

Mujeres, pobres y negras, triple discriminación : una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001- 2011)	Título
Álvarez Ossa, Lorena - Autor/a;	Autor(es)
Medellín	Lugar
Escuela Nacional Sindical	Editorial/Editor
2015	Fecha
Ensayos laborales no. 26	Colección
Exclusión laboral; Discriminación; Pobreza; Afrodescendientes; Mujeres; Mercado laboral; Trabajo decente; Colombia;	Temas
Libro	Tipo de documento
* http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803050223/pdf_906.pdf	URL
Reconocimiento-No Comercial-Sin Derivadas CC BY-NC-ND http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO
<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)
Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)
www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
 Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
 Latin American Council of Social Sciences



Mujeres, pobres y negras: triple discriminación

*Una mirada a las acciones afirmativas para el
acceso al mercado laboral en condiciones
de trabajo decente en Medellín (2001-2011)*

Lorena Álvarez Ossa



ensayos laborales 26

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

LORENA ÁLVAREZ OSSA.

Socióloga de la Universidad de Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA), Magíster en Desarrollo de la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB). Feminista y activista incansable por los derechos humanos de las mujeres, labor realizada desde las ONG Escuela Nacional Sindical (ENS), Unión de Ciudadanas de Colombia y Corporación para la Vida Mujeres que Crean. Es docente universitaria en los temas de desarrollo con enfoque de género, transversalidad de género y gobernabilidad y género.

Ha hecho parte de espacios de concertación y movilización del movimiento social de mujeres de Medellín, destacándose por su liderazgo en la Mesa de Trabajo Mujer de Medellín, entre los años 2008 y 2013, impulsando el posicionamiento de la agenda ciudadana de las mujeres en la planes de desarrollo del gobierno local. Es autora de diversos artículos y ponencias relacionados con temas de derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo, ciudadanía política, desarrollo local y equidad de género, entre otros.

La tesis de doctorado *Mujeres, pobres y negras: triple discriminación: una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001-2011)*, recibió el reconocimiento de la Secretaría de las Mujeres del Municipio de Medellín a través de la Universidad EAFIT; y fue reconocida por la UPB con el grado honorífico por la excelencia académica, por su valioso aporte al movimiento social de mujeres, feminista y afrocolombiano de la ciudad.

Ensayos laborales/veintiséis

***Mujeres, pobres y negras,
triple discriminación:***

*Una mirada a las acciones afirmativas
para el acceso al mercado laboral
en condiciones de trabajo decente
en Medellín (2001- 2011)*

Lorena Álvarez Ossa



Primera edición: mayo 2015
© Escuela Nacional Sindical
Apartado Aéreo 12175
Medellín, Colombia

Lorena Álvarez Ossa

Portada: Reunión de capacitación de la Unión
de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio
Doméstico (UTRASD), en la Escuela Nacional
Sindical (ENS).

Fotografía: Andrea Londoño
Medellín, 2014

ISBN: 978-958-8207-66-7

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical contó con el apoyo de



Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores.

CONTENIDO

Agradecimientos.....	7
Prólogo	9
1. Introducción	13
2. Aspectos teóricos, conceptuales y políticos necesarios para comprender la realidad de las mujeres negras en el mercado de trabajo	19
2.1 Perspectiva teórica: feminismo, crítica y erosión de la modernidad	19
2.1.1 Los debates feministas: transformaciones para la autonomía y libertad de las mujeres	23
2.1.2 Feminismo afrolatinoamericano: dobles y triples discriminaciones.....	25
2.2 Intersecciones entre categorías de género, clase y raza/etnia	28
2.2.1 Categoría de género: insuficiente para analizar la realidad de las mujeres negras	30
2.2.2 Clase social: concentración de riqueza, desigualdad y pobreza	32
2.2.3 Raza/etnia: herencia de la modernidad	34
2.3 Las mujeres negras en el desarrollo	37

2.3.1 ¿Cómo se concibe a la población negra en los órganos multilaterales que inciden o trabajan en el tema desarrollo?	40
2.3.2 Acciones afirmativas como posibilidad de acceso de las mujeres negras al mercado de trabajo	43
2.3.3 Trabajo decente y mujeres negras	47
2.3.4 Discriminación premercado laboral y discriminación de mercado laboral	51

3. Discriminación de las mujeres negras en Medellín: condición sociodemográfica, socioeconómica y de incursión en el mercado laboral. 53

3.1 Factores sociodemográficos	54
3.1.1 Factores de vulnerabilidad demográfica de la población afrodescendiente en Medellín.	56
3.1.1.1 Análisis etarios y tasas de dependencia económica	56
3.1.1.2 Promedio de hijos e hijas nacidos vivos y jefatura de hogar femenina.	58
3.2 Factores de discriminación premercado laboral de la población femenina negra en Medellín	59
3.2.1 Estratificación socioeconómica	61
3.2.2 Migración y desplazamiento	66
3.2.3 Menor educación: reducidas oportunidades de acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente.	70
3.2.4 Aseguramiento en salud	76
3.2.5 Vivienda y servicios públicos domiciliarios	79
3.2.6 Jefatura de hogar femenina	85
3.3 Factores de discriminación de mercado laboral de las mujeres negras	87
3.3.1 Análisis del mercado de trabajo de la población afrodescendiente y mestiza.	88
3.3.2 Mayores porcentajes de participación laboral y ocupación, no se traduce en mejores condiciones de trabajo decente para las mujeres negras	90
3.3.3 El desempleo: herencia de discriminación de género y étnico-racial para las mujeres negras.	93

3.3.4	Concentración en ramas de la actividad económica de menor crecimiento económico	95
3.3.5	Posición ocupacional en afrodescendientes: realidad de las empleadas domésticas y los obreros de la construcción	97
3.3.6	Diferencias en salarios e ingresos	99
3.3.7	Discriminación de género y racismo en el acceso a puestos de trabajo	101
4.	Acciones afirmativas de la agenda gubernamental que contribuyen a la inclusión de las mujeres negras en el mercado de trabajo	107
4.1	Legislación colombiana relevante en materia de reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres negras	108
4.1.1	Ámbito nacional	113
4.1.2	Ámbito departamental (Antioquia)	118
4.1.3	Ámbito municipal (Medellín)	119
4.1.4	Algunos comentarios generales sobre la legislación nacional, departamental y local.	124
4.2	Acciones afirmativas en los planes de desarrollo departamental y municipal de 2001-2011, para favorecer la inclusión de las mujeres negras en el mercado de trabajo	127
4.2.1	Planes de desarrollo departamental y municipal 2001-2003.	127
4.2.2	Planes de desarrollo departamental y municipal 2004-2007.	132
4.2.3	Planes de desarrollo departamental y municipal 2008-2011.	137
4.2.4	Actualidad: planes de desarrollo departamental y municipal 2012-2015	144
4.3	Reflexiones y comentarios sobre la visión de la inclusión de las mujeres negras en los Planes de Desarrollo 2001-2011	153
4.3.1	Apuntes sobre las medidas afirmativas aplicadas en el gobierno local para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo	159

5. Conclusiones y propuestas para la inclusión de las mujeres negras en el mercado de trabajo en condiciones de trabajo decente en Medellín	165
5.1 Acciones afirmativas de la agenda gubernamental para vencer la discriminación premercado laboral y mercado laboral de las mujeres negras en Medellín	169
5.2 Acciones afirmativas: legislación y planes de desarrollo .	170
5.2.1 A nivel de Planes de Desarrollo de Medellín	172
5.3 Algunos caminos para avanzar en términos de la inclusión de las mujeres negras en la ciudad	177
5.4 Debates abiertos y rutas de investigación	179
Bibliografía	181

AGRADECIMIENTOS

A mi asesora Alejandra Restrepo, por sus aportes académicos y políticos a la concreción y realidad de este trabajo y, especialmente, por su actitud de escucha y profundo respeto por mis ideas e identidad.

Al profesor Hernando Roldán por su motivación y asesoría en los inicios esta investigación.

A mis amigas, que me acompañaron en la ardua tarea de producción de textos y materiales para esta investigación, especialmente Adriana Cano, Yohana Correa, Yeimi Arias, Liliana Moreno, Zoraida Ceballos, María Eugenia Morales, Esther Julia Cuesta, Stella Mejía y Luz Nelly Osorno.

A quienes compartieron sus historias y reflexiones en entrevistas y conversaciones.

A la Secretaría de las Mujeres de la Alcaldía de Medellín por su apoyo a la producción de conocimiento.

A la Corporación para la Vida Mujeres que Crean por su apoyo incondicional.

Principalmente, a mi madre por su esfuerzo porque viviera una vida distinta.

PRÓLOGO

La organización del mercado laboral en Colombia evidencia, sin duda, una exclusión estructural de las mujeres y, en su participación, unas condiciones de precariedad que descansan en patrones y estereotipos de género. Indicadores como el desempleo, la informalidad y la brecha de género, en materia de ingresos, dan clara cuenta de ello. Según las cifras presentadas por el DANE para el 2013, la tasa de desempleo de las mujeres (12,6%), fue superior en 5,3 puntos porcentuales a la registrada por los hombres (7,3%), brecha que dobla la de América Latina, que fue en promedio de 2 puntos porcentuales para el mismo período. De otro lado, para 2013 las mujeres ganaban 18,5% menos que los hombres, presentando una amplitud de 2,7 puntos porcentuales en comparación con el 2010. En lo referido al panorama salarial, las diferencias entre hombres y mujeres saltan a la vista: mientras el 55,3% de los hombres recibe un salario ubicado entre 1 y más de 1,5 smlmv, el 53,1% de las mujeres recibe entre ningún ingreso y 1 smlmv. Muchos más datos podrían ser expuestos.

Sin embargo, la investigación que se presenta va mucho más allá de evidenciar la discriminación y la exclusión laboral de las mujeres. Lorena Álvarez presenta un análisis de cómo en las mujeres negras se entrecruzan distintas discriminaciones, donde el género, la raza y la clase entran a configurar un denso entramado

de relaciones que restringe y complejiza su participación en el mundo del trabajo, que se hace presente inclusive antes de, obstaculizando el desarrollo de capacidades, al ver limitado si acceso a otro tipo de derechos, como la educación, o al verse afectada por fenómenos como el desplazamiento forzado y la pobreza.

La *discriminación premercado* se evidencia en una “concentración de la población en los estratos más bajos y en zonas y comunas de menor desarrollo humano y en los sectores de mayor marginalidad”. Ello propicia unos mayores niveles de analfabetismo y menores oportunidades para acceder y permanecer en el sistema educativo: se presenta que “el 40,7% de las mujeres negras entre los 15 y los 24 años está fuera del sistema educativo”. En efecto, las mujeres negras se ven particularmente afectadas, pues si se consideran además las altas tasas de jefatura familiar, experimentan una mayor intermitencia en el mercado del trabajo y una mayor propensión a la informalidad, lo que se traduce a su vez en una mayor dificultad para dar continuidad a aquellos estudios que les permitirían obtener cierta movilidad social.

La investigadora evidencia también cómo una alta proporción de las personas afro han migrado a Medellín debido al orden público; de manera que la gente negra ha experimentado una más profunda afectación por desplazamiento forzado. Adicionalmente, gran parte de la gente negra que migra a esta ciudad lo hace con el fin de buscar oportunidades laborales; de allí que la precariedad laboral funciona como un dispositivo expulsor de la población en sus lugares de origen, pero persiste en la ciudad que habían previsto como horizonte de oportunidades.

Así las cosas, Lorena pone de presente el fenómeno de exclusión particular de la gente negra y de las mujeres negras, específicamente, ya que, si bien, el mercado laboral comporta dinámicas de explotación, desprotección e inestabilidad, y se aleja, cada vez más, del propósito de encarnar condiciones de trabajo decente para la población trabajadora, es mucho más rígido y menos garante de derechos cuando la triple discriminación se hace presente.

A partir de un excelente manejo de fuentes teóricas, en contraste con la realidad y las voces de mujeres negras, la autora

expone las limitaciones de cada una de las categorías género/raza/clase para explicar aisladamente el déficit de trabajo decente para ellas y, en general, para leer la realidad de manera completa, por lo cual las hace parte integral de su análisis desde la interseccionalidad, sin dejar de apelar al contenido político de las reivindicaciones feministas y haciendo eco particularmente de las preguntas de los feminismos afrolatinoamericanos.

