que permite dar paso a la obtención de herramientas jurídicas necesarias para proteger y defender la inclusión laboral como derecho fundamental de la población afrocolombiana. Es necesario acudir a mecanismos de inclusión que ayuden al avance real de la comunidad afro, así como a reducir la discriminación; una situación positiva no solo para las personas afrodescendientes sino también para el país. La inclusión laboral en este escenario es relevante en el sentido de mejorar las condiciones en calidad de vida, oportunidades de empleo, y, por ende, reducción de índices de pobreza. Es necesario entender qué ha pasado con los mecanismos de inclusión que el Estado debe garantizar y las organizaciones deben cumplir, para así identificar los más pertinentes y apoyar la productividad y mejoramiento integral en la vida de las personas afro.

Esta investigación pretende contribuir de manera teórica para profundizar y dar relevancia a esta problemática, de este modo se busca aportar conocimiento sobre los mecanismos de inclusión laboral de los afrocolombianos, para tener herramientas suficientes y continuar con el proceso de lucha por la protección de los derechos de esta población y la consecución de trabajos de calidad, que a su vez permitan aportar a el proceso de terminación con los altos índices de pobreza en los que se han visto envueltos durante muchos años.

7. OBJETIVOS

7.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los mecanismos de inclusión laboral implementados en la legislación para la población afrocolombiana.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar los mecanismos de inclusión laboral diseñados para la comunidad afrocolombiana.

- Identificar avances del sector empresarial en cuanto a inclusión laboral de comunidades afrocolombianas.

- Determinar si los mecanismos de inclusión laboral para la comunidad afrocolombiana son efectivos y garantizan el derecho al trabajo de esta población.

8. MARCO REFERENCIAL

8.1 ESTADO DEL ARTE

A partir del contexto histórico que se mueve en pro de la discriminación y exclusión racial, esta problemática ha sido tratada desde diferentes perspectivas. Actualmente en Colombia, el tema es tratado de manera aislada, puesto que resulta complejo reconocer dicho problema que aqueja a un sector apartado por cuestiones raciales, pues a grandes rasgos, se estudia como un conflicto que surgió en la época de la colonización y no suelen tenerse en cuenta los factores que desde esa época y hasta la actualidad, han perpetuado conductas racistas, por ende, es necesario hacer una revisión teórica alrededor de los mecanismos y estudios que se han generado para la implementación de la inclusión.

Diferentes autores exponen el tema junto a los estudios que se hacen alrededor de la inclusión empresarial y laboral para la comunidad afro, en revisiones acerca

los diferentes planteamientos que se han estudiado se analiza un estudio sobre **'La diversidad laboral e inclusión en el sector empresarial colombiano'** realizado por el CNC[5] donde se plantea que, el sector empresarial colombiano debe implementar una verdadera inclusión y diversidad laboral, esto con el fin de obtener mayor rentabilidad. A través de encuestas y planillas se llega a la conclusión de que, en el 2012, 9,471 trabajadores encuestados y vinculados al estudio se dividen en solo 270 afrodescendientes y 53 indígenas. Por otro lado, se realiza una encuesta a 17,410 empleados para evidenciar el nivel de integración en las comunidades vulnerables, para ello se implementa una variable étnico racial y se obtiene como resultado un 4,59% en el porcentaje de personas negras y un 0,79 de indígenas.

Una clara muestra de la exclusión sigue vigente, pues el camino hacia la inclusión trae consigo un ir y devenir de discusiones en medio de luchas constantes que buscan reconocer los derechos de las comunidades afro.

Por otro lado, Paz y Delgado[6] (2017) formulan un artículo basado en **los desafíos del sector empresarial en cuanto a la inclusión laboral de la población afrodescendiente** y dejan entrever una serie de hechos que constituyen una realidad, afirman que, si bien, se puede establecer que la inclusión a la comunidad afrodescendiente en la actualidad ha tomado mayor importancia, no debe dejar de lado la importancia de hacer énfasis en problemáticas complejas como la pobreza, que enmarcan la vulnerabilidad de dicho grupo étnico, por ende, sugiere que es necesario aumentar los ingresos de estas poblaciones a través de la creación de empleos que les permita tener óptima calidad de vida. No se debe dejar de pensar en la necesidad que existe

[5] Menos 5% empleados de empresas en el son afro a indigenas, según encuesta [en linea). En: El pais, Santiago de Call 26 Febrero, 2014, p. 1. Disponible en Internet http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/menos-5-empleados-empresas-pals-son-afros-o-indigenas-segun-encuesta

[6] Paz Moreno, D. P., & Delgado Cortez, S. J. Inclusión laboral y diversidad de la población afrodescendiente: los desafíos del sector empresarial en Santiago de Cali. 2017. (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).

para que por parte del Estado se implementen y desarrollen iniciativas que ofrezcan futuro prometedor y recursos estables.

Del mismo modo, al indagar sobre el texto **'Calidad del empleo y segmentación laboral: Un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006'**[7], se evidencia que, Posso realiza un análisis sobre la calidad de empleo en Colombia abarcando diferentes puntos de vista de autores latinoamericanos y determina los factores que se asocian a los empleos en Colombia, a partir de esto, concluye que existen factores que estigmatizan y generan trabajos, para sustentar esto, el autor retoma cita a diferentes autores como Doeringer, Piore, Reich, Gordon, Edwars, Dickens y Lang, quienes se concentran en el problema de la segmentación de los puestos de trabajo de acuerdo con su calidad (calidades diferenciadas entre segmentos de empleo). Se evidencia que la característica principal de esta segmentación es gracias a la valoración del capital humano donde se plantean diferentes tipos tales como, la segmentación entre mercado primario (empleos de alta calidad) y secundario (empleos de baja calidad), segmentación dentro del sector primario entre profesionales y directivos y empleos rutinarios, segmentación por raza y segmentación por género. Sin embargo, se haciendo énfasis en la segmentación por raza y genero se encuentra que está directamente asociada a un proceso profundo de discriminación en el mercado laboral.

Desde otra perspectiva, Pardo[8] en su investigación **"En esta realidad trabajo yo: vivencias de inclusión y exclusión laboral de la población afrocolombiana",** sostiene que en Colombia se siguen presentando ideologías racistas que han trascendido durante el transcurso del tiempo. Por ende, con este tipo de proyectos se busca promover la generación de nuevas investigaciones acerca de la exclusión e inclusión de las comunidades

[7] Posso, C. Calidad de empleo y segmentacion laboral: un asalisis para el mercado laboral colombiano. 2010. Universidad de los Andes.
[8] Pardo Serna, N. En esta realidad trabajo yo vivencias de inclusión y exclusión laboral de la población afrocolombiana. 2013.

afrocolombianas, tomando como base fundamental el ámbito laboral, en el cual no se ha realizado algún tipo de estudio concreto que posibilite visualizar las condiciones de vinculación laboral para estas comunidades. De esta manera, el enfoque investigativo que se llevó a cabo para analizar este problema es la investigación descriptiva.

Asimismo, Rojas[9] en su trabajo: **Factores de exclusión sociolaboral en la población afrocolombiana en la ciudad de Cali**, plantea una revisión sistemática de la literatura que pretende conocer el tipo de dificultades que presenta esta población a la hora de ingresar y enfrentarse al mundo laboral. Es de total pertinencia en pleno momento histórico (siglo XXI) y en la onda de la globalización, inclusión y "aceptación de diversidad" que lo caracteriza, entender por qué en Colombia, cuya población afro que ha sido determinante en la historia del país y es equivalente al 10,62% de la población total, según el último censo realizado por el DANE en 2005, aún vive de manera real la exclusión. Dicha exclusión tiene varios factores que inciden en que la población sea segregada y discriminada socialmente, afectando esto el entorno laboral, en donde las diferencias entre etnias son aún muy notorias y jerárquicas, claro está, siendo estas negadas por los empleadores implicados y ubicando a la población afro en las posiciones más bajas de la escala ocupacional [10] [11]

Por otra parte, para hablar sobre las aspiraciones laborales de la población afro, se toma como referencia el informe sociodemográfico**: Cuántos somos, cómo vamos[12],** en el que se evidencian las condiciones de desigualdad partiendo desde el acceso a la educación, lo que genera y perpetúa una población sin autoreconocimiento y su vez eleva la tasa de analfabetismo específicamente en grupos de personas con edad superior a los 25 años. Esto actualmente señala

[9] Rojas, B. M. Una Revisión de Literatura: Factores de Exclusión Sociolaboral en la Población Afrocolombiana en la Ciudad de Cali. 2019. Cali: Universidad Cooperativa de Colombia.
[10] Martines, M. F. Prejuicios, estereotipos y situaciones de discriminacion. 2015. Nariño.
[11] B, M. R. *Factores de exclision social laboral en la poblacion afrocolombiana en la ciudad de cali.* 2019. Cali.
[12] CIDSE. ¿Cuántos Somos? ¿Cómo Vamos? Cali: Afroamericanas XXI. 2011.

claramente un rezago generacional de las poblaciones afrocolombianas respecto a la cultura escrita dominante y del sistema formal de educación.

