



## **DISCRIMINACIÓN ETNO RACIAL EN LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Karen Cecilia Ballesteró Rodríguez**

CC 1001917146

Código estudiantil: 20191110750

Correo institucional: [karen.ballestero@unisimon.edu.co](mailto:karen.ballestero@unisimon.edu.co)

**Yizela María Caballero Luquez**

CC 1043023473

Código estudiantil: 20191113184

Correo institucional: [yizela.caballero@unisimon.edu.co](mailto:yizela.caballero@unisimon.edu.co)

**Jeanialys Marina Gutiérrez Cañate**

CC 1001885450

Código estudiantil: 20191113010

Correo institucional: [jeanialys.gutierr@unisimon.edu.co](mailto:jeanialys.gutierr@unisimon.edu.co)

**Marena Mery Meza Martínez**

CC 1001874953

Código estudiantil: 20172188664

Correo institucional: [marena.meza@unisimon.edu.co](mailto:marena.meza@unisimon.edu.co)

Trabajo de Investigación del Programa de Derecho

Tutor:

**Juan Carlos Berrocal Duran**



## RESUMEN

El trabajo de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo “es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT,2004), de igual manera al hablar de empleo la Organización Internacional del Trabajo da a conocer que es aquel trabajo que se realiza con la finalidad de obtener un pago, el cual puede ser salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o en especie, ya sea este trabajador dependiente o independiente. OIT (2004). En Colombia, la tasa de desempleo en los últimos años han mostrado cifras alarmantes y preocupantes, en especial con la población afrocolombiana quienes han sufrido grandes desigualdades y discriminación en esta área, a pesar que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, establece que Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por lo que deben recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. sin embargo, la realidad social es muy distinta, puesto que el Dane en el 2019 y 2020 dio a conocer que la tasa de desempleo de los hombres afrodescendientes a nivel nacional se ubicó en el 8,8% y el de la mujer en un 17.4% respectivamente; (Dane, 2019), en comparación con la tasa de desempleo nacional durante el 2019 que presentó el Dane durante el 2019, el cual se posicionó en un 10.5%. Siendo esto una gran problemática no solo de desigualdad de género, sino también de discriminación racial, puesto estas deben recurrir al trabajo doméstico, tal y como se vio representado en el reporte del Dane del 2020, el cual expresa que 6 de cada 10 mujeres se dedican a este sector laboral, en el cual, el 7% de las ocupaciones que realizan la mujer, se encuentra esta, donde ganan un salario 62% inferior al mínimo mensual legal vigente, adicionando el hecho, que solo un 17% de todas las mujeres en Colombia en este periodo de tiempo no tenían acceso a la seguridad social. (Dane, 2020).

Como objetivo de este artículo se tiene la de interpretar que consecuencias produce la discriminación etno-racial en el ámbito laboral en las mujeres afrodescendientes.



Esa investigación se justifica porque a pesar de avances jurídicos y de las construcciones de políticas públicas incluyentes que se han generado en los últimos años, las condiciones laborales de miles de trabajadores afrocolombianos continúan siendo alarmantes, ya que muchas veces se ven discriminadas por la misma sociedad, debido a las pocas oportunidades de acceder a la educación superior o por el simple hecho de ser “negros” En la normatividad laboral colombiana no se reconocen de forma explícita o directa, los tipos de discriminación o exclusión por razones étnico-raciales, pero esto no quiere decir que ya se superó la histórica marca del racismo en el campo laboral.

La metodología empleada en el presente artículo se utilizó el paradigma de investigación histórico hermenéutico, en este sentido, este proyecto tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, Por consiguiente, se aplica el método inductivo partiendo de lo particular a lo general, el tipo de investigación es descriptiva, se ejecuta con una muestra intencional puesto, que se enfoca en la escogencia de mujeres afrocolombianas que laboren en servicio doméstico en Barraquilla. De esta manera, se efectúa las fuentes primarias y secundarias, puesto, se recopilaron datos a través, de la comprensión y análisis plasmados en investigaciones anteriores, como artículos científicos o textos, así mismo, por medio de instrumentos utilizados como la encuesta y en la entrevista, que surgen, en este sentido como las técnicas empleadas, con la finalidad de indagar e interpretar las experiencias, vivencias y repercusión social, personal y laboral, que produce la Discriminación racial y cultural de las mujeres afrocolombianas.