Al analizar la manera como se configuran las acciones y políticas afirmativas para la ciudad de Medellín, hace un análisis sobre la idea de desarrollo de la cual parten: de corte neoliberal, con contradicciones entre sus enfoques “y las realidades de inclusión presentes en los planes, puesto que, por un lado, son garantistas de derechos y, por el otro, desestructuran el Estado de bienestar”.

La investigadora enfatiza en que, en general, dichas acciones no se corresponden con la realidad compleja de las mujeres negras: si bien en los

Planes [de desarrollo] cada vez más se recogen cifras y diagnósticos diferenciales para las mujeres, esto no es igual para la población étnica y mucho menos en la interseccionalidad que contiene la realidad de las mujeres negras, marcada por las variables, género, étnico-racial y la estratificación social.

Ello sin dejar de resaltar que, si bien los temas de género se han venido posicionando, presentan una menor asignación presupuestal, las mujeres se siguen considerando como una minoría y permanecen en su rol reproductivo y de cuidadoras. Por otro lado, los temas concernientes a la población afrodescendiente se corresponden con la preservación de prácticas socioculturales, sin que sobresalgan acciones para el mejoramiento de sus condiciones materiales y de bienestar y, en particular, para la superación de la discriminación y la precariedad laboral.

En el profundo estudio que la autora realiza del marco y contenido de los planes de desarrollo y sus políticas afirmativas, explora de manera lúcida y prolífica las posibilidades analíticas

de la categoría de interseccionalidad, convirtiéndose su trabajo en un referente para evaluar políticas públicas en perspectiva de igualdad e inclusión. El gran valor de esta investigación estriba, fundamentalmente, en ocuparse de las relaciones invisibles que viven en el mundo del trabajo sujetas históricamente excluidas, siendo puestas, las mujeres negras, como protagonistas en un abordaje metodológico en el que en sus subjetividades se expresan en la complejidad de las relaciones laborales en las cuales están inmersas, donde las valoraciones culturales desiguales y la segregación se mantienen y se reproducen bajo nuevas lógicas laborales.

La Escuela Nacional Sindical se complace en publicar este trabajo que es, a todas luces, una contribución en el largo camino y prevalente reto de lograr una democracia con justicia de género.

Viviana Osorio Pérez
Coordinadora Temática Mujeres e Inclusión Laboral
Escuela Nacional Sindical

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres negras enfrentan discriminaciones en el mundo del trabajo, pues están relegadas a las peores ocupaciones, en relación con otras mujeres, y enfrentan más obstáculos para salir de la pobreza. Por ejemplo, según datos de la OIT, de las 11 millones de mujeres que en América Latina trabajan en el servicio doméstico, la gran mayoría son indígenas y afrodescendientes, muchas de ellas trabajan jornadas extendidas y con salarios inferiores a los establecidos legalmente, lo que mengua sus perspectivas para avanzar en cuanto a nivel educativo y movilidad social (2009b, p. 45).

Maurice Glegle-Ahanhanzo, relator especial sobre las formas contemporáneas de racismo de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, estudió en Brasil, en 1995, las condiciones de las mujeres que integran minorías étnicas, llegando a la “conclusión de que las mujeres negras recibían los salarios más bajos (cuatro veces menos que los de los hombres blancos), realizaban su labor en los lugares más insalubres, trabajaban una jornada laboral triple y encaraban una triple discriminación” (ONU, 2001b).

En Colombia, pese a la adopción de convenios internacionales y otros desarrollos constitucionales, legislativos y en materia de política económica, no se han superado las barreras de acceso

al desarrollo, que se refleja en la pobreza estructural que alcanza el 60% de la población afrocolombiana y que mantiene a una cuarta parte de esta en condiciones de miseria (Rodríguez, Alfonso y Cavelier, 2009a, p. 56).

En cuanto a la situación específica de las mujeres negras a nivel nacional, es evidente su marginalidad y exclusión económica y social. Según las estadísticas generales del país, se encuentra que la tasa de dependencia económica en afrodescendientes es del 63%, muy por encima de mujeres y hombres mestizos, que se ubica en 57%, situación que afecta particularmente a las mujeres por su rol de cuidadoras y su alta presencia en la población económicamente inactiva. Además, las mujeres negras tienen en promedio 2,4 hijos e hijas, mientras el promedio en mujeres mestizas urbanas es de 1,9; sumado a lo anterior el 30,3% de los hogares afro tienen jefatura femenina, el tamaño promedio de los hogares es de 4,3%, y el número de años educativos apenas llega a 6,9% (Rodríguez, Alfonso y Cavelier, 2009, p. 55).

Medellín es una de las ciudades de Colombia en la que se ha concentrado la población afrodescendiente como producto del desplazamiento de sus territorios desde los años 80 del siglo pasado (Montoya y García, 2010, p. 49), que procede principalmente del Urabá antioqueño y del Pacífico colombiano. Según la Encuesta de Calidad de Vida de 2011, el 2,2% (51.108 personas) se auto-reconocen como negras, mulatas, afrocolombianas, afrodescendientes o raizales (o de San Andrés). Entre ellas un 54% son mujeres y el 46% hombres.

Las comunas con mayor población afro son Villa Hermosa, Buenos Aires, Santa Cruz, Robledo, San Javier, Manrique y Aranjuez, cinco de las cuales se encuentran por debajo del Indicador de Calidad de Vida (ICV) para la ciudad, lo anterior se expresa en un déficit de bienestar, materializado en poco acceso a servicios públicos y sanitarios, educación, ingresos y empleo, entre otros. Por otra parte, esta población, en la mayoría de los casos, se localiza geográficamente en lugares de la ciudad donde hacen presencia actores armados ilegales y otras bandas delincuenciales, que entretejen amplias redes de criminalidad y ejer-

cen múltiples violencias contra la ciudadanía.¹ Las mujeres negras en Medellín enfrentan, al igual que en el contexto nacional, una grave crisis en materia de acceso a derechos, en términos de bienestar material, social y de calidad de vida.

Por lo anteriormente planteado, la investigación “Mujeres, pobres y negras, triple discriminación: Una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001 - 2011)”, indaga por las acciones afirmativas² que hacen parte de la agenda gubernamental, y que favorecen la inclusión de las mujeres negras en el mercado de trabajo, partiendo de su reconocimiento como sujetas de derechos, en la vía de garantizar el acceso al trabajo decente,³ como derecho eslabonador de otros de orden social, económico y cultural.

Es importante destacar que en esta investigación, la pregunta por el acceso al derecho al trabajo decente que tienen estas mujeres parte de la consideración de su triple discriminación (por ser mujeres, negras y pobres), desde una perspectiva feminista. A diferencia de la investigación convencional los estudios feministas reconocen que la experiencia femenina tiene implicaciones evidentes en la estructuración de la vida social en general (Harding, 1987, p. 6), por tanto exalta a las mujeres como investigadoras y sujetas de investigación. Por su parte, en las investi-

1. Se estimó que para el año 2010 operaron en estas comunas 126 grupos ilegales (Gil, 2010).
2. En este sentido, para esta investigación se definen las acciones afirmativas como aquellas medidas legales y de actuación del Estado que, a través de un trato diferencial, “orientan sus esfuerzos hacia la promoción de beneficios temporales que les permitan a los grupos más vulnerables alcanzar mayores y mejores niveles de acceso, calidad y eficiencia respecto a la oferta pública y privada de bienes sociales, culturales, económicos y políticos de una sociedad de bienestar con equidad social” (Castro, Urrea y Viáfara, 2009, p. 161).
3. La noción de *trabajo decente* se recoge de los planteamientos de la OIT como “trabajo productivo [que se desarrolla] en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999, p. 4).

gaciones feministas, surgen las mujeres en plural, en oposición al sujeto de investigación universal “el hombre”, que se mantiene en la investigación tradicional.

La metodología empleada incluyó: un amplia revisión bibliográfica y documental; la recolección, sistematización y análisis de la información, construcción del estado del arte de la problemática, revisión legislativa y de planes de desarrollo; la producción de resultados, análisis y cruce de datos por la variable étnico-racial y sexo de la Encuesta de Calidad de vida 2011; así como la realización de entrevistas.

El primer capítulo de la investigación aborda las cuestiones teóricas que contiene, entre otros elementos, la perspectiva teórica, que parte del feminismo afrolatinoamericano, fundamentado en las críticas al feminismo occidental por ser ajeno a las identidades diversas de las mujeres e ignorar la relación que existe entre las categorías género, raza/étnia y clase, que se traducen en subalternización y vulnerabilidad de derechos de las mujeres en la actualidad.

En el segundo capítulo se encuentra una caracterización de las mujeres negras y su inclusión en el mercado de trabajo, identificando los factores de vulnerabilidad demográfica de la población afrodescendiente en Medellín y las condiciones de discriminación de las mujeres negras en el mundo productivo, en comparación con las mujeres mestizas y los hombres negros y mestizos, mediante el uso de las categorías *Discriminación premercado* y *Discriminación de mercado*, tomados de Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa (2009, p. 211); la primera comprendida como la desigualdad para la adquisición de capacidades de inserción en el mundo del trabajo productivo (educación, salud, vivienda, servicios sanitarios, entre otros); y la segunda como el trato diferencial de personas con los mismos desarrollos productivos para ocupar posiciones en la fuerza laboral, por sus características étnicas, fenotípicas y de género.

En el capítulo se describen los hallazgos mediante la construcción de un marco normativo en los ámbitos, internacional, nacional y local, y una presentación de las acciones afirmativas de los planes de desarrollo, con algunos análisis específicos de

los niveles de inclusión de las mujeres negras, en las perspectivas definidas por el estudio. Y, por último, el quinto capítulo recoge las conclusiones, recomendaciones y debates abiertos por la investigación.

Este estudio demuestra que el mercado de trabajo no es neutro, ni se rige por principios de justicia social y equidad, puesto que en él operan diversas discriminaciones, según aspectos de género, étnico-racial y de estratificación social. En el caso particular de las mujeres negras, la situación de marginalidad y exclusión se da: primero, por no permitirles adquirir dotaciones de capital humano para insertarse de manera adecuada en la fuerza de trabajo, educación, acceso a salud, oportunidades de desarrollo personal, entre otros (discriminación premercado); y segundo, porque una vez desarrolladas estas capacidades y habilidades de incorporación efectiva, siguen siendo discriminadas, lo que impiden su ubicación en posiciones laborales en el sector formal (discriminación de mercado).

Pese al diseño de acciones afirmativas a nivel nacional y la suscripción de convenios internacionales por parte del Estado, aún son insuficientes los esfuerzos para garantizar los derechos de acceso y permanencia de estas mujeres en el mercado de trabajo. En la ciudad de Medellín, específicamente, aún no se diseñan acciones claras para que las mujeres negras puedan acceder a condiciones de trabajo decente, en términos de garantías laborales, protección, libertad, dignidad humana, igualdad y seguridad, ya que sus derechos no son respetados ni promovidos con equidad. Por otra parte, la discriminación de las mujeres negras está asociada a una compleja red de ideas, que las excluye y margina de ciertos espacios en los ámbitos político, social y económico, por razones de género, étnico raciales y de estratificación social, que al mismo tiempo, instalan en ellas la noción de que socialmente sólo pueden ocupar ciertos lugares en la sociedad. En este sentido, los esfuerzos por vencer la discriminación deben estar concentrados en el establecimiento de acciones afirmativas, que enfrenten e interrumpan, todas las expresiones de marginalidad en que habitan estas mujeres por efecto del racismo.

2. ASPECTOS TEÓRICOS, CONCEPTUALES Y POLÍTICOS NECESARIOS PARA COMPRENDER LA REALIDAD DE LAS MUJERES NEGRAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

La situación de las mujeres negras en Medellín, se caracteriza por la negación de sus derechos humanos y la falta de oportunidades para acceder al desarrollo, esto involucra cuestiones de orden socioeconómico, que deben ser analizadas desde horizontes teóricos que permitan visibilizar los complejos sistemas de discriminación que son naturalizados culturalmente y que se expresan a través sistemas de dominación.

Por lo anterior es importante proporcionar argumentos que ayuden a la comprensión y visibilización de la realidad de exclusión del mercado de trabajo que padecen las mujeres negras pobres en razón de su triple discriminación; para lo cual el feminismo se convierte en un referente obligatorio, ya que desde su génesis como corriente teórica y práctica política, cuestiona el modelo occidental por patriarcal, androcéntrico y racista.