Peters por su parte, realiza un artículo de opinión llamado: **'la inclusión laboral como compromiso'**[13], en el cual resalta que, desde 1991 se han creado leyes, decretos y marcos de acción para promover la diversidad y el respeto por las comunidades afrodescendientes e indígenas, y para sancionar la discriminación, pero, en términos prácticos de inclusión social y laboral, falta mucho trecho por recorrer, por otro lado expresa que si el sector privado se propusiera imponer voluntariamente cuotas para que el 10 por ciento de su fuerza laboral profesional proviniera de comunidades y grupos étnicos, se generaría un cambio revolucionario en el país. No solo por ofrecer oportunidades reales de progreso a las minorías, sino por iniciar un cambio de actitud general en la sociedad. Adicionalmente, ganaríamos en competitividad y productividad, temas tan necesarios para enfrentar un mundo cada vez más globalizado. Por otro lado, pensando también en la raíz de los problemas de Colombia, la inclusión laboral de afros e indígenas sería un aporte sustancial para erradicar la desigualdad y sembrar un poco de tolerancia en nuestro país.

Para analizar el sector gubernamental, se revisa un estudio acerca de **La postura del gobierno colombiano y su pronunciamiento a través del ministerio de trabajo**, en el cual se hayan afirmaciones en las cuales el gobierno se compromete a trabajar sobre leyes y normas que permitan inclusión laboral sobre las minorías, así mismo se define una cuota para de manera que el sector público abra espacio en el mercado laboral a la población afro. Este pronunciamiento busca generar compromiso y de la misma forma contribuir al fortalecimiento de las empresas.

En términos generales, las cifras y estudios esclarecen la brecha tan grande de desigualdad y discriminación que sigue existiendo, una problemática que

[13] Peters. La inclusión laboral como compromiso. 2012.

necesita abarcarse desde la raíz, partiendo de temas económicos y políticos que generen comodidad y estabilidad a las poblaciones que lo necesitan, abordar de manera profunda y teórica los hechos que generan segregación fomentando el reconocimiento de estas razas en la búsqueda de desarrollar la identidad de cada individuo perteneciente, para que de este modo se pueda hacer frente a dicha discusión que denigra y excluye a las comunidades más vulnerables, específicamente a las comunidades afro, debido a que aunque existen leyes y movimientos que buscan reivindicar los derechos de estas personas, la práctica y la realidad difiere de estos.

8.2 MARCO TEÓRICO

La inclusión laboral lejos de ser un anhelo debería convertirse cada vez en la nueva realidad del país, sin embargo, ya que esta realidad aún no está lograda en su totalidad, el estudio de diferentes mecanismos o estrategias de inclusión laboral toma un papel clave en el desarrollo social y económico del país.

El ministerio de trabajo desarrolló un programa de protección e inclusión con el fin de que las comunidades afro e indígenas del país tengan acceso a salud, riesgos laborales, pensiones y cajas de compensación en donde se busca respetar la cultura y los saberes ancestrales de las comunidades (Eduardo Bejarano, director de Derechos Fundamentales de la entidad).

En el marco de antecedentes de estudio, los siguientes representan argumentos de estudio sólidos, pertinentes para esta investigación:

- Propuesta y Postura del gobierno colombiano a través del ministerio de trabajo

Para el ejercicio de inclusión laboral este estudio se basó en el proyecto de ley propuesto por Rafael pardo el cual indica que: “El gobierno radicará un proyecto

para establecer normas que permitan a la inclusión laboral de las minorías, principalmente negros e indígenas cuando inicien las secciones del congreso, definiendo una cuota-así como la hay para garantizar la participación laboral de las mujeres planteada en 2014[14] de manera que el sector público abra un espacio de inclusión el mercado de trabajo a la población afro. La ley de cuotas para las mujeres hay que extenderla a otros grupos en los que hay una discriminación cultural"[15]

Invitando al sector empresarial al compromiso de generar una mayor inclusión y diversidad laboral, en aras de obtener mejores resultados competitivos y rentables[16].

- Diversidad laboral e inclusión en el sector empresarial colombiano.

Estudio realizado por el centro Nacional de consultoría en Colombia, en el año 2013[17], el cual se tomó como estudio a 98 compañías de 7 ciudades capitales del país (Cali, Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Medellín, Bucaramanga y Riohacha), obteniendo como resultado que de -10.000 personas- contratadas por las empresas solo 270 empleados eran afrocolombianos y otros 53 eran indígenas.

De los resultados el investigador principal Fernando Urrea afirmó: "la percepción de los jefes de personal sobre estas minorías es que son diferentes, el nivel educativo no es tan bueno, que son menos cultas o muy distintas"

Este estudio expuso el hecho evidente de que las empresas necesitan políticas de inclusión sin embargo internamente las empresas no se ven así y sienten que

[14] Constitucional, C. LEY 581 DE 2000.
[15] Pardo Serna, N. En esta realidad trabajo yo vivencias de inclusión y exclusión laboral de la población afrocolombiana. 2013.
[16] SEMANA, R. Empresas colombianas requieren más inclusión racial. SEMANA, 01. 2014.
[17] CNC. Diversidad laboral e inclusión en el sector empresarial colombiano. 2013.

la discriminación no se presenta en su sistema sino en otros sectores de la sociedad.

En el estudio el 60% de los encuestados consideran que las personas negras son tratadas peor que las personas blancas, el 37% considera que el trato es igual y el 1.9% considera que el trato a las personas negras puede llegar a ser mejor.

- Inclusión en el mundo laboral

En el año 2011 en laboratorio farmacéutico Pfizer Colombia, creó un comité de diversidad e inclusión, experiencia que sin duda es ejemplo de oportunidad laboral e inclusión de la mano de Alfonso Arteaga, director de gestión humana el cual expuso que se "busca fomentar en la empresa un ambiente libre de prejuicios y de mente abierta en donde los empleados puedan compartir sus ideas con libertad en donde explorar sea costumbre y no un reto" esta compañía le apuesta también a la igualdad de oportunidades contando con un 60% de participación femenina en cargos directivos y gerenciales.

Lo anterior representa una ventaja competitiva en el mundo de hoy, aumentando las oportunidades de trabajo, enriqueciéndose de diferentes culturas y destrezas y obteniendo más aprobación del público en general[18]

- Necesidades humanas fundamentales y satisfactorias.

En base a lo que menciona el autor, las necesidades humanas son intrínsecas a todas las culturas sin importar realmente en el tiempo que estas ocurran, lo que varía en la satisfacción de las necesidades es los medios por los cuales se les da solución a las mismas, en otras palabras, los satisfactores

[18] Universia. La importancia de la inclusión y la diversidad en el mundo laboral. 2013. Santiago de Cali: Universidad Colombia.

Seguido de estop, Manfred Max-Neef[19], estructura una tabla de necesidades y satisfactores, que funciona como herramienta para poder comprender más fácilmente los problemas de las sociedades modernas, que conduzca a un desarrollo humano más estable.

En la tabla que se expone a continuación, se estructuran y separan las necesidades, partiendo por las del marco existencial: tener, hacer, estar y ser. Seguida de esto, se encuentran las necesidades del tipo Axiológico, como: protección, afecto, identidad, libertad, entre otras[20].

Tabla I Matriz de Necesidades

Necesidades según categorías axiológicas	**Necesidades según categorías existenciales**			
	1. Ser	2. Tener	3. Hacer	4. Estar
1. Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital, entorno social
2. Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Sistema de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislación, derechos,	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.	Contorno vital, contorno social, morada

[19] Max-Neef, M. Desarrollo a escala humana. 1989.
[20] Max-Neef, M. Desarrollo a escala humana. 1989.

		familia, trabajo.		
3. Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, voluntad, humor.	Amistades, parejas, familia, animales, plantas.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro-
4. Entendimiento	Conciencia, críticas, receptividad, tolerancia, generosidad, voluntad, humor.	Literatura, método, políticas, educaciones, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar.	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia.
5. Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, pasión, humor.	Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, dialogar, acatar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades.
6. Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocu	Juegos, espectáculos, fiestas.	Divagar, abstraerse, soñar, alorar, fantasear, relajarse,	Privacidad, intimidad, espacio de encuentros, tiempo libre,

	pación, humor.		evocar, juzgar.	ambientes, paisajes.
7. Creación	Pasión, voluntad, intuición racionalidad, racionalidad, inventiva.	Habilidad, destrezas, método, trabajo.	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar.	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, agrupaciones, audiencias, libertad, espacios.
8. Identidad	Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad.	Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupo de referencia, sexualidad, valores, normas.	Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer.	Socio ritmos, cotidianeidad.
9. Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audiencia.	Igualdad de derechos.	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar.	Plasticidad espacio témpora.

Fuente: Tomado del desarrollo de escala Humana de Max Neef.

- Teoría de Herzberg.

Por otro lado, tenemos la teoría de la motivación – higiene o teoría de los dos factores[21]. Esta teoría plantea que el desempeño de las personas en su entorno está íntimamente conectado con el grado de satisfacción que los envuelve en su entorno de trabajo.

Es imperativo mencionar que esta teoría que se fundamenta en la motivación. Esta teoría plantea que la motivación es el elemento esencial para que los trabajadores se comprometan y den mejores resultados en su espacio laboral. Dicho de otro modo, para alcanzar un alto grado de compromiso por parte de los trabajadores, los intereses de estos como de la empresa deberían ir, si bien no en la misma línea, si en una similar, dando la oportunidad que estos puedan coincidir.

Factores motivacionales: El reconocimiento público, planteamiento de nuevos desafíos, promoción y otros incentivos, pueden ser económicos.

Factores de higiene: Salario e incentivos, buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, buen ambiente laboral (haciendo referencia a las instalaciones), seguridad social y de salud y finalmente la posibilidad de crecimiento.