La principal conclusión es que a lo largo de la historia la población originaria del continente africano ha sufrido malos tratos, humillaciones, agresiones por el hecho de llevar en su tono de piel el color "negro", han cargado con el peso de la agresión generada por el grupo mayoritario del país; con expresiones como: "Hay que trabajar como negro", "Los negros fueron creados para el trabajo duro", esta y muchas frases son usadas para referirse a los afros, especialmente si es mujer, sufre triple discriminación por ser Negras, Afro y Pobre. El mercado laboral es reducido para estas, condenándolas al trabajo de servicio doméstico, donde su remuneración es baja y no cuentan con seguridad social, muchas de estas mujeres



tienen que salir de sus lugares de origen para buscar mejores condiciones de vida, pero al intentar ingresar al mercado laboral, la dura realidad de la exclusión racial las golpea. Aunque en los últimos años se han implementado marcos legales de diversas instituciones para asegurar el ejercicio y practica de los derechos de las poblaciones afro, la aplicación de las leyes y disposiciones es débil y resta mucho por hacer.

**Palabras clave:**

Discriminación - Etno Racial - Mujeres Afrocolombianas - Ámbito Laboral

**ABSTRACT**

Work according to the International Labor Organization "is the set of human activities, paid or unpaid, that produce goods or services in an economy, or that satisfy the needs of a community or provide the necessary means of livelihood for individuals" (ILO, 2004), in the same way when talking about employment, the International Labor Organization makes it known that it is that work that is carried out in order to obtain a payment, which can be salary, salary, commissions, tips, payments to piecework or in kind, whether this worker is dependent or independent. ILO (2004). In Colombia, the unemployment rate in recent years has shown alarming and worrying figures, especially with the Afro-Colombian population who have suffered great inequalities and discrimination in this area, despite the fact that article 13 of the Political Constitution of Colombia, establishes that All people are born free and equal before the law, so they must receive the same protection and treatment from the authorities and enjoy the same rights, freedoms and opportunities without any discrimination for reasons of sex, race, national or family origin, language , religion, political or philosophical opinion. However, the social reality is very different, since the Dane in 2019 and 2020 announced that the unemployment rate of Afro-descendant men at the national level stood at 8.8% and that of women at 17.4 % respectively;



(Dane, 2019), compared to the national unemployment rate during 2019 presented by Dane during 2019, which was positioned at 10.5%. This being a great problem not only of gender inequality, but also of racial discrimination, since they must resort to domestic work, as was represented in the 2020 Dane report, which states that 6 out of 10 women dedicated to this labor sector, in which 7% of the occupations carried out by women are found, where they earn a salary 62% lower than the current legal monthly minimum, adding the fact that only 17% of all women in Colombia in this period of time did not have access to social security. (Dane, 2020).

The objective of this article is to interpret the consequences of ethno-racial discrimination in the workplace for Afro-descendant women.

This investigation is justified because despite legal advances and the construction of inclusive public policies that have been generated in recent years, the working conditions of thousands of Afro-Colombian workers continue to be alarming, since they are often discriminated against by society itself. , due to the few opportunities to access higher education or for the simple fact of being "black" In the Colombian labor regulations, the types of discrimination or exclusion for ethnic-racial reasons are not explicitly or directly recognized, but this It does not mean that the historical mark of racism in the labor field has already been overcome.

The methodology used in this article used the historical hermeneutic research paradigm, in this sense, this project has a qualitative and quantitative approach, therefore, the inductive method is applied starting from the particular to the general, the type of research is descriptive, it is executed with an intentional post sample, which focuses on the selection of Afro-Colombian women who work in domestic service in Barraquilla. In this way, the primary and secondary sources are carried out, since data were collected through the understanding and analysis embodied in previous research, such as scientific articles or texts, likewise, through instruments used such as the survey and in the interview, which arise, in this sense as the techniques used, in order to investigate and interpret the experiences,



experiences and social, personal and labor impact, produced by racial and cultural discrimination of Afro-Colombian women.

The main conclusion is that throughout history the original population of the African continent has suffered mistreatment, humiliation, aggression due to the fact that they have the color "black" in their skin tone, they have carried the weight of the aggression generated by the majority group in the country; with expressions such as: "You have to work like a black man", "Blacks were created for hard work", this and many phrases are used to refer to Afros, especially if they are women, they suffer triple discrimination for being Black, Afro and Poor . The labor market is reduced for them, condemning them to domestic service work, where their remuneration is low and they do not have social security, many of these women have to leave their places of origin to seek better living conditions, but when trying to enter to the labor market, the harsh reality of racial exclusion hits them. Although in recent years legal frameworks have been implemented by various institutions to ensure the exercise and practice of the rights of Afro populations, the application of laws and provisions is weak and much remains to be done.