2.1 Perspectiva teórica: feminismo, crítica y erosión de la modernidad

La modernidad, como cambio de paradigma, trajo consigo una ruptura con la ideología religiosa propia de la época medieval, anteponiendo la herencia grecolatina como centro (Nouss, 1997); un hecho importante durante este período fue el descubri-

miento de América en el año de 1492, en el marco del ciclo expansionista de Europa hacia la conquista de lo que consideraron nuevos territorios por colonizar, que posteriormente se articuló a la visión eurocéntrica del mundo.

El siglo XVIII, denominado “Siglo de las Luces”, se caracterizó por la toma de conciencia del progreso fundado sobre el poder de la razón, así “Montaigne, Descartes y Pascal, abren camino a una razón individualista y de un progreso, filosófico y científico, del pensamiento humano” (Nouss, 1997, p. 11). Más tarde, en el siglo XIX, el romanticismo y la industrialización, dieron lugar a una nueva modernidad (Nouss, 1997, p. 11), desde una postura capitalista “que se funda en dos sistemas de pertenencia jerarquizada: el sistema de desigualdad que niega el principio de igualdad, y el sistema de exclusión que niega el principio de reconocimiento de la diferencia” (De Sousa Santos, 2003, p. 21).

La institucionalización histórica de la modernidad se construye sobre la base de la exclusión de la diferencia, que hace parte de sus contrasentidos y endilga las luchas sociales históricas de los grupos llamados subalternos, entre quienes se encuentran las mujeres, que reivindican su reconocimiento como sujetos de derechos sociales, políticos e históricos, ya que quedaron excluidas de la realidad hegemónica, totalizante y global moderna, aunque se constituyen como sujetos precisamente en el marco del proyecto moderno. Para De Sousa Santos (2003) precisamente la modernidad occidental se fundamenta en la asimetría, (p. 19) en la producción “de relaciones de inferioridad/superioridad justificadas ideológicamente por criterios monoculturales” (p. 29), tales como las relaciones de género, étnico-raciales y de clase, que han permanecido enraizadas en la cultura y en la producción de conocimiento en las mismas ciencias sociales, al punto de que pensar sin esas relaciones asimétricas, supone una ruptura de pensamiento, tanto en la dimensión social como en la política y la epistemológica.

Paradójicamente, hoy existe un mundo con eternos problemas modernos, producto de “las promesas incumplidas de la modernidad: libertad, igualdad, solidaridad y paz [...] para los cuales parece no haber soluciones modernas” (De Sousa Santos,

2003, p. 19). Sumado a los problemas ambientales, la concentración desmedida de la riqueza, la pobreza y la miseria de la gran mayoría de la humanidad, las guerras, la desigualdad entre hombres y mujeres y el racismo, por mencionar algunos de ellos.

En medio de las contradicciones de la modernidad nació el feminismo como antítesis, con una crítica constante a su “andamiaje androcéntrico y patriarcal” (Lagarde, s.f. p. 2). El pensamiento moderno se fundamenta en la exclusión y la marginación de las mujeres, en el control de cuerpo y su vida, alejándolas del ejercicio del poder y de lo público, negándoles sus derechos humanos, recluyéndolas en un estatus de segunda categoría. Lo que es evidente en historias como la de Olimpia de Gouges, precursora del movimiento feminista, que muere guillotizada en 1793, cuando proclamó los Derechos de la Mujer y la Ciudadana y cuestionó el sistema de terror de la revolución y el orden de género que se aprovechó de las mujeres en eventos como la toma de la Bastilla, en la que actuaron con arrojo, pero que las devuelve al espacio doméstico, negándoles el proyecto de igualdad (López, s.f, 4).

En este sentido, el feminismo, como corriente teórica y práctica política, confronta a las mujeres, para que descubran el enajenamiento de lo propio, identificando el grado de opresión que cada una ha vivido (Lagarde, s.f. p. 2). Para el feminismo, tal como lo recogiera la feminista Marcela Lagarde, el imaginario político de la Humano no puede ser únicamente representado por los hombres y lo masculino, como se ha hecho históricamente, es por ello que la lucha por la reivindicación y visibilización de los derechos de las mujeres en el mundo moderno, su reclamo en campos de la participación social y política, su pregunta por la responsabilidades compartidas del trabajo del cuidado de la familia, así como su denuncia constante ante la situación de desigualdad y la misoginia en lo social, económico y político, ponen en crisis el patriarcalismo.

Hoy se asiste al establecimiento de un nuevo paradigma social, producto de la crítica de la universalidad de la modernidad, que expropia a otros y a otras su capacidad de auto-representarse y de sus recursos, a través de la producción de relaciones

opuestas de inferioridad/superioridad, opresores/oprimidos y su asimetría, expresados en los principios racistas y colonizadores sobre los cuales se funda. En esta línea, se ha venido instando, desde hace ya varias décadas, un pensamiento crítico de la modernidad, que cuestiona sus preceptos eurocéntricos, nortecéntricos, occidente-céntricos (De Sousa Santos, 2003, p. 18), así también, como su método de producción de conocimiento científico dominante durante los últimos siglos, situando nuevas preguntas de investigación, alrededor de temas como las relaciones sexo-género, centro-periferia, identidad-subjetividad, étnico-racializado, entre otros. La génesis de este nuevo paradigma está en “dos principios filosóficos cuya materia es a la vez histórica y simbólica: la diversidad humana y la paridad de los diferentes” (Lagarde, 1997, p. 4).

En el caso de las mujeres, la modernidad les negó su construcción como sujetas políticas, manteniéndolas históricamente como marginales y consignándolas al espacio reproductivo; rechazando la esencia pública de lo privado y evadiendo reivindicaciones en términos de su participación en los lugares de la democracia, uno de los más reconocidos y ensalzados “valores” de la humanidad. Al respecto, la feminista Marcela Lagarde considera que el nuevo paradigma posmoderno basado en la diversidad y la paridad de la ética política busca avanzar hacia la “democracia genérica” (Lagarde, 1997, 5), refiriéndose con ello a la creación de modos de vida democráticos entre mujeres y hombres, así como también a la necesidad de generar ordenes sociales e instituciones que impulsen la transformación: jurídica, política, social e identitaria, que elimine la asimetría con los hombres y mujeres, proponiendo unos sentidos diferentes a las relaciones de género.

Pero el feminismo no es uno y homogéneo, él o ellos, los feminismos, histórica y epistemológicamente se van transformando por la llegada de pensamientos y reflexiones de otras mujeres de procedencias étnicas diversas, excluidas y expulsadas de los espacios de construcción de conocimiento, que instalan nuevas preguntas e imaginarios y ponen de relieve problemáticas que han sido ignoradas, por lo que ellas mismas reconocen como una

élite de mujeres blancas, burguesas, que hacen parte de un feminismo global homogeneizador y excluyente, que ha situado la discriminación y marginación de las mujeres bajo la opresión de género, igualándolas a todas, resultando ajeno a las identidades diversas (Eskalera Karakola, 2004, p. 9).

2.1.1 Los debates feministas: transformaciones para la autonomía y libertad de las mujeres

El pensamiento feminista históricamente ha planteado preguntas, incertidumbres y debates, en relación con su objeto de estudio, sus categorías de análisis, sus postulados, sus reivindicaciones desde los movimientos sociales y la academia, muchos de estos debates se dan en medio de tensiones y contradicciones profundas, que se relacionan con los contextos, épocas y situaciones de inclusión y exclusión de las mujeres.

Uno de los debates fue el que se dio entre los feminismos “de la igualdad versus de la diferencia” (Curiel, 2002a, p. 99). Estas dos corrientes de pensamiento feminista, que a propósito no son homogéneas en su interior, reconocen en la categoría de género una forma de explicación de la realidad de las mujeres, en tanto consideran que hay constructos culturales que exaltan el valor de lo masculino “patriarcal” superpuesto a lo femenino, que es subvalorado, desconocido y no legitimado; ambas, en cierto sentido, abren desde distintas perspectivas, preguntas y críticas alrededor de roles que las mujeres tienen en la sociedad, promoviendo transformaciones culturales para la autonomía y la libertad de las mujeres.

El primero, el feminismo de la igualdad, hunde sus raíces en la ola de teorías que nacen en el pináculo de La Ilustración en pleno siglo XVIII, marcada por el hito de la Revolución Francesa, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el concepto de universalidad del sujeto, concebidos bajo los principios de igualdad, libertad y fraternidad. El postulado de este feminismo “sostuvo que las diferencias genéricas entre hombres y mujeres han sido construcciones sociales que crean desigualdad y jerarquías sociales” (Curiel, 2002a, p. 99). Las feministas de la igualdad critican el determinismo biológico, ubicándolo como

un mecanismo del patriarcado para mantener la subalternización de las mujeres y su situación de dominación, identificándose con unos intereses reivindicativos.

Para Celia Amorós (1985), Empar Pineda (1985) y otras, el feminismo de la igualdad busca cambiar y producir nuevas leyes en el ámbito jurídico para que las mujeres accedan en igualdad real al mundo económico, cultural, social y político. Su misión teórica es cuestionar el orden social patriarcal que con sus estereotipos ha convertido la diferencia en desigualdad. Las premisas de las teorías de la igualdad proponen acabar con la división de roles que impone la cultura sobre hombres y mujeres, para sobrepasar la dualidad masculino/femenino, luchando por la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, a través de la cooptación de espacios en el sistema, que les permitan la formulación de políticas públicas que las favorezcan (López, Palacio y Fuente, 1998, p. 111).

En el feminismo de la igualdad son clave los conceptos de autonomía y, por supuesto, el de la igualdad de las mujeres. El primero para construir especificidad y diferenciación de las mujeres en su relación con otros actores y actrices, en la construcción de un pensamiento propio y crítico frente a los órdenes sociales que las dominan (López, Palacio y Fuente, 1998,110); y, el segundo, que no significa acabar con la diferencia a través de un principio homogenizador sino, por el contrario, reconocer la diversidad.

El feminismo de la diferencia emerge de las críticas al feminismo de la igualdad, al considerar que deja intacto el paradigma masculino, al fundamentarse en sus mismas normas y leyes (Curiel, 2002a, p. 100). Estas corrientes de pensamiento feminista nacieron en los años sesenta y setenta, en los llamados grupos de autoconciencia, a través de ellas se reivindican los modos de relacionamiento entre las mujeres, particularmente de estas con la madre, valorando la femineidad. Se establece, entonces, la necesidad de romper con un orden simbólico masculino, basado en el padre: egocéntrico, jerarquizado, militarista, racista y profundamente excluyente de las mujeres, centro de la sociedad patriarcal; proponiendo el establecimiento de un nuevo orden femeni-

no, sostenido en la madre, que reconoce la autoridad simbólica y el poder de las mujeres, elementos que han sido ignorados en las costumbres y la cultura dominante.

A diferencia del feminismo de la igualdad, el feminismo de la diferencia, no reivindica el que las mujeres deban llenar cuotas ni estar en instancias del poder en el orden patriarcal, ya que su fin no es que ellas hagan parte ni representen dicho orden, sino llegar a una valoración de la feminidad, en la cual las mujeres puedan “decidir por ellas mismas qué es lo que desean” (López, Palacio y Fuente, 102, 1998). Así, lo importante es avivar la identidad como mujer, para lo cual se reconocen los valores que se les atribuyen a las mujeres, como la no violencia, el cariño, la compasión y la interdependencia, los cuales son opuestos a los masculinos. En este sentido, afirma Curiel que la feminidad “aporta al mundo elementos para la paz, el cuidado y lo hace más humano” (Curiel, 2002a, p. 100).

Tanto en la igualdad como en la diferencia, se parte de la “identidad de las mujeres”, como aquello que une y genera alianzas entre ellas, ante un “enemigo común: el patriarcado” (Curiel, 2002a, p. 100). En este sentido, para comprender la condición de las mujeres se asumió el género como una categoría “que permitió entender la subordinación [de estas] asumiéndose la ‘identidad genérica’ como elemento articulador de las mujeres” (López, Palacio y Fuente, 1998, p. 107).

2.1.2 Feminismo afrolatinoamericano: dobles y triples discriminaciones

El desarrollo de las teorías feministas se ha dinamizado con la llegada de pensamientos y reflexiones de otras latitudes, que hacen evidente problemáticas antes ignoradas por un feminismo global homogeneizador, que iguala a todas las mujeres, situando sus causas de discriminación y marginación únicamente bajo la opresión de género (Eskalera Karakola, 2004, p. 9).