8.3 MARCO CONCEPTUAL

Para garantizar una mayor comprensión y claridad del tema de la presente investigación, se exponen los conceptos de mayor relevancia dentro del mismo, entre ellos la inclusión labora, discriminación racial, sector empresarial y lo afrocolombiano.

[21] Gherman, T. I., Iturbe, J., & Osorio, D. La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. 2011. (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. Mención: Administración Estratégica de Empresas).

Inclusión laboral: Para comprender en su totalidad el término 'inclusión laboral' es necesario inicialmente abordar el derecho al trabajo, el cual se encuentra expuesto dentro de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), donde el ordenamiento jurídico colombiano ha determinado al trabajo como un derecho y como un deber, dentro de la concepción de la función social del mismo[22]. Bajo este espectro se entiende el trabajo como un derecho, como una obligación de las personas para con la sociedad en la medida en que corresponde a ellas producir y aportar al proceso económico y social y al bienestar colectivo[23], y en contraprestación es responsabilidad del Estado propiciar las condiciones necesarias para que este sea efectivo, por medio de políticas sociales para la generación de empleo, estabilidad y desarrollo. En este sentido, se requiere hacer referencia al concepto de mínimo vital en relación con el desarrollo del trabajo mismo. "Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Carta, pero que se desprende de una interpretación sistemática de la Constitución y de los derechos (…), a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna de la persona y su familia, no solamente en lo relativo a la alimentación y vestuario sino también lo referente a la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente"[24]. Por consiguiente, la materialización del trabajo como un derecho y deber al que todos deben acceder sin discriminación alguna se concreta en el hecho de que este le permite al hombre la construcción personal y social de sí mismo, garantizándole vivir en condiciones de bienestar respondiendo a un criterio fundado en la dignidad humana. Por consiguiente, se puede inferir que la importancia y el alcance que posee la inclusión laboral se enmarca dentro de la propia inserción social, por su relevancia en la sociedad, en especial respecto a los más desfavorecidos.

[22] Constitucional, C. Sentencia T-008 de 1992. MP Fabio Morón Díaz.
[23] Constitucional, C. *Sentencia C-588 de 1997 .*
[24] Pueblo, D. d. Derechos económicos, sociales y culturales. Derecho al trabajo. 2004. Bogotá, Colombia.

Discriminación racial: Según la Corte Constitucional[25], en la sentencia T-330 de 1993 "Discriminación es, por tanto, una diferencia de tratamiento no justificada ni razonable, o sea arbitraria…", es decir, la discriminación hace referencia a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos e igualdad de oportunidades de las personas, existen diferentes significados de discriminación que van de acuerdo a la función o al tipo, la primera hace referencia a la discriminación de corte político, social, económico, racial, entre otros, el segundo se refiere a la positiva, negativa, directa, indirecta entre otros, así mismo un acto discriminatorio es entonces, "… la conducta, actitud o trato, consciente o inconsciente, dirigido a anular o restringir (…) derechos, libertades y oportunidades, sin justificación objetiva y razonable"[26]

Para efectos de la presente investigación se usará la definición de discriminación racial, usando la proporcionada por la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de la ONU del año 1969[27], según la cual la discriminación racial se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural, o cualquier otra esfera de la vida pública.

Sector empresarial: El término "Sector empresarial" hace referencia a un tipo de sector económico, si se aborda desde un sistema basado en la propiedad,

[25] Constitucional, C. Sentencia T-330 de 1993.
[26] Manrique Villanueva, J., Bermúdez Alarcón, K., Orjuela, L., Segura, D., & Tovar, S. &. Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional. 2011. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
[27] ONU. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. 1969. Obtenido de http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm

este sector hace parte de una de las cuatro partes de la economía, este incluye las entidades u organizaciones que operan con fines de lucro, es decir dentro de este sector no se incluyen aquellas que operan sin fines de lucro[28].

Afrocolombiano: Al abordar el término 'afrocolombiano' es necesario remontarse al termino 'afrodescendiente' el cual hace referencia a todas aquellas personas que descienden de ancestros africanos alrededor del mundo, producido por el proceso de esclavización al que esta población fue sometida en la época de la colonización, en ese sentido las comunidades afrocolombianas o negras constituyen varias comunidades que viven de acuerdo con la forma cultural desarrollada por las etnias de procedencia africana, una vez asentadas en el territorio colombiano y se encuentran ubicadas especialmente en la zona Pacífica y en la zona Andina del País (Rosario). La Ley 70 de 1993 define las Comunidades negras como el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo - poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos[29]. Estas comunidades evidencian una brecha de desventaja frente a otros grupos sociales, dado que la situación de pobreza y exclusión de la que son víctimas es el resultado de la discriminación racial a la que están sometidos hasta hoy, no obstante, el fin de la esclavitud hace más de un siglo[30]

8.4 MARCO LEGAL

Para dar inicio al apartado del marco legal o jurídico de este proyecto, se realiza una investigación por las leyes colombianas que tienen por objeto esencial el derecho al trabajo, claramente teniendo en cuenta que este es un derecho que pertenece a cada persona y, que, sin importar su cultura, religión, color de piel o

[28] Canals, J. La internacionalización de la empresa. 1994. Madrid, España: McGraw Hill.
[29] Colombia, C. d. LEY 70 DE 1993. Obtenido de https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/30_ley_70_1993.pdf
[30] Antón Sánchez, J. B. Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos. 2009. Cepal.

inclinación sexual, tiene derecho a ejercer, es por esto por lo que se parte desde los derechos fundamentales contemplados dentro de la constitución política de Colombia que en su:

5.4.0 Capitulo primero (1°) Articulo 25 decreta que: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

5.4.1 El congreso de la república de Colombia, crea la **Ley 1636 del año 2013**, que nace como: *mecanismo de protección al cesante en Colombia*. Y que consta de los siguientes artículos.

Artículo primero (1°). ***Objeto***. La presente ley tiene por objeto crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

Artículo segundo (2°) ***Creación del Mecanismo de Protección al Cesante***. Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 2113 de 2013. Adicionado por Art. 10, Ley 1780 de 2016. Crease el Mecanismo de Protección al Cesante, el cual estará compuesto por:

1. El Servicio Público de Empleo, como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo.

2. Capacitación general, en competencias básicas y en competencias laborales específicas, brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las Cajas de Compensación Familiar o las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad; para efectos de garantizar, en caso de ser necesario, un reentrenamiento a la población cesante.

Dicho de otro modo, la ley que se menciona anteriormente busca brindar una protección y auxilio a las personas que se encuentren en condición de desempleo, lo que también incluye buscar la forma de que estas personas tengan la posibilidad de ser vinculadas nuevamente a la vida laboral.

5.4.2 Por otro lado, y en función de la investigación, damos paso a una de las leyes más importantes dentro de la constitución colombiana, la **Ley 1485 de 2011**, Ley que va en contra de la discriminación de las comunidades indígenas y afrodescendientes, de la cual rescatamos algunos de sus postulados más importantes.

Artículo primero (1°). Objeto de la ley. Modificado por el art. 1, **Ley 1752 de 2015.** Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

Artículo 134 A. Actos de Racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 134 B. Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Esta Ley resulta fundamental dentro del marco laboral colombiano dado de que tiene como función la protección de cada individuo y busca garantizar la práctica de sus libertades individuales. La libertad de culto, ideología política, etnia y origen, no podrán ser factores que influyan dentro de los ambientes laborales, puesto que, si esto sucede, sería considerado discriminación.

8.5 MARCO CONTEXTUAL.

Con el objetivo de comprender mejor la situación esencial de esta investigación y aplicarla en un contexto real, se recurre al segundo informe de discriminación en la ciudad de Cali que tuvo lugar en el año 2012 y que fue elaborado por el Observatorio contra la Discriminación y el Racismo; dentro de este informe se evidencia la realidad de la discriminación de las cuales son víctimas las poblaciones Afrocolombianas, esto se debe en gran medida en que el acceso a las oportunidades no es realmente igualitario y carece de mucha equidad, lo que en consecuencia ha condenado a las poblaciones Afro a vivir en condiciones de desigualdad, segregación e incluso a la explotación laborar de la que es testigo la historia.

Para poder comprender mejor esta dinámica, es apropiado volver sobre la historia colombiana y, ¿por qué no? La de Santiago de Cali. En décadas anteriores a los negros no se les consideraba realmente como personas, sino más bien que estaban en condición de bienes u objetos que como fin último de su existencia era servir bajo la cadena de la esclavitud, sometidos permanentemente a abusos, maltrato o a ser tratados como monedas por las esclavistas y terratenientes.

Dentro del archivo histórico de Cali, reposan los que una vez fueron los formularios de compra - venta de esclavos y que tienen fecha del siglo dieciocho (XVIII). En estos registros es posible constatar cómo se daba lugar a estas

transacciones y adquisición de esclavos, principalmente destinados para labores de agricultura, minería de materiales u oficios del hogar.

Si bien los tiempos han cambiado y los derechos humanos se han fortalecido a lo largo de los años, es indiscutible que incluso hoy en día existe una suerte de cultura del racismo, pues estos errores del pasado han permeado la memoria colectiva, lo que trae como consecuencia una estigmatización o creación de prejuicios respecto a la gente Afro, esto impacta fácilmente en todos los aspectos sociales, culturales, políticos y laborales; esto último dificulta que la población afrocolombiana tenga dificultades muy grandes al momento de participar en aspectos relevantes de la vida en sociedad.