**KeyWords:**

Discrimination - Racial Ethno - Afro-Colombian Women - Labor Environment

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Amparo, G. (2006). BREVE RESEÑA DE LOS DERECHOS Y DE LA LEGISLACIÓN SOBRE COMUNIDADES ÉTNICAS EN COLOMBIA GLORIA AMPARO RODRÍGUEZ. Extraído de página web de la universidad del rosario.  
[https://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/3a/3a3ccef9-bcde-4c21-bfcf-35cae97d5c48.pdf](https://www.urosario.edu.co/urosario_files/3a/3a3ccef9-bcde-4c21-bfcf-35cae97d5c48.pdf)



- Castrillón Arango, R. (2020). Discriminación laboral de mujeres afrocolombianas en la ciudad de Medellín (2010-2019) [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana].  
[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9542/Discriminaci%  
%b3n\\_laboral\\_mujeres\\_afrocolombianas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9542/Discriminaci%c3%b3n_laboral_mujeres_afrocolombianas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caballero Palomino, S. A., Cruz Cadena, K. Y., & Torres Bayona, D. F. (2018). Derechos humanos emergentes: ¿nuevos derechos? *Advocatus*, (30), 125–131. DOI:  
<https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.30.5050>
- Cossío Blandón, F. C., & Hinestroza Cuesta, L. (2017). La evaluación y seguimiento de las políticas ambientales: una etapa en el olvido. *Advocatus*, (29), 87–104. DOI:  
<https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.29.1671>
- DANE. (2020). En la población afrodescendiente, la tasa de desempleo de las mujeres estuvo por encima de la de los hombres en 2019. Twitter.  
[https://twitter.com/DANE\\_Colombia/status/1287109729269972992](https://twitter.com/DANE_Colombia/status/1287109729269972992)
- DANE (2020). Infografía: Trabajo doméstico remunerado en Colombia: Un aporte central de las mujeres. Página web ONU mujeres colombia.  
[https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/women-count-  
colombia-trabajo-domestico](https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/women-count-colombia-trabajo-domestico)
- Estacio Sinisterra, M y Rodallega Ruda, A. (2018). ¿Incide la condición étnica en la inserción laboral? Una mirada desde la perspectiva afrodescendiente. [proyecto de pregrado, Universidad ICESI]  
[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/84225/1/TG02104.  
pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84225/1/TG02104.pdf)
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano.



Advocatus, (28), 35–43. DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

Nuvaez Castillo, J, J. (2018). Alcance sociocultural de la discriminación laboral debido al género y la edad. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. Año IV. Vol. IV. N°6. Enero – Junio 2019.

<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7049440>

OIT. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Extraído de su página web. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)

Periódico UNAL (2019). Combatir discriminación racial laboral en Colombia, tarea pendiente del MinTrabajo. Extraído de la pagina web del periódico unal.

<https://unperiodico.unal.edu.co/pages/blog/detail/combater-discriminacion-racial-laboral-en-colombia-tarea-pendiente-del-mintrabajo/>

Quintero Zambrano, E., Quintero Castro, G. D., Guillermo Cardozo, L., & Abella de Fierro, M. C. (2011). Las comunidades afrocolombianas y su realidad en el Estado Social de Derecho: ¿Hacia su reconocimiento jurídico en un mundo de discriminación social? Casos Neiva, Baraya y La Plata: aspectos laborales, afectivos y educativos. Revista Jurídica Piélagus, 10(1), 42-71.

<https://doi.org/10.25054/16576799.625>

Mujeres Movimiento por la paz

[https://www.mpd.org/sites/default/files/AF\\_INFORME\\_MUJERESAFRODESCE\\_NDIENTES\\_DIGITAL.pdf](https://www.mpd.org/sites/default/files/AF_INFORME_MUJERESAFRODESCE_NDIENTES_DIGITAL.pdf)

Villa Villa, S. I. Berrocal Duran, J. C., & Fernández Pineda, A. C. (2021). Seguridad alimentaria de los niños venezolanos radicados en el sector villa Caracas - Barranquilla. Advocatus, 19(37). <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.37.8180>



Victoria Montes, G. Berrocal Duran, J. C. & Bula Carreño, J. C. (2021). Participación de los menores en el crimen organizado en México y Colombia durante el periodo 2019 – 2020. *Erg@omnes*, 13(1), 254–274. Recuperado a partir de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/ergaomnes/article/view/1975>