En tal sentido, hay críticas del feminismo negro al feminismo occidental (blanco), que consideran que este último es producto de una élite de mujeres blancas, norteamericanas y europeas, que son ajenas a las identidades diversas de las mujeres, y

por tanto no contemplan el racismo que hay en su interior como objeto de estudio e ignoran la relación que existe entre las categorías étnico-raciales y de clase en la subalternización y vulnerabilidad de derechos de las mujeres en la actualidad.

Las teóricas negras, latinas, lesbianas, asiáticas que contribuyen al pensamiento feminista, ponen en entredicho los conceptos de “identidad de las mujeres” e “identidad genérica”, puesto que consideran que ambos emanan de la idea de que las mujeres tienen una identidad homogénea y universal, la cual es producto del influjo de los principios universales dominantes que impone la modernidad para explicar la realidad, y que impiden el abordaje de problemas como: el racismo, la lesbofobia, el heterosexismo y el clasismo, que hacen parte de sistemas de exclusión y opresión de las mujeres, que producen múltiples subalternizaciones (Curiel, 2002a, 100).

Se cuestiona el movimiento feminista por producir discriminaciones y estratificación de y entre las mujeres, por concentrarse en las condiciones de discriminación de las “mujeres blancas”, por asumirse como el referente y no estudiar ni abordar las luchas y realidades de quienes están atrapadas en otros sistemas de dominación. En el caso particular de las mujeres negras, citando nuevamente a Ochy Curiel, las feministas negras comienzan a cuestionar el racismo que hay al interior del feminismo y “la necesidad de atender a las complejas intersecciones constitutivas de las relaciones de subordinación a las que se enfrentan mujeres concretas: respondiendo no sólo a las relaciones de género o de clase, sino también al racismo, la lesbofobia, los efectos de la colonización, la descolonización y las migraciones transnacionales” (Eskalera Karakola, 10, 2004). Por estas razones, el feminismo negro, hace un llamado al movimiento feminista a enfrentar todas las formas de opresión de las mujeres, especialmente al racismo, por considerarlo el eje articulador de numerosas discriminaciones.

Sueli Carneiro (2001), al igual que otras feministas afrolatinoamericanas, considera que el feminismo tiene dos problemas: su sesgo eurocéntrico, en el cual pervive el mito de la democracia

racial;⁴ y el ideal de blanqueamiento que invisibiliza las prácticas de discriminación por efecto del racismo y el género (Carneiro, 2001, p. 4), ocultándolas en la naturalización y en la universalización de los valores de la cultura occidental. La opresión, el colonialismo, la violencia y la explotación presentes en las formas de relacionamientos de blanco y los no-blancos, y de hombres y mujeres. Por otro lado, también revela un distanciamiento de la realidad vivida por las mujeres negras al negar “toda una historia de resistencias y de luchas, en las que esa mujer [negra] ha sido protagonista gracias a la dinámica de una memoria cultural ancestral” (Carneiro, 2001, p. 4).

Así pues, para el feminismo negro, el problema de las mujeres negras no es la diferencia fenotípica ni étnica, sino que esa particularidad se convierta en discriminación, situación que además está oculta en cosmovisiones universales dominantes, presentes en lógicas culturales e institucionales de exclusión y marginación. La diferencia convertida en opresión se evidencia en una realidad práctica y contingente, expresada y soportada en relaciones sociales profundas y la mayoría de veces escondida en la normalización, tanto para quienes excluyen como para quienes son excluidos.

Léila González (1988) explica el importante papel del movimiento negro brasileiro, en una acción para la reivindicación que articula las categorías de clase, raza, sexo y poder, y la existencia de un racismo sofisticado que mantiene a negros y a otras poblaciones étnicas, segmentadas y excluidas socialmente, en el fondo de las clases más explotadas, producto en parte del blanqueamiento de masa, con el cual se mantienen dispositivos ideológicos tradicionales, que perpetúan el mito de la superioridad blanca, fragmentando la identidad étnica e instalando el deseo de emblanquecer “limpiar la sangre”, a expensas de la propia condición étnica y cultural. En este sentido no hay espacio para la igualdad en una estructura cultural de este tipo (González, 1988, p. 136).

4. Lelia González (1988) considera que este mito, constituye uno de los más modernamente eficaces, porque silencia las contradicciones sociales, cobijándolas en la afirmación que todos somos iguales ante la ley. (p. 136-137)

2.2 Intersecciones entre categorías de género, clase y raza/etnia

Una de las contribuciones más importantes de las mujeres de color⁵ a las teorías feministas es el análisis de la interseccionalidad, entendida como la vivencia común de dos o más sistemas de discriminación⁶ (patriarcalismo,⁷ racismo, clasismo, sexismo, heterosexismo), no excluyentes entre sí, que coexisten y se interrelacionan, impactando negativamente la vida concreta de las mujeres.

Autoras como Kum-Kum Bhavnani y Margaret Couloso (1986) califican el capitalismo como patriarcal y racialmente estructurado, planteando la necesidad de analizar simultáneamente los efectos del racismo y las relaciones de clase y de género; Bhavnani y Couloso, desde los análisis feministas-socialistas van más allá y abordan

-
5. “El término «mujeres de color» surgió en Estados Unidos en los años 80, como un artefacto teórico y político capaz de aglutinar las opresiones comunes en torno al racismo que experimentan mujeres de procedencias nacionales y étnico-raciales distintas, reconociendo al mismo tiempo la especificidad de sus situaciones concretas” (Eskalera Karakola: 2004, 11).
 6. Sociológicamente se entiende por sistema de discriminación un conjunto de prácticas legitimadas social, económica, política y culturalmente que excluyen, marginan y subalternizan a unas poblaciones en relación con otras, por razón de género, condición socioeconómica, opción sexual, aspectos religiosos, entre otros, produciendo desigualdad social. Sociológicamente interseccionalidad, se podría definir como pervivencia de varios sistemas de discriminación, que operan simultáneamente en una realidad compleja, produciendo una realidad de desigualdad.
 7. Podría definirse como un sistema de relaciones sociales que “basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia” (Fontenla, 2008).

[El] racismo de Estado que se plasma en diferencias de trato a distintos grupos de mujeres en el contexto de un capitalismo internacional, incorporan[do] también las intersecciones con el nacionalismo, la inmigración y el imperialismo. En particular, denuncian la violencia racista estatal en las prácticas de restricción de la inmigración o las contradictorias concepciones de «unidad familiar» que utiliza instrumentalmente el Estado en prácticas de deportación. (Eskalera Karakola, 2004, p. 13)

Género, clase y raza tienen una naturaleza interconectada (Carneiro, 2001, p. 5), sumada a un tiempo y un territorio determinado. Pensar así permite avanzar en la comprensión de la problemática de las mujeres negras, sin despreciar ninguno de los aspectos de estas categorías, puesto que todas tienen lugar en una realidad compleja y simultánea, produciendo efectos de opresión y alejamiento de derechos humanos en la vida de las mujeres negras.

Para Ochy Curiel (2002a), superponer una de estas categorías a las otras, es un error político que ha dado al sistema herramientas para generar mayor segregación y exclusión, al afectar la realidad de manera parcial e incompleta. Es importante señalar que dichas categorías están cargadas de contenido ideológico y político, además se transforman históricamente en su significado y en su uso, mientras que la raza se refiere a las diferencias fenotípicas y la etnia a las diferencias culturales, esta última implica, tal como lo expresa Doris Lamus “una modalidad entre otras (como género, generación, clase, nación) históricamente articulada y (por tanto, necesariamente plural) de inscripción/problematización de la diferencia/mismidad” (2012, p. 73).

Como ya se pudo determinar con anterioridad los análisis feministas ignoraron durante décadas los vértices de la discriminación que afectan las realidades de las mujeres negras y negaron sus experiencias históricas ocultándolas debajo de un discurso de opresión y de fragilidad que no recoge aspectos cualitativos importantes que marcaron y marcan la identidad de las negras en su relación con el trabajo y la calle. Uno de estos aspectos

lo constituye que las feministas negras no reconocen el mito de la “fragilidad de las mujeres”, sobre el cual se sustenta la teoría feminista occidental; pues para ellas las mujeres negras nunca fueron tratadas como frágiles, hicieron y hacen parte de un contingente de mujeres que no vivieron la protección paternalista de los hombres, porque siempre han tenido una relación con el trabajo fuera del hogar, antes como esclavas y ahora, garantizando en muchas sociedades que las liberadas puedan desempeñarse profesionalmente, ocupándose como empleadas domésticas. En este sentido, la imagen de la empleada doméstica adoptada por Luiza Bairros y Patricia Collins, citadas por Sueli Carneiro, para connotar la marginalidad de la mujeres negras, se convierte, al mismo tiempo, en la realidad histórica que le estimula un punto de vista diferencial y le da “una visión distinta de las contradicciones en las acciones e ideologías” (Carneiro, 2001, p. 5).

2.2.1 Categoría de género: insuficiente para analizar la realidad de las mujeres negras

La antropóloga Marta Lamas, en el artículo *Antropología Feminista y la Categoría “Género”*, muestra el precedente de esta categoría de análisis en el concepto de *estatus*. Según Lamas, el antropólogo Ralph Linton en 1942 apuntaba a que todas las personas aprenden su estatus sexual y los comportamientos propios del mismo, para así reconocer la masculinidad y la feminidad como parte de esta construcción instituida, que llega a convertirse en identidades psicológicas en cada persona (Lamas, 1986, p. 176). La autora reconoce que hay diferencias biológicas y anatómicas entre hombres y mujeres que marcan su destino social, instaurando patrones y conductas morales para unos y para otras, dando a las últimas una condición de subordinación, lo que resulta ser el trasfondo de la discusión académica y política del feminismo (Lamas, 1986, p. 176).

En cuanto a los orígenes de la categoría es importante mencionar que, aunque desde la antropología se aporta a su comprensión, fue la psicología, la disciplina que comenzó a utilizar el concepto con el sentido de construcción social de lo masculino y lo femenino, a partir de los estudios de la identidad sexual

(Lamas, 1986, p. 187). El género como identidad es una construcción social, que se valida a partir de la aceptación de roles diferenciados para hombres y para mujeres. Existen diferencias biológicas que no se pueden negar, no obstante, en la sociedad lo importante no es en sí misma la diferencia, sino el modo en que se significa, interpreta, vive y valora (Santa Cruz, 1994), convirtiéndola en discriminación y marginalidad para las mujeres.

La importancia del género como categoría de análisis radica en que permite hacer una separación entre los aspectos biológicos que diferencian a hombres y a mujeres, y los roles y mandatos culturales que se impone a unos y otras. Es decir, hay maneras de ser definidas por la cultura. Esta categoría se posiciona académicamente en la década del 1960 y, desde entonces, constituye el concepto clave del feminismo occidental, al hacer explícita la relación sexo-género, le atribuye al primero condiciones biológicas que diferencian a los varones y mujeres, y al segundo las relaciones construidas cultural y socialmente que son la base de la discriminación entre los géneros. “... La idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales, sino construcciones [sociales y culturales,] abre de inmediato la brecha por la que la reflexión feminista empieza a resquebrajar el orden ideológico establecido de la división de los sexos...” (Gordo, 2001, p. 32). Por otro lado, esta categoría de análisis, abre comprensiones y entendimientos de la subordinación de las mujeres, “asumiendo [la] identidad de género como elemento articulador” (Curiel, 2002a, p. 100).

Existe una crítica del feminismo negro a los desarrollos históricos de este concepto, puesto que aparentemente reconoce una única identidad de las mujeres a partir de una declaración de homogeneidad, la cual limita las posibilidades de abordar el racismo, el clasismo, la lesbofobia y otros sistemas de opresión, que según se denuncia existen, incluso, en el mismo movimiento feminista.

También se cuestiona el género por su basamento falso y tramposo al “partir de un paradigma identitario heterosexual y por no cuestionar la sexualidad normativa” (Curiel, 2002a, p. 100), así aceptar tener un género, es de por sí, aceptar una rela-

ción de subordinación en un mundo heterosexual. Sin embargo, y pese a los cuestionamientos de esta categoría, es importante su incorporación en la perspectiva del análisis de la situación de marginalidad y exclusión de las mujeres negras, en tanto permite comprender aspectos culturales de los roles que las mujeres tienen en la sociedad y que las mujeres negras no son ajenas a muchos de ellos, que en cierto sentido las ponen en una situación desigual no sólo ante los hombres negros sino al resto de los hombres y mujeres, porque tienden a reproducir la discriminación y la marginalidad.