Si bien es claro que por naturaleza el ser humano es un ser social, eso sin importar su color de piel y, que por este último pueda ser marginado socialmente, genera una serie de impactos altamente negativos para su vida y su cotidianidad. Esta exclusión social puede tener lugar por múltiples factores: inclinación sexual, política o religiosa.

Es por todo lo anterior mencionado y siguiendo ese mismo hilo de ideas, es que este trabajo tiene como objetivo dar evidencia de como la exclusión laboral y social, de la que son víctimas constantes las personas afrodescendientes, juega un papel determinante en su calidad de vida, puesto que, al estar sometidos a una mirada segada y discriminatoria de la sociedad, estos se ven en grandes dificultades al momento de adquirir o poder participar por un trabajo justo y calidad.

9. METODOLOGÍA

9.1 METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada corresponde al método cualitativo, para el desarrollo de esta investigación es necesario utilizar diseño bibliográfico.

9.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es socio jurídica, ya que se busca identificar los mecanismos de inclusión laboral implementados en nuestra legislación para la población afrocolombiana, así como también analiza la aplicación de esos mecanismos en el sector empresarial y la efectividad de su implementación, de este modo determina si se garantiza o no el derecho fundamental al trabajo de esta población. En el desarrollo de esta investigación se pretende tomar como referencia la investigación analítica-descriptiva, cuyo propósito es identificar, analizar y comprender las normas jurídicas referentes a un problema de suma importancia a nivel nacional e internacional, pues esta investigación abarca temas de relevancia social como, la igualdad, la inclusión, el derecho al trabajo, entre otros.

10. FUENTES DE INFORMACIÓN

10.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias necesarias en esta investigación son tanto el texto jurídico como la constitución política de Colombia, jurisprudencia, decretos, convenios, leyes, o tratados que versen sobre el derecho al trabajo de comunidades étnicas como la afrocolombiana, inclusión laboral y mecanismos de protección laboral para esta población.

10.2 FUENTES SECUNDARIAS

Artículos, estudios, libros referentes al tema de investigación.

11. PLAN CAPITULAR

11.1 MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL DISEÑADOS PARA LA COMUNIDAD AFROCOLOMBIANA.

Entendiendo la problemática y las necesidades que la población afrodescendiente tiene en Colombia, desde los altos índices de alfabetización hasta la explotación laboral, pero sobre todo la falta de inclusión laboral como tema esencial de análisis en este proyecto, de esta manera es posible encontrar diferentes estrategias y mecanismos con el fin de integrar y aumentar las cifras de la población afrocolombiana en el sector laboral con un enfoque de mejoría en el bienestar y calidad de vida de los individuos.

Como primera medida el plan Nacional de Desarrollo del 2014-2018[31] (para la población vulnerable en el país) en su investigación planteó los siguientes objetivos para una Colombia equitativa y sin pobreza extrema.

Basado en el primer objetivo el cual busca erradicar la pobreza extrema en 2024 y reducir la pobreza moderada, propone fortalecer la inclusión social a través de una oferta de programas de protección y promoción social articulada y focalizada a partir del desarrollo de un inventario detallado sobre los diferentes programas

[31] Desarrollo, O. R. Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un Nuevo País" de Colombia (2014-2018).

de ayuda que incluyen la oferta a nivel nacional, departamental y municipal, en donde el estado realizará un registro completo de toda la oferta que permita detectar los vacíos de atención hacia la población vulnerable.

El registro se convertirá en una herramienta esencial para el diseño de rutas de atención y de mecanismos de atención según las necesidades de los individuos, de esta manera el estado buscará fortalecer las plataformas ya existentes y establecer un sistema de consulta y seguimiento, facilitando estos procesos para las entidades del sector de inclusión social y teniendo como consigna la innovación social, el uso de prácticas y metodologías asociadas como herramientas de gestión pública.

El primer objetivo se concentra en aumentar la eficiencia del gobierno en la prestación de servicios que ofrezcan un mejor bienestar para la población en situación de pobreza y vulnerabilidad.

De acuerdo al objetivo dos el cual plantea reducir las brechas poblacionales en materia de ingreso arroja resultados conforme al índice de competitividad, el cual permitió constatar las brechas del mercado laboral en la que se pudo observar en las regiones y grupos poblacionales las tasas de desempleo por departamento; en 2013 el mayor indicador de desempleo se obtuvo en Quindío, con un porcentaje de 15,8% siendo bastante superior al promedio nacional, por parte de las mujeres un 9.6% y con un 43% de la población económicamente activa del país en 2013 aportaron el 57% total de desempleados, y los jóvenes presentaron tasas de desempleo dos veces mayores que las del resto de la población productiva[32].

Es por lo anterior que para llevar a cabo el objetivo anterior reducir la pobreza es un ente esencial y para la realización de ello la generación de empleo de calidad es fundamental es por ello que el estado fomentará la creación de múltiples

[32] Desarrollo, O. R. Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un Nuevo País" de Colombia (2014-2018).

empleos y proyectos inclusivos, así como también mejorará la regulación de los mercados de trabajo por medio de mecanismos que no incrementen los costos de la formalidad, como la integración de los regímenes contributivo y subsidiado en donde se acelerará el crecimiento incrementando la productividad[33].

El estado garantizará el crecimiento económico enfocado en la generación de empleos de calidad, realizando una política laboral que tenga en cuenta los potenciales incentivos para la creación o recolocación de empleos, las intervenciones regionales orientada a la población, los efectos sobre los empleos y salarios del sector, entendiendo la necesidad de capacitación en la población para poder prepararse en el camino de desempeñar su trabajo.

También la Mesa Técnica de Generación de ingresos estructurará cambios en las políticas de generación de ingresos, en donde los cambios se verán reflejados en los programas para la población vulnerable, asegurando mayor cobertura utilizando estrategias que articulen nación-territorio, fortalezcan la evaluación de los programas y se efectúe un enfoque tanto poblacional como territorial. Además, se materializa una ruta de operaciones para los programas de generación de ingresos, nuevamente buscando la mejoría de los servicios.

Se ampliarán los conceptos de relaciones laborales, los cuales incluirán todos los tipos de vinculación laboral, esto en el marco del trabajo legal en Colombia, así como también se tendrá como prioridad el desarrollo de un sistema de monitoreo que recoja las fuentes de información nacional y de territorio, un sistema coordinado el cual evita oscilaciones en la demanda y oferta laboral, permitiendo conocer la demanda de personal por parte de las empresas y que se pueda dar las respectivas indicaciones sobre las competencias que requiere el sector productivo. Por último, el mecanismo de inclusión financiera cumplirá

[33] Olga Lucía Acosta, N. N. Sistema de protección social de Colombia. 2014. Bogota: Oficina de la Cepal en Bogota.

con el cierre de las brechas de ingresos al permitir el acceso a los productos y servicios que puedan realizar inversiones o cubrir riesgos.

Para ello el Gobierno nacional trabajará en: disminuir los actuales niveles de inactividad de las cuentas utilizando, entre otros mecanismos, depósitos electrónicos y servicios financieros móviles; mantener la dinámica de apertura de cuentas de ahorro como producto principal de vinculación al sistema financiero; impulsar los desembolsos de microcrédito entre población no bancarizada incluyendo el sector rural; estudiar los elementos regulatorios necesarios para aumentar la oferta de servicios de aseguramiento y de microseguros a través de medios no tradicionales y avanzar en la interoperabilidad entre corresponsales bancarios de diversas entidades.

Tabla 1. Metas trazadas según el plan de desarrollo Nacional

Metas trazadoras

Metas trazadoras	Línea base (2013)	Meta a 2018
Pobreza multidimensional*	24,8 %	17,8 %
Pobreza monetaria*	30,6	25,0 %
Índice de Gini*	0,54	0,52
Tasa de formalidad por cotización a seguridad social en pensiones (13 áreas metropolitanas)	45,5 %	50,2 %
Tasa de desempleo	9,6 %	8,0 %
Niños y niñas con atención integral, en el marco de la estrategia De Cero a Siempre (miles)	1.051	2.000

* Línea de base 2013.

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018

En el marco de generación de mecanismos para la inclusión laboral de la población afro en Colombia también se hace presente la estrategia de desarrollo

que el gobierno nacional colombiano en conjunto con la agencia de los Estados Unidos para el desarrollo internacional (USAID) diseñaron un programa para afrodescendientes e indígenas esencialmente en sectores que cuentan con una alta presencia de población afro e indígena como: Cali, San Andrés, Medellín, Bogotá, Santa Marta, Cartagena, Quibdó y también los departamentos de Chocó, Cauca y Guajira.

Para la realización de lo anterior la USAID donó $61.4 millones de dólares para la creación del programa, programa que tiene como único propósito mejorar la calidad de vida de las poblaciones afrodescendientes e indígenas, centrándose en la construcción de capacidad humana e institucional de las poblaciones étnicas y sus comunidades, el programa busca que el fondo donado se ejecute en tres regiones del país, Central, Caribe y Pacifico[34].

Entre los objetivos del programa se encuentra:

- La implementación de políticas públicas apoyando el desarrollo y mejorando la capacidad del estado para invertir en las comunidades, fortaleciendo los sistemas del estado para proporcionar la información sobre variables étnicas.

- Fortalecer las organizaciones éticas buscando la mejora de sus sistemas y procesos internos.

- Buscar la generación de oportunidades económicas urbanas logrando la vinculación laboral de jóvenes afrocolombianos e indígenas en los sectores laborales priorizados.