Es así como el género, para efectos de este estudio, servirá como categoría de análisis y se asociará teóricamente al estudio de las prácticas sociales y culturales, las relaciones y las cosmovisiones que las sociedades tienen entorno al ser hombre y ser mujer, lo masculino/lo femenino, identificando unos órdenes simbólicos de dominación y subordinación.

2.2.2 Clase social: concentración de riqueza, desigualdad y pobreza

En la actualidad, se desestima la *clase* como categoría de análisis por considerar que no hay grandes contradicciones como las documentadas por Karl Marx durante el período inicial del capitalismo industrial entre los siglos XVIII y XIX (Giddens, 1989, p. 246). Además se sostiene que la movilidad en la pirámide social es posible, debido al mejoramiento del acceso a los sistemas de educación pública y las oportunidades de empleos, cada vez con mayor calificación y salarios altos para las personas que, en otro momento, contaban con menores oportunidades de tener un movimiento de clase en su estatus económico y social.

Empero, lo anterior dista de la realidad, ya que hoy se observa que la desigualdad llega a proporciones sin precedentes en el mundo, en parte por los efectos de la globalización, que aumenta la concentración de la riqueza en unos pocos y la generalización de la pobreza en la gran mayoría; el uso de la tecnología digital asociado al movimiento del capital financiero; el fortalecimiento de los centros hegemónicos de poder económico y político en lógicas transnacionales, que marcan una división entre países del

primer y tercer mundo, países del norte y el sur, centro y periferia. Realidad que se impone a partir de la división del trabajo y la expropiación de la riqueza por las llamadas empresas multinacionales que obedecen a intereses de poderes centrales. Prueba de lo anterior es la pobreza extendida, las brechas en términos de calidad vida entre distintas regiones del mundo, las cuales pueden ser corroboradas al analizar el Informe de Desarrollo Humano (2011), presentado por el Programa de Naciones Unidas (PNUD), el cual muestra cómo la pobreza se concentra en países africanos,⁸ siguiéndole América Latina y Asia, mientras que la mayor esperanza de vida, educación y calidad de vida, sigue estando en los países europeos, de Oceanía y América del Norte, debido a la concentración histórica de poderes económicos y políticos que se dan desde el siglo xv, con el proceso de colonización que protagoniza Europa.

En este contexto es donde toma vigencia el análisis de la clase, entendida en tanto desigualdad económica que comparten grupos de personas, “los cuales confluyen fuertemente sobre el estilo de vida que son capaces de llevar” (Giddens, 1989, p. 241), que pueden hacerse tangibles alrededor de, no sólo su ubicación en la pirámide de estratificación social, sino en las relaciones de dependencia y subordinación que hay en el mundo; traducida en

8. No hay que pasar de largo la situación de exclusión, marginalidad y pobreza que se vive en esta región, ya que de los 45 países con IDH más bajo, el 80% son africanos (PNUD, 2011, p. 18-22).

Los diez países con IDH más bajo son: Guinea, República Centroafricana, Sierra Leona, Burkina Faso, Liberia, Chad, Mozambique, Burundi, República de Níger, República democrática del Congo; su IDH se ubica entre 0.344- 0.286, en un máximo de 1. Los diez países con IDH más alto son: Noruega, Australia, Países Bajos, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Canadá, Irlanda, Liechtenstein, Alemania y Suecia, con un IDH entre 0.943-0.904. Entre el país con más IDH y el de menos IDH, hay una brecha 0.657. El país de América Latina y el Caribe que mejor se ubica es Chile con 0.805 en el puesto 44 de 187 países. Colombia está en el puesto 87 con 0.710, por debajo de países como Argentina, Uruguay, México, Panamá, Costa Rica, Venezuela, Perú, Ecuador y Brasil. Consultado en: http://hdr.undp.org/en/mLedia/HDR_2011_ES_Table1.pdf

términos de la inequidad de ingreso, acceso a bienes educativos, salud y en general bienestar social y desarrollo.

Obviamente, no se puede extrapolar el contexto de Marx a estos días, pero tal como lo expone Giddens, “hay pocas esferas de la vida social que no hayan sido afectadas por las diferencias de clase” (Giddens, 1989, p. 247). En esta línea, las realidades en términos de desigualdad económica se mantienen con otras lógicas y nuevas formas de acumulación de la riqueza subrayadas en: ausencia de derechos laborales de trabajadores y trabajadoras; el declive de las banderas sociales del Estado de Bienestar desde la década del 70 del siglo xx; el fortalecimiento del aparato represivo y coercitivo de los Estados, como bloqueo a la movilización en torno a la defensa de derechos humanos; la expropiación de los territorios indígenas y de la población negra por parte de las multinacionales para la implementación de megaproyectos extractivos, entre otras maneras en que se pone de manifiesto la irrefutable vigencia de los conflictos de clase.

2.2.3 Raza/etnia: herencia de la modernidad

Para Aníbal Quijano, desde una perspectiva colonial del poder, la idea de raza constituye en América Latina un elemento de ordenamiento del capitalismo y sus relaciones de poder, ya que representa un eficiente instrumento de dominación (2000, p. 21). Según él,

Quando el colonialismo fue eliminado, la relación colonial de dominación entre razas no sólo no se extinguió, sino que se hizo en muchos casos mucho más activa y decisiva en la configuración del poder, desplazándose de una institucionalidad [el colonialismo] a otra [países independientes y/o Estado-nación] y en consecuencia rearticulándose a escala global. (p. 12)

En este sentido, hacer una referencia al racismo como concepto, requiere considerar aspectos históricos que denotan su génesis en el siglo xv, cuando en un impulso expansionista Europa comienzan a aventurarse sobre mares y tierras inexploradas,

sometiendo a su paso a los pueblos nativos en distintas latitudes. Desde esta perspectiva moderna autores como Anthony Giddens, parten del colonialismo como ascenso del racismo, explicando lo anterior en la creencia de que quienes ocupan (colonizadores) tienen la misión civilizatoria para el resto del mundo, acentuado en actitudes etnocentristas, puesto que se cree en la superioridad con respecto a otros pueblos que están siendo ocupados (Giddens, 1989, p. 284). Según el autor, desde este momento se configuró un cuadro histórico de dominación que hizo prevalecer la perspectiva europea, básicamente porque tenían el poder bélico de sometimiento, en la cual, el conflicto racial ocupa una escena substancial en los problemas étnicos, que separa a los blancos de los no-blancos.

La idea de raza entendida “en tanto [...] estructura biológica entre inferiores y superiores [se mantuvo] porque estaba asociada a las respectivas capacidades de producción cultural, intelectual en especial” (Quijano, 2000, p. 21). Concepciones como la pureza de sangre penetraron intensamente las sociedades coloniales y determinaron:

La formación de un Estado colonial en el que la diferencia racial quedó desde épocas tempranas relegada a las sociedades conquistadas, en las que se implantaron disposiciones legales, religiosas y tributarias destinadas a ordenar el estatus social y las ocupaciones de los españoles peninsulares, de los criollos, de los mestizos, los mulatos y los indígenas. [...] Tal y como explica Mignolo a partir de Quijano, la invención de América introdujo una categoría fundamental en el imaginario occidental, la de raza, aunque paradójicamente, este mismo imaginario tendió a ocultarla. Así, el pensamiento de la modernidad giró en torno a la raza [...] justamente con el ánimo de delimitar las fronteras entre bárbaros y civilizados. (Eskalera Karakola, 2004, p. 19)

Aunque la antropología establece que no existen razas, el racismo es estructural e histórico y sigue apoyándose en aspectos

biológicos, tomando como referente representaciones fenotípicas. Para Ochy Curiel (2002a), el racismo utiliza elementos biológicos para determinar clasificaciones y jerarquizaciones entre las personas. Ahora, si bien la autora no habla estrictamente de una raza biológica sí plantea una raza social, como construcción simbólica, cultural y, sobre todo, política, que se edifica desde lo biológico (p. 8). En este sentido, el racismo hace alusión a prácticas sistemáticas de exclusión en razón de una identidad o fenotipo. De modo tal que las feministas de color han realizado un esfuerzo por develar cómo:

[La] historia de la dominación de las gentes de color es la historia de estos procesos coloniales y postcoloniales y de las sucesivas clasificaciones, jerarquizaciones y explotaciones a las que dieron lugar a lo largo del desarrollo del capitalismo. Es, asimismo, como [...] muestran Gloria Anzaldúa y Levins Morales, la historia de las identidades construidas y reconstruidas en la diáspora y la hibridación, es decir, en los desplazamientos y experiencias multilocales o pertenencias múltiples. (Eskalera Karakola, 2004, p. 17)

El feminismo tiene el reto de enfrentar la opresión, no sólo la que se da producto de la histórica subordinación de las mujeres por los hombres, que ha sido denunciada constantemente por el feminismo blanco norteamericano y europeo, sino la de vencer otras formas de discriminación, entre las que se encuentra el racismo, que establece la inferioridad de la población por su condición étnica-racial. Esta lucha genera una nueva visión del feminismo y los movimientos de reivindicación de derechos de las mujeres en todo el mundo, especialmente en América Latina, que se integra a un feminismo antirracista afiliado a la tradición de los movimientos, negro y de mujeres, que “afirma [una] identidad política que resulta de la condición específica de ser mujer y negra” (Carneiro, 2001, p. 2). Según Sueli Carneiro, se trata de promover una síntesis de banderas de las luchas históricas de estos dos movimientos: feminizar las propuestas y reivindicacio-

nes del movimiento negro y, por el otro, ennegrecer las apuestas y agendas feministas (2001, p. 2).

La identidad de las mujeres negras se mantiene históricamente desde un imaginario racista dominante, encerrado en estereotipos que exaltan prejuicios sociales; por ejemplo, aún hoy se concibe el cuerpo de la mujer negra como un cuerpo más cerca de la sexualidad; se les reconoce sólo como trabajadoras domésticas, se intuye que tiene una baja educación y una cultura no deseada. Así pues, el movimiento de mujeres negras se articula, necesariamente, con las preguntas por lo étnico, la clase, el género y la sexualidad, desde un discurso político que busca la emancipación de las mujeres negras, como respuesta al racismo, la cultura patriarcal, el heterosexismo, el sexismo y el clasismo.

Según Ochy Curiel, la política de identidad constituye una de las estrategias más importantes para luchar contra los sistemas de opresión, y esta tiene como fin reafirmar “una subjetividad contextualizada en los efectos de los hechos históricos tales como la colonización y la esclavitud que hacen que el ‘ser negra’ sea una situación desvalorizada, despreciada y muchas veces negada” (Curiel, 2002a, p. 97).

2.3 Las mujeres negras en el desarrollo

En un contexto de globalización y de internacionalización de las economías, ¿qué lectura de las visiones de desarrollo podría hacerse? ¿Qué relación tienen esta coyuntura con las mujeres? Particularmente en el caso de las mujeres negras, ¿qué podría esperarse de sus búsquedas por la reivindicación de sus derechos en el mundo del trabajo? La feminista Jules Falquet, en el ensayo “Mujeres, feminismo y desarrollo: un análisis crítico de las políticas de las instituciones internacionales”, considera que el desarrollo es gestado “por un sistema de relaciones internacionales marcadas por la colonización y el imperialismo, donde las pasadas relaciones este-oeste y sobre todo las actuales relaciones sur-norte desempeñan un papel determinante” (Falquet, 2003, p. 14). No obstante, desde los años 70 se instalan cuestionamientos sobre la visión de desarrollo clásica sostenida en el paradigma de

crecimiento económico como evolución exponencial y progreso, posicionando un discurso político de preocupación por la escasez de recursos naturales importantes (agua, petróleo y tierra) y propiciando un debate que pone como prioridad la necesidad de inclusión de las mujeres y la naturaleza en el enfoque de desarrollo, cuestión que permanecerá hasta los años 80 (Falquet, 2003, p. 17).

Según Falquet (2003), hay cuatro grandes actores o grupos de interés en el desarrollo: los Estados Nacionales dominados por países hegemónicos como los Estados Unidos; el sector privado capitalista, en el cual están las multinacionales; la población que podría reconocerse como “sociedad civil”, conformada por sindicatos, ONG y otros; y los organismos supranacionales u organismos internacionales como las Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Cada uno de estos actores intenta imponerse o mezclarse de acuerdo a su manera de mirar el mundo y sus intereses, relaciones que se establecen por supuesto en desigualdad de poder y condiciones de dominación.

En 1987 aparece en escena el desarrollo sustentable “ [...] como un desarrollo que resuelve las necesidades del presente, sin mermar la posibilidad de futuras generaciones de resolver las suyas” (Falquet, 2003, p. 17), sumado a una crítica que vincula el enfoque clásico de desarrollo con la pobreza, la desigualdad social y deterioro del medio ambiente.