- Acoger la generación de oportunidades laborales en los sectores rurales para asegurar y mejorar la competitividad del producto en los mercados existentes.

[34] ACDI-VOCA.. *ACDI VOCA.* 11 de 08 de 2021. Obtenido de Ampliando Oportunidades en el mundo: https://www.acdivoca.org.co/

- Mejorar la percepción de las comunidades étnicas en los medios de comunicación, empoderando mediante la divulgación de los referentes étnicos y apoyando las actividades e iniciativas culturales, respetando las tradiciones, fomentando y dando un cuidado al patrimonio cultural.

- Los derechos territoriales también se convierten en objetivo esencial del programa pues promueve los derechos territoriales, buscando la acción de protección de territorios, la seguridad económica y el uso correcto de los recursos naturales de las regiones.

Por otra parte, la Fundación Chao Racismo compuesta por unas 12 mujeres y hombres que generan campañas, programas y acciones para crear conciencia sobre el racismo en Cali, Bogotá y Cartagena, siendo una fundación que ha trabajado en pro de la reivindicación de la dignidad afro en Colombia, también ha desarrollado una herramienta para poder investigar que se apliquen las normas y leyes que regulen la inclusión y la diversidad del ser humano dentro de los procesos a nivel social, estatal, cultural y privado, en los que se revisa los parámetros de las empresas privadas y públicas.

Chao racismo ha diseñado varios programas y actividades desarrolladas incluyendo las siguientes:

- Creó una Certificación de Inclusión para empresas que tienen políticas de empleo que incluyen a los afrocolombianos.

- Ha promovido reuniones y congresos sobre Mercadeo y Publicidad Incluyente, con el fin de sensibilizar a los ejecutivos de publicidad y empresarios sobre el tema del racismo.

- En el ámbito cultural, a partir de 2014, Chao Racismo coordinó un evento musical llamado Kilele, en el marco del festival anual Petronio Álvarez (un importante festival de la ciudad de Cali que promueve la música, la danza y la

cultura de la región de la costa predominantemente afrocolombiana de Colombia).

- En 2015, la organización dirigió un proyecto juvenil al estilo X-Factor en la ciudad negra de Buenaventura en la costa del Pacífico.

- En 2016 organizó una Fiesta Urbana en una zona pobre de Cali, que tiene una gran población negra, con el objetivo de reducir la violencia entre los jóvenes urbanos. (Cambridge)

De acuerdo a todo lo anterior se destaca las diferentes acciones por parte del estado Colombiano para intentar mejorar la situación de inclusión de la población afrocolombiana en el sector laboral así como también en los sectores sociales, y sus diferentes resultados para la efectuación de los objetivos propuestos por el gobierno además del valioso aporte de las dos fundaciones citadas en esta investigación las cuales día a día contribuyen con la dura y extensa batalla por la inclusión laboral y social de la comunidad Afrodescendiente en Colombia.

11.2 IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL FRENTE A LOS OBJETIVOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE COMUNIDADES AFROCOLOMBIANAS

Al abordar el aspecto del avance en el sector empresarial en relación a la inclusión laboral de las comunidades afrocolombianas, es importante resaltar los índices de desempleo presentados en Colombia para estas comunidades, estos presentan un tasa de desempleo superior para estas en relación a los no afrocolombianos, estos se evidencia en la tabla 2, donde se puede ver que esta condición de desigualdad tiene lugar tanto en la zona urbana como en la zona rural del territorio nacional, en esta tabla se presentan los valores de %PET, el cual hace referencia al porcentaje de la población total que se encuentra en edad

de trabajar, el TGP, que representa la tasa global de participación, proporción de la población en edad de trabajar que participa en al fuerza laboral o población económicamente activa, es decir esta tasa calcula cuántas personas mayores de 12 años quieren o se encuentran participando del mercado laboral, posteriormente la TD que es la tasa de desempleo y finalmente la TO, que representa la tasa de ocupación.

Tabla 2. Indicadores del mercado laboral por zona y reconocimiento étnico

	Urbano			**Rural**			**Nacional**		
	Afrocol.	**No Étnico**	**Total**	**Afrocol.**	**No Étnico**	**Total**	**Afrocol.**	**No Étnico**	**Total**
% PET	74.5%	77.1%	76.8%	74.6%	77.4%	75.9%	74.5%	77.1%	76.6%
TGP	47.5%	50.0%	48.8%	37.0%	39.7%	37.9%	44.7%	47.8%	46.2%
TD	10.9%	8.2%	8.4%	4.7%	3.6%	3.7%	9.5%	7.4%	7.5%

T O	42.4 %	45. 9%	44. 7%	35.2 %	38. 3%	36. 5%	40.4%	44.3 %	42.7 %

Fuente: Censo 2005. Sistema de consulta REDATAM, DANE.

En ese sentido, se evidencia que la forma de distribución de los empleados afro en el país se da de forma inequitativa de acuerdo al perfil ocupacional y al sector en relación a la población no afro, Viafara[35], realiza un análisis partiendo de los datos obtenidos por la Encuesta Continua de Hogares en el 2004, donde se manifiesta que la población afro posee unos índices muy bajo de ocupación por empleo asalariado y formal, sin distinción de género, otro aspecto a resaltar, es que en relación a las labores del servicio doméstico, las mujeres afrodescendientes presentan un alto índice respecto a las mujeres no afro; por otra parte, es posible observar que el factor que condensa en mayor cantidad a los afrodescendientes es el autoempleo, donde se ve un 45% en los hombres y 39.3% para la mujeres, a diferencia del 39.3% que ocupan los hombres y 33.8% las mujeres no afrocolombianos, estos excluyendo la categoría de empleador, la cual expone que únicamente el 6% de los afrocolombianos está en la categoría de patrón o empleador, frente al 9% de los no afrocolombianos, por medio de esta información, es posible inferir que la población afro del país posee condiciones desfavorables al momento de construir empresa, ya sea por falta de oportunidades crediticias o las condiciones socioeconómicas y culturales a las que pertenecen.

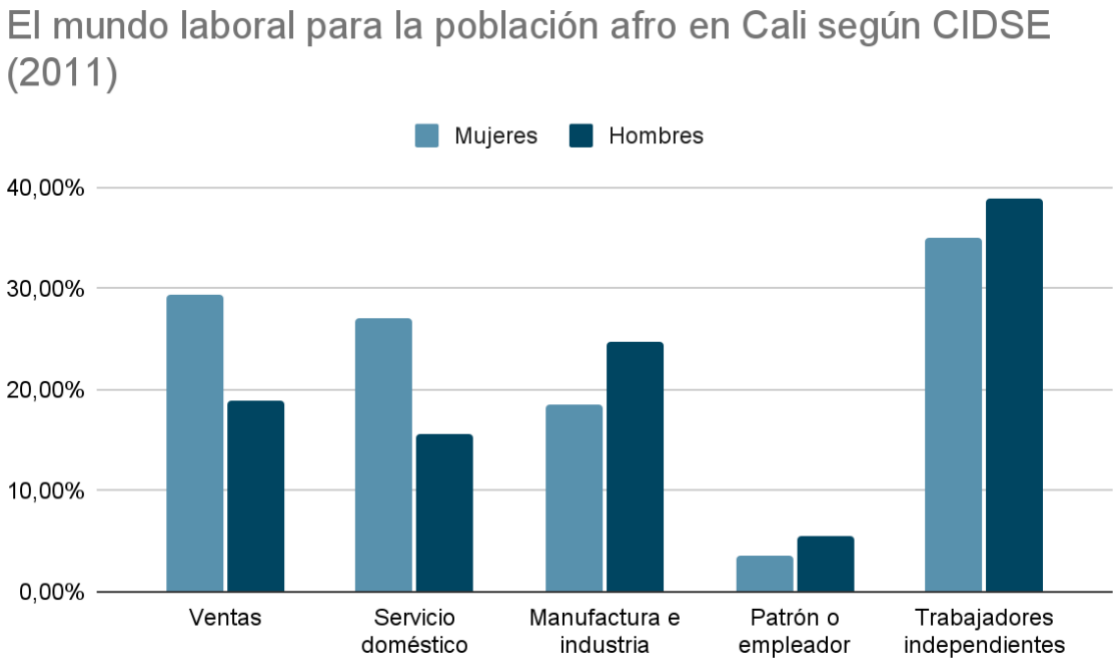
[35] Viáfara, C. A. *Documento final eje temático de Desarrollo Económico-Género, elaborado en el marco del proceso de formulación del Plan Integral de Largo Plazo para población Negra, Afro colombiana, Palenquera y Raizal 2007-2019.*

Anexo a ello, Viafara resalta que los hombres afrocolombianos tienen una mayor participación del 26.6% en el sector primario, agropecuario, pesca y en construcción que los no afrocolombianos con el 17.1%, y tanto hombres como mujeres poseen niveles de participación muy bajos en los servicios financieros.

Asi mismo, según el informe del CIDSE[36], el mundo laboral para la población afro en Cali se distribuye de la siguiente forma (Gráfica 1): en ventas 29,4% mujeres, 18,9% hombres; Servicio doméstico 27,1% mujeres, 15,7% hombres; manufactura e industria 30 24,8% hombres, 18,5% mujeres; patrón o empleador 5,6% hombres, 3,6% mujeres; trabajadores independientes 38,8 % hombres, 35,1% mujeres.

Gráfica 1. El mundo laboral para la población afro en Cali según CIDSE (2011).

[36] CIDSE. ¿Cuántos Somos? ¿Cómo Vamos? Cali: Afroamericanas XXI. 2011.



Fuente de elaboración propia con los datos del CIDSE (2011)

Estos datos anteriormente presentados marcan unos patrones que especifican la tendencia laboral, donde los afrocolombianos tienen una menor participación en los empleos asalariados y la principal fuente de empleo femenino es el servicio doméstico, en concordancia es válido concluir que la población afro presenta una compleja situación laboral, donde sus condiciones en comparación con la población no afro es altamente desfavorable, donde sus ingresos son exponencialmente menores, acrecentando los niveles de pobreza y precaria educación y salud para estas comunidades. Se infiere una clara segregación de los mercados laborales, diferenciales salariales, diferenciales en participación y diferenciales en las tasas de desempleo.

11.2.1 Avances en el sector empresarial del Valle del Cauca frente a la inclusión laboral

Como se mencionaba en el apartado anterior con relación a los mecanismos de inclusión diseñados para la población afrodescendiente, un claro ejemplo de los avances en el sector empresarial para propiciar una inclusión laboral equitativa para la población afro es el Valle del Cauca, departamento con una alta población étnica, donde la mayoría viven en situación de pobreza al tener dentro de su territorio Buenaventura, sus veredas y ríos, además de la fuerte migración de esta población de la zonas rurales del pacifico hacia la capital del departamento, por medio de la implementación de la alianza estratégica del gobierno nacional con el Programa para Afrodescendientes e Indígenas de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) para promover la diversidad e inclusión en el empleo público en Colombia de grupos étnicos, las personas en situación de discapacidad y la comunidad LGTBI. Las principales iniciativas son[37]:

- Alianza Estratégica Gubernamental: Busca la formulación de una nueva Política Integral de Empleo Público donde el fin es avanzar y consolidar la Administración Pública un sistema de empleo diverso e incluyente fundado en el mérito y la igualdad de acceso, la inclusión social, entre otros.

- Proyecto Federación Nacional de Cafeteros: La iniciativa “Generación de alternativas para la estabilización socioeconómica de familias desplazadas, retornadas y en alta vulnerabilidad social del Valle del Cauca”, con el apoyo de la (USAID) generar empleo rural a través de la renovación y cultivo de café, mejorando los ingresos y calidad la vida de los productores cafeteros,

[37] Delgado, S. P. Inclusión laboral y diversidad de la población afrodescendiente: Los desafíos del sector empresarial en Santiago de Cali. Universidad Autónoma de Occidente. 2017. Santiago de Cali. Obtenido de https://red.uao.edu.co/bitstream/hand

Estas iniciativas presentan resultados provechosos para sus beneficiarios, donde se evidencia un incremento de los ingresos de las familias beneficiadas, además de manera alternativa se logró la vinculación laboral de 200 jefes de hogar en programas de mejoramiento y mantenimiento de las vías de acceso a sus municipios con un salario mínimo mensual y prestaciones sociales gracias a la participación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) las personas se capacitaron en rocería, limpieza de cunetas, alcantarillas, remoción de derrumbes y baches[38].

A través de la iniciativa del programa USAID, el cual tiene el proyecto de inclusión laboral, generación de empleos en zonas rurales alrededor de cultivo de café con la Federación Nacional de Cafeteros y la gestión de la fundación Chao Racismo, la cual está desarrollando iniciativas enfocadas directamente a la inclusión y diversidad laboral, exponiendo la importancia y relevancia que posee la inclusión para las empresas, los beneficios de los que pueden gozar y el aumento en la productividad que se da a partir de ella, dado que las empresas representan un actor fundamental en el logro de la reducción de las brechas existentes en la sociedad actual, donde la población afrodescendiente posee una gran cantidad de condiciones socioeconómicas, culturales y estructurales que ha mantenido estas poblaciones en una constante lucha por la reivindicación de sus derechos.

11.3 LA INCLUSIÓN LABORAL PARA LA COMUNIDAD AFROCOLOMBIANA, GARANTÍAS Y EFECTIVIDAD, UNA BASE PARA LA IGUALDAD Y LA COMPETITIVIDAD

[38] id

Se toman los mecanismos caracterizados en el objetivo uno, para determinar qué tan efectivos son y qué tanto garantizan el derecho al trabajo de la comunidad afrocolombiana.

En el primer objetivo del mecanismo Plan Nacional de Desarrollo del 2014-2018[39], es importante analizar el tiempo que se traza para cumplir con la erradicación de la pobreza extrema y reducción de la pobreza proyectado para el 2024, la presente investigación anota que hay inconsistencia en el tiempo planteado porque no justifica detalladamente cómo es posible lograr en tan poco tiempo superar una problemática histórica del país y que, además, es general la visión de cómo asume la pobreza extrema y moderada. Dentro de la pobreza existen demasiados factores que implican un estudio previo de clasificación de sus necesidades y planes a desarrollar para suplirlas. Uno de esos factores y que interesa a esta investigación, es entender que la población vulnerable no es una sola, sino que dentro de ella hay muchas comunidades organizadas y por organizar que requieren ser analizadas antes de plantear un tiempo proyectado en una meta, seguramente así, no resultaría un mismo tiempo para la población vulnerable en general sino que ese tiempo de meta que se plantea, sería diferente y con condiciones diferentes para cada comunidad que conforma la población vulnerable como tal. Una de esas comunidades es la comunidad afrocolombiana.

Por otra parte, el Plan Nacional de Desarrollo plantea el registro como una herramienta central para el diseño de todo lo relacionado a la atención de los individuos según sus necesidades. Para lo que se anota: la presentación de este registro debe exponer cómo se convierte en una herramienta esencial para que no se convierta en un conteo o censo meramente estadístico, que sea verdaderamente un análisis que determine a profundidad las necesidades reales de la población vulnerable. Solo en un análisis profundo y más aliado de las

[39] Desarrollo, O. R. Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un Nuevo País" de Colombia (2014-2018).

ciencias sociales y humanas, empieza a ocurrir el descubrimiento o entendimiento que es la misma población que vive la necesidad de un bienestar fundamental, la que tiene la misma solución, porque tantos años de abandono y de problemáticas ha hecho que la comunidad misma cree sus propias soluciones, que lo que necesitan es un apoyo oficial o un soporte del Estado. Es así, el caso de la comunidad afrocolombiana que en situación de desplazamiento o asentamiento (lucha) de sus territorios han tenido que crear sus propias políticas económicas, de salud, de transporte que hacen evidentemente un llamado al abandono y la falta de clasificación a esa población general llamada vulnerable o de pobreza ya sea extrema o de pobreza moderna.

Para lo que se plantea en el objetivo dos del Plan Nacional de Desarrollo respecto a los índices de competitividad y a las brechas poblacionales en relación con ingresos, la presente investigación anota que es una buena iniciativa volcar la mirada además de los derechos fundamentales como la salud o la educación, en el aspecto laboral porque suele ser un aspecto de solución inmediata y de necesidad inmediata diaria por las comunidades vulnerables y por cualquier población que en general sobreviva dentro de un sistema económico. Pero la presente investigación busca anotar que esta iniciativa puede ser más completa si dentro de esa búsqueda de fomentar la creación de múltiples empleos, se analiza qué empleos informales la comunidad misma ya ha creado y cómo el Estado puede llegar a ser un cobijo para ellos y una plataforma y apoyo para su potenciación, cabe anotar que los empleos creados de manera informal, por ejemplo por las comunidades afrocolombianas, no solo denotan creatividad, fuerza para sobrevivir, etc. sino que denotan un resguardo de sus identidades, culturas y fuerzas ancestrales.

Por otra parte, también se plantea que a partir de la generación de empleos se impulsa o garantiza el crecimiento económico por parte del Estado. Para ello la presente investigación determina: es necesario que el Estado exponga cómo logra que se de esta garantía, que desglose los movimientos o paso a paso de

sus intenciones para cada una de las comunidades que conforman la población vulnerable y que además reconozca, como se dijo anteriormente, los empleos que ya existen de manera informal en lugar de tener únicamente una idea tan general de los efectos de los empleos en la población.

También, resulta necesario que en el apartado de la Mesa Técnica de Generación de ingresos y la ampliación de conceptos en cuanto a lo laboral, se haga énfasis en la forma en que se comunican la demanda y la oferta laboral. Es vital pensar estrategias en esa comunicación para las poblaciones afrocolombianas y otras poblaciones vulnerables, donde la comunicación muchas veces no está regida por la comunicación mayoritaria del país o donde el acceso a la información no se da de la misma manera que en otros ámbitos poblacionales o territorios. Con esto, se vuelve a la idea de llevar los empleos hasta el territorio de maneras estratégicas donde se haga el compromiso social por parte del Estado con las comunidades, de reconocerles desde su pluriculturalidad y sus prácticas ancestrales.

El Estado asume responsabilidades primordiales en la aplicación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales por todos los individuos y todos los grupos humanos en condiciones de plena igualdad de dignidad y derechos (raciales).