Es indudable que el tema de las mujeres, así también como los temas étnicos y los de equidad e inclusión, han sido ampliamente vinculados a los temas medioambientales; en esta línea, el concepto de desarrollo descansa “sobre tres pilares: económico, medioambiental y social. Dicho de otra forma, para ser sustentable el desarrollo debe basarse en cierta ‘racionalidad’ económica, tomar en cuenta la situación del medioambiente e incluir la ‘equidad social’, entre otros, en lo que al género se refiere...” (Falquet, 2003, p. 18).

En este sentido, no es casual que mientras los temas de sostenibilidad ambiental toman fuerza a nivel internacional, también se posicionen los de las mujeres y los temas étnicos, especialmente a través de las conferencias y convenios internacionales. Para 1975 la ONU organizó el “Decenio de la Mujer” con la

Conferencia Internacional realizada en México; en 1980 realizó la segunda Conferencia en Copenhague;⁹ en 1985 se clausura el decenio con otra Conferencia en Nairobi; por último, se llevó a cabo la cuarta Conferencia en Bejín en 1995, que concluye con la declaración de la Plataforma de Bejín, la cual se ha convertido en estos años en una herramienta importante para la reivindicación de derechos de las mujeres en el mundo (Falquet, 2003, p. 19).

En cuanto a los problemas generados por el racismo se marca un hito con la Convención Internacional sobre la Eliminación de la Discriminación Racial adoptada por las Naciones Unidas en 1965, en la cual se denota la expresión “discriminación racial” como:

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 ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (ONU, 1965).

En Durban Sudáfrica en 2001, se realizó la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, que tiene como preámbulo una reunión preparatoria regional europea en Estrasburgo en octubre de 2000, en la que se advierte sobre las modalidades de racismo moderno, que incluyen dobles discriminaciones, que vinculan variables de género y étnico-racializadas. Asimismo por la encrucijada que representan las discriminaciones basadas en género, clase social, raza y origen étnico (2001).

Durban representa uno de los momentos más importantes en el reconocimiento de las múltiples discriminaciones de las

9. En 1979 la Asamblea General como preámbulo “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW) que es “uno de los instrumentos más poderosos en la lucha por la igualdad de la mujer”. <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>

mujeres negras a nivel mundial, ya que se insta a los Estados para que “refuercen las medidas y políticas públicas a favor de las mujeres [...] afrodescendientes, [en consideración de] que el racismo [las] afecta más profundamente, poniendo [las] en situación de mayor marginación y desventaja” (ONU, 2001, p. 24). Además insta a los Estados a adoptar políticas públicas que den impulso a programas a favor de las mujeres para promover sus derechos humanos y dar respuesta a los problemas que por razones de género y origen étnico las afectan, en materia de educación, salud, vida económica, acceso a nuevas tecnologías y violencia contra las mujeres, para de este modo eliminar toda situación de discriminación.

2.3.1 ¿Cómo se concibe a la población negra en los órganos multilaterales que inciden o trabajan en el tema desarrollo?

El tema étnico ha tomado fuerza desde los años ochenta a nivel mundial, momento en el que los Estados comienzan a atender las reivindicaciones hechas a partir de la identidad (Curiel, 2002b, p. 9); los organismos supranacionales cada vez invierten más dinero y adoptan políticas culturales que permitan el reconocimiento y mantenimiento de la identidad étnica en el mundo. Sin embargo, es claro que la adopción de estas políticas poco ha servido para superar la profunda inequidad en que viven las poblaciones negras, indígenas y otras, relegadas en términos de acceso a derechos y a oportunidades de desarrollo. En parte, según Ochy Curiel, porque el discurso y las estrategias en que se montan dichas políticas, tiene como objetivo que estas poblaciones participen en la configuración de una sociedad, supuestamente, “pluriétnica” y “multicultural”, manteniendo el sistema de desigualdad, tanto social, como económica y política (Curiel, 2002b, p. 10).

Otra crítica a la intervención de estos organismos, plantea que dichas políticas se construyen desde una visión del “otro” como el tercer mundo y subdesarrollado, una perspectiva que no sólo es acrítica ante las intenciones e intereses políticos y económicos del otro “experto” sino que además no permite cuestionamiento ni voces disidentes. Organismos como el Banco Mun-

dial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la misma ONU, no dibujan en su política una crítica ni una transformación al ordenamiento mundial, por el contrario las políticas que desarrollan estos organismos hunden a millones de personas en todo el mundo en la pobreza, incluyendo a la población negra, entre la cual, las mujeres llevan la peor parte (Curiel, 2002b, p. 11).

Hay una retórica tramposa de la tolerancia y el respeto a la diversidad adoptada por la ONU ante las poblaciones negras e indígenas, sin que ello tenga un real impacto sobre el mejoramiento de calidad de vida de las personas. Este discurso, enmarcado en la tolerancia, es el que mejor queda a este organismos, ya que los presenta como “árbitros” naturales y moderadores de las contradicciones, sin embargo, es esta misma institución “la responsable de esas condiciones que generan pobreza, la exclusión y la guerra en todo el mundo” (curiel, 2002b, p. 14).

Como es notorio, desde los años 70 se introduce, la agenda de género en la ONU, gracias a complejas y contradictorias relaciones con sectores importantes del movimiento mundial de mujeres, pero también por una relación simbiótica que Jules Fulquet nomina como “ONGización” e institucionalización del movimiento social de mujeres, que comprende un entramado de relaciones de dependencia de un gran número de estas organizaciones de la sociedad civil, cuyas plataformas políticas dependen directamente de la financiación de este organismo supranacional y que a cambio reciben la aprobación de sus políticas. En este sentido, la ONU no deja de ser un gigantesco sistema que tiene múltiples diferencias y contradicciones en su interior, que por un lado acoge el discurso de defensa de derechos humanos y de la naturaleza, y que paradójicamente, favorece los poderes de la globalización y la permanencia de desarrollos desiguales (Falquet, 2003, p. 17).

Tal situación se hace explícita en el movimiento feminista de América Latina y del Caribe en el cual, en los últimos años, muchas de sus académicas y activistas han pasado a ser consultoras de la ONU y el BM, introduciendo en estos organismos un discurso político de inclusión y de visibilización de las nociones de género, empero, esto no ha impactado la vida de las mujeres

más pobres de la región, en parte porque no se traduce en transformaciones substanciales a las legislaciones y a las estructuras políticas de los Estados, que se fundan en el patriarcado, el clasismo, el heterosexismo y el racismo; y, en parte, tal como nombra la feminista Alda Facio, dichos discursos están desprovistos de acciones dirigidas, realmente, a la superación de la inequidad, con el agravante de que están siendo aprobados y consentidos por el movimiento feminista, porque lo están haciendo “con perspectiva de género” (Facio, 2001, p. 2).

Pese a la visión crítica de la presencia de las feministas en la ONU, expuesta con anterioridad, es importante nombrar que ha contribuido a poner en cuestión la noción de desarrollo dominante, visibilizando la situación de subalternización y marginalidad de las mujeres en el mundo, oculta en dispositivos culturales legitimados socialmente, impidiéndoles el acceso real de los derechos y del ejercicio de su ciudadanía política. Nace, entonces, una preocupación por la igualdad y la justicia en el desarrollo, que instala una revisión de las estrategias, acciones, políticas del desarrollo, desde la lupa de la igualdad real entre mujeres y hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, p. 24).

Las acciones para la inclusión de las mujeres en las estrategias de desarrollo, se centran en dos modelos o tendencias: *el enfoque de mujeres en el desarrollo*, en el cual se pone énfasis “en el papel productivo de las mujeres y entendiendo su subordinación por la exclusión del mercado” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, p. 25), en esta línea busca integrar las mujeres al desarrollo, mejorando su condición¹⁰ pero manteniendo su posición¹¹ subordinada en la sociedad. *El enfoque de género en el*

10. “Se refiere a las circunstancias materiales en las que se vive; es decir, a la situación (calidad) de vida de las personas: acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades”. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, p. 24)

11. “Alude a la ubicación y al reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres. Mejorar la posición de las primeras pasa por modificar su posición de desigualdad y subordinación con relación a estos últimos” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, p. 24).

desarrollo, por el contrario, se centra en la transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, cambiando las formas de relacionamiento entre unos y otras “de manera que beneficie y transforme a la sociedad en su conjunto” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, p. 26).

Para avanzar en la comprensión de estos enfoques, es importante diferenciar dos tipos de necesidades de las mujeres. Las primeras, las *necesidades prácticas*, aquellas relacionadas con su calidad de vida, acceso a salud, alimentación, saneamiento básico, agua potable, entre otras, que contribuyen a que desempeñen su rol en la sociedad. Y, las segundas, las *necesidades estratégicas*, que se relacionan con su rol de subordinación en la sociedad, su observancia produce un cuestionamiento a las relaciones de poder desiguales de hombres y mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, p. 25), en temas como: la inequidad para el acceso al empleo y, la baja representación en los espacios de poder y decisión.

2.3.2 Acciones afirmativas como posibilidad de acceso de las mujeres negras al mercado de trabajo

Existen varias definiciones de acciones afirmativa, pero, “la mayoría de esas definiciones coinciden en que se trata de medidas públicas estatales temporales que propenden por el logro de la igualdad [...] de grupos o pueblos subordinados, así como de las personas que a ellos pertenecen, con el fin de acceder o expandir la ciudadanía sustantiva y otras ciudadanías dentro de un Estado democrático liberal” (Mosquera, Ramírez y León, 2003, p. 129). Las acciones afirmativas tienen una relación directa con las mujeres y las poblaciones negras e indígenas, que sufren una discriminación histórica y estructural, con efectos de marginalidad y exclusión social, sobre todo de los escenarios de poder, de conocimiento y del mercado laboral.

El Senado colombiano¹² define la acción afirmativa como toda aquella “Política o medida orientada a reducir y eliminar

12. Elemento recogidos del Proyecto de Ley Estatuario 68 de 2007 Senado (Colombia) en su artículo, “Proyecto archivado en 2008”.

las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados, que se concrete en un favorecimiento, con el fin de compensar tales desventajas. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad [y] temporalidad” (Durango, 2011, p. 83). Haciendo un análisis de tal definición podría exponerse, tal como lo plantean las autoras Mosquera y León, que estas tienen por objetivo “no sólo impedir las discriminaciones del presente sino principalmente eliminar los efectos persistentes psicológicos, culturales y comportamentales, de la discriminación del pasado que tiende a perpetuarse” (Mosquera y León, 2009, 11). Las acciones diferenciales buscan, en cierto sentido, transformar la realidad de discriminación estructural que recae sobre las poblaciones subalternizadas, cerrando las brechas de desigualdad y dando garantías reales para la igualdad de oportunidades.

En los desarrollos de la Corte Constitucional colombiana, el concepto de *acciones afirmativas* se equipara a *acciones positivas*, *discriminación inversa* y *trato diferencial* (Durango, 2011). En el caso particular de la reivindicación de derechos de las mujeres, la acción afirmativa justifica su existencia a partir de la permanencia de prácticas discriminatorias imbricadas en el orden social, cultural y político, legitimadas históricamente en la cultura patriarcal, que no permiten el logro de la igualdad, y que por el contrario reproducen la exclusión, la marginalidad y el alejamiento de los derechos humanos. En este contexto las acciones afirmativas buscan cambiar los roles de género establecidos, los cuales convierten las diferencias entre hombres y mujeres en desigualdades. En el caso específico de las condiciones étnico-raciales, también, se pretende decodificar prácticas racistas presentes en las formas de relacionamiento establecidas y normalizadas en la sociedad. En este punto, las acciones afirmativas, deberán orientarse hacia el avance de la *igualdad formal* a la *igualdad real*, para lo cual es necesario combatir todas las discriminaciones y promover transformaciones culturales, pedagógicas y psicológicas para descartar imaginarios que reproducen y perpetúan sistemáticamente la discriminación, tales como los sentimientos de superioridad y menosprecio de unas poblaciones

hacia otras (Mosquera, Rodríguez y León, 2009, p. 130).