En general para el mecanismo El Plan Nacional de Desarrollo, caracterizado en el objetivo uno de la presente investigación como uno de los mecanismos diseñados para la inclusión laboral de la comunidad afrocolombiana, se tiene que es un mecanismo oportuno, ambicioso y visionario que plantea una relación entre El Estado y las poblaciones vulnerables, relación que esta investigación precisa que no necesita ser creada sino más bien sanada porque por parte de El Estado hacia las poblaciones vulnerables donde ha devenido un sistemático abandono. Pero más allá de todo esto, la presente investigación anota que en lo que compete a la oportunidad laboral para la comunidad afrocolombiana y en general

para los muchos tipos de comunidad que contienen las poblaciones vulnerables, el Plan de Desarrollo Nacional en las descripciones de su metas debe ser mucho más específico invitando al análisis profundo de la población vulnerable donde se refleje su entero conocimiento a propósito que la población vulnerable no es solo una y que dentro de ella se despliegan muchas poblaciones que necesitan de entrada su propio estudio a cada una de sus necesidades y riquezas culturales. De esta manera se empieza un camino para unas propuestas no tan generales y estadísticas sino más concentradas o creadas a partir de la riqueza de cada población como comunidad en relación con sus territorios.

“Para nosotros el territorio es todo, la vida, la comida, el trabajo, el sustento, es donde hemos crecido, donde esta nuestra familia, el monte, los animales, el río, donde somos felices, sin el territorio no tenemos nada, sin el territorio es como volver a ser esclavos”. (Intervención de Mama Cuama, Río Mayorquin, municipio de Buenaventura. Taller sobre el territorio, marzo de 2000, archivo PCN)

En el marco de generación de mecanismos para la inclusión laboral de la población afro en Colombia está también, la estrategia de alianza entre el gobierno de Colombia y la agencia para el desarrollo internacional de los Estados Unidos (USAID). La estrategia es el diseño de un programa dirigido a población afrodescendiente e indígena en Colombia.

Este mecanismo, caracterizado en el objetivo uno de la presente investigación aporta mucho más a lo de ser efectivo y garantizar el derecho al trabajo para la comunidad afrocolombiana, aporta mucho más desde sus descripciones al hecho de ser específico y reconocer una población objetivo como beneficiaria, en este caso, dos poblaciones ancestrales minoritarias del país de Colombia. Sin embargo, cabe anotar que más que ser una iniciativa de la obligación del Estado colombiano para con la población es una alianza que sostiene con los Estados Unidos que se materializa en el diseño de un programa. Los objetivos sostienen metas apropiadas a las tantas necesidades de estas dos poblaciones

ancestrales y minoritarias del país, pero la presente investigación anota unas necesidades en la lectura informal de cada objetivo.

Para los diferentes objetivos que plantea la presente investigación anota:

•En la implementación de políticas públicas, cuáles y cómo son esas políticas públicas o mínimamente nombrar su campo de acción.

• En el fortalecimiento de las organizaciones étnicas, se observa un reconocimiento a lo que ya existe como grandes adelantos de la propia comunidad y eso hace que el derecho al trabajo se fortalezca desde otra mirada, de adentro hacia afuera. No se impone, se expande.

•En el objetivo de generar oportunidades económicas vinculando jóvenes afrocolombianos e indígenas. Resulta sería necesario agregar que la generación de esas oportunidades económicas implique una vinculación laboral que comprometa los talentos y gustos de la población joven de las dos comunidades a las cuales va dirigido el programa.

•En los objetivos de acoger la generación de oportunidades laborales en los sectores rurales y buscar mejorar la percepción de las comunidades étnicas en los medios de comunicación se considera que son oportunos y hacen que el derecho al trabajo se expanda de manera positiva en la divulgación de su oferta para el territorio y desde el territorio que las comunidades habitan y protegen. Además, piensan las propuestas a partir de la conservación de referentes propios de la comunidad.

•Lo que respecta a los derechos territoriales descritos como un objetivo esencial del programa, se tiene que, hablar del territorio en cualquier programa diseñado o propuesta de mejoramiento a las necesidades poblaciones, es esencial, es un tema que las poblaciones afrocolombianas e indígenas llevan atravesado desde el conflicto, el desarraigo, pero, sobre todo, desde la protección, cuidado y herencia que su cultura guarda para y desde el territorio en sus prácticas como

comunidad. Tener este tema en cuenta para hablar del derecho al trabajo es ya un aspecto positivo que siempre debe ampliarse y exponerse en el diseño, ejecución y evaluación de los programas estatales ofrecidos para las poblaciones minoritarias, vulnerables o poblaciones con las que el Estado colombiano se encuentra en deuda desde hace demasiados años.

“Debe quedar claro que los derechos colectivos de las comunidades negras en Colombia son una función de su estatus en tanto grupo étnico, portador de una identidad propia que es digna de ser protegida y realzada, y no del color de la piel de sus integrantes”[40]

La presente investigación tiene como último mecanismo caracterizado y para analizar lo que propone y preserva desde su accionar la Fundación Chao Racismo, una propuesta que surge de manera independiente. Aquí se observa que las iniciativas que nacen por parte de la misma comunidad o que su liderazgo y ejecución está conformada por personas que han vivido los conflictos y falencias que la comunidad ha tenido que padecer, son las iniciativas que más acertadamente exponen una garantía y una efectividad a su problema. No hay estadísticas visuales como centro de sus objetivos, no hay metas abismales en el tiempo, no hay una creación del discurso desde la generalidad.

Las propuestas que son hechas de manera independiente por la misma población afectada en nombre de Fundación, Asociación, Organización, aportan a la garantía y a la efectividad del problema u objetivo, en este caso, el derecho al trabajo:

-Solidaridad con la comunidad como población conjunta

-Estudio de necesidades específicas

[40] Constitucional, C. Sentencia C-169 de 2001. Las comunidades negras como grupo étnico.

-Metas pequeñas a corto plazo que permiten ser fácilmente evaluadas y mejoradas

-Trabajo en equipo

-Reconocimiento de las capacidades desde la comunidad misma

-Respeto y cuidado por las prácticas ancestrales

-Búsqueda de potencialización de la mano de obra artesanal, campesina, informal.

Todas ellas características que aportan a una comunidad afrocolombiana a creer que ser una población minoría en el país de Colombia no la hace dueña del título población vulnerable con una vida indigna, falta de oportunidades y con los derechos fundamentales arrebatados por quienes deben facilitarlos y fomentarlos en toda situación y época de su comunidad.

Se tiene entonces que para determinar si un mecanismo es efectivo y brinda la garantía de derecho al trabajo para la comunidad afrocolombiana es necesario que se concentre su diseño y ejecución en:

-Buscar lo específico en su propuesta más que lo general ambicioso.

-Determinar objetivamente a qué ámbito específico de la comunidad está aportando un beneficio

-Proponer desde las iniciativas que la comunidad ha venido adelantando con esfuerzo de muchos años

-Observar la comunidad como una comunidad con la que se tiene una deuda ancestral

-Aportar a la creación de trabajos que se parezcan a las grandes capacidades que la comunidad dispone en relación con su cultura, el territorio y su identidad.

-Buscar siempre estrategias que estudien la manera de contrarrestar el desplazamiento o que aporten a crear a su nuevo asentamiento maneras de incluir su vida laboral dentro de ese nuevo espacio tiempo.

12. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para el análisis correcto de los mecanismos de inclusión laboral para la comunidad afrocolombiana es esencial conocer los componentes que favorecen la exclusión laboral de la mano de expertos en el país.

“La exclusión tiene varios factores que inciden en que la población sea segregada y discriminada socialmente, afectando esto el entorno laboral, en donde las diferencias entre etnias son aún muy notorias y jerárquicas, claro está, siendo estas negadas por los empleadores implicados y ubicando a la población afro en las posiciones más bajas de la escala ocupacional”[41]

Entre los factores de exclusión es común encontrar los estereotipos, prejuicios, discriminación y la segregación racial como algunos de los más importantes factores que inciden en las personas y empresas al momento de captar personal en sus instituciones, todo esto derivando al racismo evidente e implícito que en diferentes esferas de poder en el país aún se vive. Según la ONU en su conferencia afirmó que el racismo y la discriminación corresponde a “toda la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objetivo o por resultado anular o reducir el reconocimiento, gozo o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” [42]

Lo anterior, define la discriminación y el racismo como factores que favorecen la exclusión laboral, además de la falta de educación y de oportunidades de la población afrocolombiana se convierte en un problema latente en las comunidades que representan una minoría en el país e invita a reflexionar acerca de los factores que propician la exclusión laboral, es por ello que este análisis

[41] Martines, M. F. Prejuicios, estereotipos y situaciones de discriminacion. 2015. Nariño.
[42] ACNUDH. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. . Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado.: https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx,

servirá de base para comprender la relación entre las propuestas para la inclusión de la comunidad afro en Colombia y su desarrollo y aplicación en el entorno laboral.

La reducción de la pobreza es uno de los objetivos principales expuestos en el Plan Nacional de Desarrollo del 2014-2018 y concertado como una propuesta del gobierno nacional el cual por medio del ministerio de trabajo se radica un proyecto para la inclusión de la comunidad afro en el país, garantizando la participación de mujeres afrocolombianas en diferentes esferas del país, abriendo el espacio de inclusión laboral en el mercado, este proyecto vuelto ley en el año 2014, generando diversidad e inclusión en el país, planteando nuevos cambios en el país a partir de la generación de empleos, proyectos y confianza.