Las acciones afirmativas deben ser una repuesta sistemática e integral, además de temporales y transitorias de acuerdo al contexto, hasta erradicar las causas de la discriminación. De ninguna manera pueden constituirse en el privilegio de personas que participan de la estructura burocrática y clientelista del Estado, tal como se viene configurando en algunos casos particulares en el mundo, en donde se establecen estas acciones a través de becas y otros mecanismos. Tal visión de la acciones afirmativas conduce a un estado de competencia entre el mismo movimiento afrodescendiente. Las Acciones Afirmativas se justifican supranacionalmente a través de la firma de pactos y convenios internacionales suscritos por el Estado Colombiano para el logro de la igualdad, así también como por la presión del movimiento social.

Una acción afirmativa también puede constituirse en una política pública, cuando esta se dirige a favorecer una población que está en situación de desigualdad y discriminación manifiesta, por razones históricas, de género, de condición étnico-racial y de situación de pobreza y marginalidad, con el fin de generar oportunidades que permitan superar tal desigualdad. Por consiguiente, las políticas se vuelven herramientas para el logro de la inclusión social. Para Robert Kerstein (citado por Mosquera, Rodríguez y León) “la Acción afirmativa es una política pública que se orienta a revertir las tendencias históricas que confieren a las minorías y a las mujeres una posición de desventaja, particularmente en las áreas de educación y empleo” (2009, p. 13). De este modo, pretenden garantizar la igualdad de oportunidades de las personas en desventaja social, económica y política; al igual que buscan vencer la discriminación que las afecta.

En la perspectiva de una política pública que se convierte en acción afirmativa, puede recogerse la definición de política pública acuñada por Eslava y Puente como una acción del Estado para superar una situación históricamente problemática (s.f., 27); entendida esta no sólo como objeto de una decisión del Estado, sino como un conjunto de decisiones del gobierno que puedan darse de manera secuencial y además ser la respuesta a la acción de distintos actores involucrados con partidos políticos y movi-

mientos sociales que presionan para que se dé respuesta a sus necesidades y conflictos (p. 26).

En el contexto de la participación de la sociedad en la construcción de la política pública como mecanismo de acción afirmativa,¹³ esta se convierte en un instrumento de la democracia al propiciar vínculos entre las personas y el Estado, permitiéndoles a los primeros ser parte de las decisiones que se toman respecto a su futuro, calidad de vida y bienestar.

Estas acciones son de vital importancia para la reivindicación de los derechos de las comunidades negras, las mujeres y los grupos más deprimidos socialmente, en tanto constituyen una respuesta diferencial del Estado, reconociendo las demandas de la “igualdad en la diferencia”, desde fundamentos pluriétnicos y multiculturales, tal como se establece constitucionalmente en Colombia desde 1991, para de este modo transitar de la “igualdad formal” a la “igualdad real” (Mosquera y León, 2009, p. 11). Legalmente la acción afirmativa se comprende como “la política o medida [que emane del Estado] orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados, que se concrete en un favorecimiento, con el fin de compensar tales desventajas...” (Durango, 2011, 83). Su existencia se justifica por la permanencia de prácticas discriminatorias en la vida social, económica, cultural y política, legitimadas históricamente y que reproducen desigualdad, exclusión y marginalidad.

Cada Estado, genera de acuerdo a su propia realidad, una

13. En estas visiones de política pública toma importancia el papel del actor social, enmarcado en la sociedad civil, como parte del juego de poder en el sentido de la presión que puede hacer para que se incluya la política pública en atención a sus intereses y necesidades. Roth (2009), hace una relación de políticas públicas y derechos humanos en una visión de inclusión. Para este autor las políticas públicas se convierten en un instrumento para vencer la discriminación, en tanto la define como acciones dirigidas a cambiar situaciones insatisfactorias, que nacen por presión de sectores con interés, individuales y colectivos, que son tratados por entes gubernamentales (Roth, 1999).

definición de acción afirmativa que más se ajuste a sus necesidades y dinámica social y legislativa. Es así como para esta investigación, se definen las acciones afirmativas como aquellas medidas legales y de actuación del Estado, que a través de un trato diferencial “orientan sus esfuerzos hacia la promoción de beneficios temporales que les permitan a los grupos más vulnerables alcanzar mayores y mejores niveles de acceso, calidad y eficiencia respecto a la oferta pública y privada de bienes sociales, culturales, económicos y políticos de una sociedad de bienestar con equidad social” (Castro, Urrea y Viáfara, 2009, p. 161).

2.3.3 *Trabajo decente y mujeres negras*

En todas las regiones del mundo, las personas trabajadoras no han tenido el mismo estatus ni los privilegios de gozar de condiciones laborales protegidas. La génesis de esta situación de desigualdad y desequilibrio del mercado de trabajo tiene su trasfondo en la permanencia de relaciones desiguales, dibujadas en las contradicciones de países centro/periferia, desarrollados/subdesarrollados, desarrollados/en desarrollo, norte/sur, determinadas por los efectos de las múltiples colonizaciones, que tienen lugar en distintos momentos de la historia y que se extienden a campos económicos, políticos, culturales, ideológicos y de producción del conocimiento, perpetuando poderes hegemónicos e imaginarios sociales bajo dicha estructura. Es así como, el mundo laboral está marcado por relaciones de género, étnico-raciales y de clase social, que al mismo tiempo, reproducen subordinación y marginalidad de ciertas poblaciones sobre otras.

A esto se suma el mantenimiento de un modelo de acumulación que tiende a reproducir jerarquías y estratificaciones, en las realidades de quienes son desprotegidos en sus derechos humanos, en este sentido, las trabajadoras han sido consideradas en la fuerza de trabajo como una porción no esencial y de carácter secundaria (Abramo, 2003, 1). Ellas, junto a las poblaciones negras e indígenas de América Latina y el Caribe, siguen teniendo una participación en el mercado de trabajo residual y de poca garantía en términos de protección en materia laboral; sin embargo, la pérdida de la capacidad adquisitiva del salario masculino en el

mercado de trabajo, sumado al aumento de la formación laboral de las mujeres y su deseo de independencia económica, entre otros, generan cambios como: el de pasar de familias con un varón como proveedor único, al de grupos familiares sostenidos por mínimo dos salarios (Safa, 1995: 199), lo que permite a las mujeres comenzar a cuestionar y erosionar paradigmas basados en relaciones de subalternidad y desigualdad en la familia.

Por su parte, los cambios impulsados por la globalización y los fenómenos de flexibilización y desregulación laboral han presionado la emergencia del concepto de Trabajo Decente, este fue acuñado por Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, en la 87ª reunión realizada en Ginebra (OIT, 1999), según el cual la libertad, la dignidad humana, la igualdad y la seguridad serán condiciones importantes para el trabajo. Un año después definió este concepto como “el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (Somavía, 2000).

En cuanto al desarrollo conceptual y teórico, la OIT establece que el concepto de trabajo decente está aún en construcción, pero rescata su carácter integrativo y el profundo contenido ético, vinculándolo con las siguientes características: trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados, con protección social,¹⁴ diálogo social,¹⁵ libertad

14. Garantizar que las personas gocen de condiciones de trabajo seguras, con tiempo libre y descansos remunerados y adecuados, que tenga una compensación en caso de pérdida del trabajo, permitiéndoles tener acceso a condiciones sanitarias apropiadas.

15. El diálogo social incluye “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo

sindical, negociación colectiva y participación. Se anota que el trabajo decente necesita seguridad, para lo cual es ineludible la estabilidad en la relación laboral, asimismo como la formación profesional, esta última considerada un derecho fundamental de la población trabajadora (2001). Otros elementos que marcan la evolución histórica del concepto son las consideraciones de empleos de calidad, equidad y dignidad humana, “destaca la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación” (Espinoza, 2003, p. 5).

La génesis del concepto de trabajo decente se enmarca en la respuesta a los grandes cambios que afectan la calidad en el trabajo productivo, por los efectos de la globalización, que ha impactado substancialmente las relaciones laborales, con una fuerte tendencia al desempleo, la precarización, inestabilidad y alta rotación, la desprotección en materia de seguridad social, irregularidad de las relaciones labores, el debilitamiento de los sindicatos y otras formas de organización y negociación de la población trabajadora, el aumento de la exclusión y el agotamiento del Estado como agente redistributivo (Espinoza, 2003, p. 1).

En consecuencia, la fuerza de trabajo en el mundo sufre los efectos negativos de estas transformaciones, lo que impacta su calidad de vida, sus condiciones de estabilidad laboral y formas de organización colectiva, lo que disminuye los niveles de equidad y justicia social que se habían logrado en medio de la contradicción del capitalismo industrial de los países desarrollados (Espinoza, 2003, p. 2). El concepto de trabajo decente hacia finales de la década del 90 aparece “como respuesta a la situación de creciente desprotección [...] y de inseguridad en que se desenvuelven” (Espinoza, 2003, p. 4) los trabajadores y trabajadoras debido al retroceso en cuanto a las garantías salariales y de seguridad social que impactan las condiciones de vida de la gente.

Para entender este concepto, es necesario recordar que en Europa y Norte América, ha existido una fuerza laboral, que ha

con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas” (OIT, s.f.)

luchado por mantener las garantías para el trabajo y que estuvo protegido, hasta la década del 70 del siglo xx, por fuertes sistemas de protección social y unas organizaciones sindicales robustas y con capacidad de negociación ante el Estado y el sector productivo, tanto público como privado. Pero en la actualidad, esta situación de estabilidad viene derrumbándose por razones como: los efectos de la “globalización”, la revolución tecnológica y el cambio de paradigmas laborales de finales del siglo xx e inicios del xxi; sumado a las transformaciones de las nociones y conceptos de empresa alejadas del paradigma industrial, así también como los cambios en la mentalidad de las personas trabajadoras, específicamente en la relación con la estabilidad y las expectativas de movilidad ascendente. Lo anterior se da en un ambiente de desprotección social, flexibilización laboral e inestabilidad.

Ante esta perspectiva, ¿cómo podría entenderse, el concepto de trabajo decente en el caso de las mujeres negras en América Latina y específicamente en Colombia? es importante nombrar, como parte de la respuesta a esta pregunta que, como consecuencia de la discriminación basada en el género, las mujeres negras sufren los efectos de la división histórica que existe entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. El primero, reconocido económica y socialmente como trabajo en las sociedades industrializadas y reservado según el imaginario colectivo a los hombres, y sucede en la economía de mercado a través de un intercambio de fuerza de trabajo por una compensación económica, ya sea como salario o en especie; y el segundo definido como aquellas actividades reservadas al mundo femenino, que están destinadas a mantener la infraestructura del hogar y la familia, por las cuales no se recibe ninguna remuneración o salario, y permanecen invisibles social y económicamente (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p. 2).

La distribución de roles en el mundo del trabajo es la extensión de las maneras de ser de hombres y mujeres socialmente asignados, ya que persisten imaginarios culturales que asignan a las mujeres a las labores domésticas y el cuidado de la familia, y a los hombres al mundo de lo público y del trabajo productivo,

lo que se traduce en menores oportunidades para ellas en cuanto a: acceso y permanencia en el trabajo productivo, control de los recursos económicos, tiempos para la educación, la profesionalización y la especialización. Este último muy relacionado con las mejores condiciones laborales, de salario justo y suficiente, de horario, descanso y ambiente de trabajo (OIT, 2001, p. 29). Así mismo, por aspectos étnico-raciales estas mujeres enfrentan discriminación y marginación, que las excluye de condiciones de trabajo decente, asignándolas a una franja de trabajadoras sumergidas, informalizadas y precarizadas, que reciben bajos salarios, tienen pocas garantías laborales y sin oportunidades de organización y movilización en torno a la reivindicación y defensa de sus derechos.

En este orden de ideas, vencer la discriminación en el caso de las mujeres negras implica la adopción de acciones para convertir los efectos de la discriminación histórica, por razones de género, étnico-raciales y de clase social, en condiciones de mayor bienestar y reconocimiento de los derechos humanos; condición que debe estar marcada por la adopción temporal de acciones afirmativas, de discriminación positiva o trato diferencial, para superar las condiciones de inequidad y ampliar los niveles de participación de esta población en la sociedad.

2.3.4 Discriminación premercado laboral y discriminación de mercado laboral

Para el análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres negras se retoman los conceptos de *discriminación premercado* y *discriminación de mercado*, presentadas por Carlos Augusto Viáfara López, Fernando Urrea-Giraldo y Juan Byron Correa Fonnegra (2009, p. 153 - 347). Estos autores, al analizar las características para la inserción de las personas negras en el mercado de trabajo, identifican una separación entre la adquisición de bienes y servicios para mejorar su dotaciones de capital humano y social, y la situación de discriminación que por aspectos étnico raciales determinan el acceso de esta población a las ocupaciones.