El camino de la inclusión laboral afrocolombiana como proyecto de ley ha sido extenso e incluso a partir de la constitución de 1991 diversos avances y debates se han generado para la construcción de propuestas aplicables en el espacio laboral. La diferenciación positiva corresponde al reconocimiento de la situación de marginación social de la que ha sido víctima la población negra y que ha repercutido negativamente en el acceso a las oportunidades de desarrollo económico, social y cultural. Como ocurre con grupos sociales que han sufrido persecuciones y tratamientos injustos en el pasado que explican su postración actual, el tratamiento legal especial enderezado a crear nuevas condiciones de vida, tiende a instaurar la equidad social y consolidar la paz interna y, por lo mismo, adquiere legitimidad constitucional.

Sin embargo y a pesar de que la discusión ha existido, en el marco legal en Colombia no existen leyes específicas y puntuales que sancionen la discriminación directa o indirecta, y las leyes que existen no llevan mucha relación entre ellas; Y en el ámbito investigativo son mucho más los colectivos afros quienes desarrollan investigaciones más acertadas sin dejar de reconocer los esfuerzos del gobierno y de las entidades internacionales que han apoyado y

realizado diferentes propuestas para generar el cambio, aunque estos colectivos sean pocos aportan datos e información mucho más realistas, pues los censos del gobierno han arrojado información errada y poco confiable, ejemplo de ello fue el censo de 1993, e incluso de modo más actual el censo de 2018 en el que Dane excluyo a 1,3 millones de afros y fue calificado como un 'Genocidio estadístico'[43]

[43] Vivas, J. El 'error' del Dane que borró del mapa a 1,3 millones de afros. 2019. Obtenido de El Tiempo: https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/el-error-del-dane-que-borro-del-mapa-a-1-3-millones-de-afros-436936

13. CONCLUSIÓN

Por medio de la presente investigación se logró identificar, describir y analizar los diferentes mecanismos para la inclusión laboral de la comunidad afrocolombiana en el país comprendiendo los factores que propician la exclusión de la comunidad afro en Colombia y evidenciando cuáles han sido los planteamientos gubernamentales y sociales para el mejoramiento de esta problemática que aqueja a las comunidades dentro y fuera de sus territorios.

A través de la caracterización de los mecanismos de inclusión laboral para la comunidad afro en Colombia fue posible identificar diferentes propuestas entre las que destaca el plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 el cual plantea distintos objetivos como lo son erradicar la pobreza extrema para el año 2024, fortaleciendo la inclusión social mediante la generación de ofertas laborales a nivel nacional, departamental y municipal, también ofrece herramientas para el diseño de las rutas de atención y mecanismos de atención aumentando la eficiencia en los servicios a disposición de las comunidades vulnerables, estableciendo un compromiso con la comunidad en el que las metas fijas se convierten en objetivos realizables en un lapso relativamente corto.

También esta investigación pudo identificar los avances en el sector empresarial para la inclusión laboral de la comunidad afrocolombiana, encontrando diferentes entidades dispuestas a trabajar por y para la comunidad, entre ellas la agencia estadounidense USAID la cual en compañía con el gobierno nacional, diseñó un programa para afrodescendientes e indígenas, donando 61.4 millones de dólares para la realización del programa que busca mejorar la calidad de vida de las poblaciones afrocolombianas e indígenas mediante la implementación de políticas públicas, el fortalecimiento de las organizaciones éticas, la generación

de oportunidades y ofertas laborales, pero sobre todo la capacitación de la población vulnerable con el fin de que puedan acceder a las diferentes oportunidades laborales. Así mismo la fundación chao racismo también ha desarrollado diferentes propuestas para la inclusión social y laboral de la comunidad afro en Colombia entre las que resalta el diseño de una certificación de inclusión para las empresas que tienen políticas que fomentan la inclusión de afrocolombianos en su compañía, contribuyendo social y económicamente a la inclusión el sector empresarial del país.

En los avances del sector empresarial en el marco de inclusión en Colombia, este trabajo también proporcionó los datos en cifras del informe por el CIDSE en 2011, en donde se especifica la distribución laboral de la población afro en Cali, en donde se obtiene una mayor participación laboral por parte de las mujeres en el campo de ventas, y en el servicio doméstico, mientras que por parte de los hombres su participación es más alta en los sectores de industria, empleador y trabajo independiente; por lo anterior es preciso afirmar que la brecha salarial se hace presente al no obtener las mismas oportunidades que la población blanco-mestizo, pues su participación no es la misma en el entorno, ni desempeñan los mismos puestos de trabajo.

Debido a todo lo anterior y para concluir, la realización de este trabajo comprende una investigación clara y coherente sobre la realidad en el marco de participación laboral de los afrocolombianos así mismo los mecanismos de inclusión que se han podido plantear para fortalecer y aumentar la intervención de la comunidad en el entorno empresarial, esto sirviendo de precedente y de base para una sistematización futura o de posibles ejecuciones de diferentes propuestas para la comunidad afrocolombiana, haciendo visible la situación laboral y social real de la población afro en el país y construyendo el conocimiento que lleve al desarrollo social y económico en Colombia.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACDI-VOCA. *ACDI VOCA.* 11 de 08 de 2021. Obtenido de Ampliando Oportunidades en el mundo: https://www.acdivoca.org.co/

ACNUDH. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. .* Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado.: https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx,

ALEJANDRO GARCIA ARIAS, R. G. *IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN EL MUNDO LABORAL ACTUAL.* 2019. Cartagena.

Antón Sánchez, J. B. *Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos.* 2009. Cepal.

B, M. R. *Factores de exclision social laboral en la poblacion afrocolombiana en la ciudad de cali.* 2019. Cali.

Cambridge, U. o. *El Anti-Racismo Latinoamericano en Tiempos 'Post-Raciales'.* Cali.

Canals, J. *La internacionalización de la empresa.* 1994. Madrid, España: McGraw Hill.

CIDSE. *¿Cuántos Somos? ¿Cómo Vamos? Cali: Afroamericanas XXI.* 2011.

Colombia, C. d. *LEY 70 DE 1993.* Obtenido de https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/30_ley_70_1993.pdf

Constitucional, C. *Sentencia T-008 de 1992.*

Constitucional, C. *Sentencia T-330 de 1993.*

Constitucional, C. *Sentencia C-588 de 1997 .*

Constitucional, C. *LEY 581 DE 2000.*

Constitucional, C. *Sentencia C-169 de 2001. Las comunidades negras como grupo étnico.*

DANE. *La visibilización estadística de los grupos étnicos colombianos.* 2005. Obtenido de https://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo5.html

Delgado, S. P. *Inclusión laboral y diversidad de la población afrodescendiente: Los desafíos del sector empresarial en Santiago de Cali.* 2017. *Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali.* Obtenido de https://red.uao.edu.co/bitstream/hand

Desarrollo, O. R. *Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un Nuevo País" de Colombia (2014-2018).*

Manrique Villanueva, J., Bermúdez Alarcón, K., Orjuela, L., Segura, D., & Tovar, S. &. *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional.* 2011. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Martines, M. F. *Prejuicios, estereotipos y situaciones de discriminacion.* 2015. Nariño.

Max-Neef, M. *Desarrollo a escala humana.* 1989.

Olga Lucía Acosta, N. N. *Sistema de protección social de Colombia.* 2014. Bogota: Oficina de la Cepal en Bogota.

ONU. *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.* 1969. Obtenido de http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm

Pardo Serna, N. *En esta realidad trabajo yo vivencias de inclusión y exclusión laboral de la población afrocolombiana.* 2013.

Paz Moreno, D. C. *Inclusion laboral y diversidad de la poblacion afrodecendiente: los desafios del sector empresarial en Santiago de Cali.* 2017. Cali.

Posso, C. Calidad de empleo y segmentacion laboral: un asalisis para el mercado laboral colombiano. 2010. Universidad de los Andes.

Pueblo, D. d. *Derechos económicos, sociales y culturales. Derecho al trabajo.* 2004. Bogotá, Colombia.

Racial., O. d. *La discriminación racial en el trabajo. Un estudio experimental en Bogotá.* 2013. Bogotá.

raciales, D. s. Obtenido de https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RaceAndRacialPrejudice.aspx

Rojas, B. M. *Una Revisión de Literatura: Factores de Exclusión Sociolaboral en la Población Afrocolombiana en la Ciudad de Cali.* 2019. Cali: Universidad Cooperativa de Colombia.

Rosario, U. d. *Comunidades Afrodescendientes. Facultas de Jurisprudencia.* Obtenido de Línea de investigación en Derecho ambiental: https://www.urosario.edu.co/jurisprudencia/catedra-viva-intercultural/ur/Comunidades-Etnicas-de-Colombia/Comunidades-Afrodescendientes/

SEMANA, R. Empresas colombianas requieren más inclusión racial. *SEMANA*, 01. 2014.

Tovar Pinzón, H. *La manumisión de esclavos en Colombia, 1809- 1851, Aspectos sociales, económicos y políticos.* 2017. Bogota.

Universia. *La importancia de la inclusion y la diversidad en el mundo laboral.* 2013. Cali.

Universia. *La importancia de la inclusión y la diversidad en el mundo laboral.* 2013. Santiago de Cali: Universidad Colombia.

Viáfara, C. A. *Documento final eje temático de Desarrollo Económico-Género, elaborado en el marco del proceso de formulación del Plan Integral de Largo Plazo para población Negra, Afro colombiana, Palenquera y Raizal 2007-2019. .*

Vivas, J. *El 'error' del Dane que borró del mapa a 1,3 millones de afros.* 2019. Obtenido de El Tiempo: https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/el-error-del-dane-que-borro-del-mapa-a-1-3-millones-de-afros-436936