En este sentido, identifican una *discriminación premercado*, que comprende la desigualdad de hombres y mujeres negras para

la adquisición de capacidades de inserción en el mundo del trabajo productivo, marcada por las menores coberturas educativas, de acceso a salud, de alimentación, entre otras; y una *discriminación de mercado*, que incluye un trato diferencial de personas con los mismos desarrollos productivos para ocupar posiciones en la fuerza laboral, por sus características étnicas, fenotípicas y de género (Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa, 2009, p. 211), es decir, la población afrodescendiente, después de haber desarrollado todas las habilidades y competencias para insertarse adecuadamente en el mercado de trabajo, sigue siendo marginada y excluida.

Para los autores mencionados, tanto la discriminación premercado como la mercado, tienen una historia de “larga duración forjados en la matriz de la sociedad esclavista colonial y republicana y en las modalidades de subordinación/dominación en la sociedad post-esclavista entre mediados del siglo XIX y todo el siglo XX, hasta el siglo XXI” (Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa, 2009, p. 154); estas condiciones permanecen como herencia colonial en las relaciones económicas, sociales y políticas del capitalismo y están ocultas en construcciones culturales que naturalizan la discriminación.

3. DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES NEGRAS EN MEDELLÍN: CONDICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA, SOCIOECONÓMICA Y DE INCURSIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Los datos demuestran que en Medellín existe una asimetría en el acceso a derechos para las personas negras en relación con la población mestiza, especialmente de las mujeres, causado por la permanencia de condiciones históricas de discriminación y marginalidad que impiden que tengan bienestar y calidad de vida, convertida en desigualdad a la hora de participar en el mercado de trabajo.

Para la población negra en edad infantil y adolescente, no tener las mismas oportunidades de atención en salud, saneamiento básico, alimentación, servicios públicos, educación formal, vivienda y el hecho de habitar en zonas y comunas de la ciudad con presencia de actores armados y de bandas delincuenciales, se convierte en factores determinantes de marginación para el acceso al mercado laboral formal, al no lograr desarrollar las mismas condiciones y dotaciones de capital humano asociado al trabajo productivo, para competir con otros grupos poblacionales en el acceso a trabajo decente. Sumado a que existen otras discriminaciones en el mercado laboral, que hacen que las personas afrodescendientes, específicamente las mujeres, sean discriminadas no sólo por su condición de género, sino también por la factores étnico-raciales y de estratificación social.

3.1 Factores sociodemográficos

Según la Encuesta de Calidad de Vida 2011¹⁶ en la ciudad de Medellín habitan 2.368.282 personas, de las cuales 51.108 (2,2%) se reconocen como negras, mulatas, afrocolombianas, afrodescendientes o raizales (o de San Andrés), de quienes 27.742 (54,3%) son mujeres y 23.367 (45,7%) son hombres (ver cuadro 1).

Cuadro N° 1. Población total según variable de auto-reconocimiento étnico y sexo

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como:	Hombre	Mujer	Total	%
Mestizo	893.477	996.107	1.889.584	79,8
Blanco	176.954	208.560	385.514	16,3
Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente y raizal (Sanandresano)	23.367	27.742	51.108	2,2
Indígena	817	1.059	1.876	0,1
Rom o Gitano	0	0	0	0
No responde	989	199	1.188	0
No sabe	19.319	19.692	39.011	1,6
Total	1.114.923	1.253.359	2.368.282	100

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Aunque en esta investigación se asumen los datos oficiales para el análisis de las variables socioeconómicas es importante, por sus características, visibilizar y referir otras fuentes, tanto oficiales como no oficiales, que hacen un estimativo distinto de

16. La información estadística citada en este apartado son producto de los cruces de variables sociales, económicas, de participación política y otras, con las variables, 15 (sexo) y 23 (De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como). Los datos que aparezcan de otras fuentes aparecen con la fuente correspondiente. Por tanto, en el documento cuando no referencie la fuente, esta corresponde a la Encuesta de Calidad de Vida 2011.

la proporción de esta población en la ciudad, entre los cuales figuran: proyecciones estadísticas del censo de 2005, cuyo cálculo la ubicó en el 6,2% del total de habitantes para ese año; la Encuesta de Hogares de 2006, la valoró en un 5,6%; las Encuestas de Calidad de Vida de la Ciudad, cada año arrojaron un porcentaje diferente para esta población, respecto a otras, así: 2008 de 1,9%, 2009 de 2,4%, 2010 de 2,3% y la del 2011 el 2,2%. Es decir, según esta fuente, la población afrodescendiente en Medellín disminuye su carga poblacional paulatinamente, lo que se explica por el fenómeno de blanqueamiento, cada vez las personas negras se auto-reconocen menos como afrodescendientes, porque predominan la estigmatización y el marginamiento sobre esta población.

Otro dato para analizar es el presentado en la Caracterización Sociodemográfica, Desarrollo Humano y Derechos Humanos 2010, Condiciones de Vida de la Población Negra, Afrocolombiana, Palenquera y Raizal en Medellín, realizado por la Corporación Con-Vivamos y la Alcaldía de Medellín, en la cual, a través de estimaciones estadísticas, se establece que en la ciudad hay 218.068 habitantes afrocolombianos, proporción equivalente entre el 9,4% y un 10,2% como porcentaje ajustado (Mitchel, Sandoval y Gallo, 2010, p. 73).

La diferencia en las cifras está relacionada con que las instancias oficiales no tienen una metodología de censo y consulta de la población acorde a las implicaciones culturales y sociopolíticas de los contextos de los barrios, comunas y zonas de Medellín, que considere la forma cómo se nombran los negros y negras en los territorios y/o que tengan en cuenta o neutralicen el efecto de la estigmatización que recae sobre hombres y mujeres afrodescendientes y que afecta el auto-reconocimiento. Pese a lo anterior, Medellín se encuentra entre las ocho ciudades¹⁷ del país con mayor presencia de población afrocolombiana, en situación de desplazamiento, ya sea por el conflicto armado o por la búsqueda de mejores oportunidades de bienestar social.

17. Quibdó, Buenaventura, Archipiélago de San Andrés y Providencia, Cartagena, Cali, Medellín, Pereira y Bogotá.

3.1.1 Factores de vulnerabilidad demográfica de la población afrodescendiente en Medellín

La vulnerabilidad demográfica en una población se define por aquellas variables, que determinan las características de la calidad de vida en situación de pobreza o que la ubican por debajo de la línea de pobreza, limitando la acumulación de recursos y la movilidad social. Entre estas variables se encuentran: la presencia de menores de 15 años, la tasa de dependencia económica, el número de infantes por mujer y la jefatura de hogar femenina.

3.1.1.1 Análisis etarios y tasas de dependencia económica

En el cuadro no. 2 se puede observar que, los menores de 15 años en la población afromedellinense representan el 29% de la población, más de 9 puntos con respecto a la misma proporción de la población mestiza. Por su parte, las personas entre 15 y 24 años suman un 21,8%, frente al 16,8% del grupo poblacional de referencia.

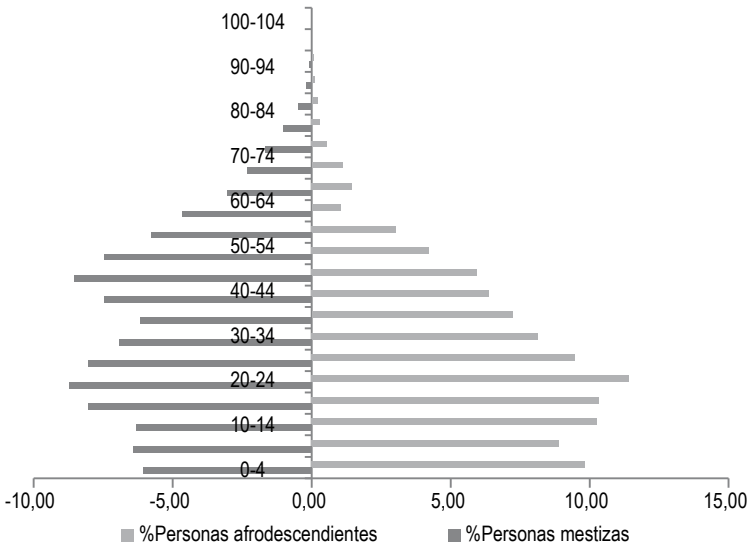
Cuadro N° 2. Análisis de población según variable auto-reconocimiento étnico, sexo y edad

Rango de edad	Afrodescendientes					
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Menores de 15 años	7.403	31,7	7.410	26,7	14.813	29
Entre 15-24 años	5.391	23,1	5.725	20,6	11.117	21,8
Entre 15-64 años	15.361	65,7	18.994	68,5	34.355	67,2
Mayores de 64	603	2,6	1.338	4,8	1.940	3,8
	Mestizos					
Menores de 15 años	186.634	20,9	179.960	18	366.594	19,4
Entre 15-24 años	161.978	18,1	154.633	15,5	316.611	16,8
Entre 15-64 años	639.292	71,6	717.714	72,1	1.357.006	71,8
Mayores de 64	67.550	7,6	98.434	9,9	165.984	8,8

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Hay una menor carga poblacional de personas entre 15 y 64 años en la gente negra, representada por el 67,2%, mientras que en las personas mestizas es de 71,8%. Hay un menor envejecimiento en la población afro, esto se evidencia al revisar la proporción de hombres y mujeres mayores de 64 años, quienes sólo representan el 3,8%, mientras que, para la gente mestiza se calcula un 8,8%.

Gráfica N° 1. Pirámide poblacional porcentaje de personas afrodescendientes y mestizas en Medellín por grupo de edades



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

En cuanto a las tasas de dependencia económica encuentra:

- La tasa dependencia económica¹⁸ entre los afromedellinenses muestra que de cada 100 personas 49 son dependientes, mientras que entre la población mestiza esta relación es de 39 por cada 100.

18. Índice demográfico que expresa la relación entre la población dependiente y la población productiva. Se calculó de la siguiente manera: población de 0-14 años+población mayor de 65/población de 15 a 64 años*100.

- La tasa de dependencia infantil¹⁹ es de 43,1% en afrodescendientes y de 27% en mestizos. Es importante señalar que en una población en la que hay más niños y niñas, las mujeres tienden a padecer más los impactos negativos de la pobreza, por su alta responsabilidad en el trabajo reproductivo.
- Y por último, la tasa de dependencia senil es menor en afrodescendientes que en mestizos (5,8% y 12,2%, respectivamente), de lo que se deduce una menor esperanza de vida al nacer en la población afro.

En conclusión, de este análisis demográfico se puede inferir que, hay una mayor vulnerabilidad socioeconómica en la población afro, en razón de una base de niños, niñas, adolescentes y jóvenes superior a la población mestiza y tener unas tasas de dependencia más altas.

3.1.1.2 Promedio de hijos e hijas nacidos vivos y jefatura de hogar femenina

La disminución del promedio de hijos e hijas, expresa la capacidad y autonomía de las mujeres en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, al ser ellas quienes pueden determinar el control sobre número de hijos e hijas que desean tener y les permite el desarrollo de un rol más activo en el mundo del trabajo productivo, en los espacios de poder y en general en la sociedad. Sin embargo, tal como se refirió anteriormente, en las mujeres afro se mantienen un promedio más alto, en relación con otras poblaciones; a nivel nacional, por ejemplo, para el 2005, el promedio fue de 2,4 hijos e hijas en mujeres afros urbanas, mientras que en las mestizas fue de 1,9 (Rodríguez, Alfonso y Cavelier, 2009, p. 56).

En Medellín, por su parte, con datos extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011, el promedio de hijos e hijas nacidos vivos de mujeres de 12 años y más, para afrodescendientes es de

19. Índice demográfico que expresa la relación entre la población infantil dependiente y la población productiva. Se calculó de la siguiente manera: población de 0-14 años/población de 15 a 64 años*100.

2,1, mientras en mestizas es de 1; lo anterior, representa un obstáculo para la vida laboral de estas mujeres, ya que restringe sus oportunidades de participación en el mercado de trabajo, debido a la extensión de los tiempos dedicados al cuidado de los hijos e hijas y al trabajo reproductivo. Esto, sumado a las altas tasas de jefatura femenina que alcanza el 51.1% en esta población y a que, el 52,7% de quienes tienen hijos e hijas reportaron estar solteras, viudas o separadas, con un promedio de 1,4 hijos e hijas por cada una de ellas, constituye un elemento de vulnerabilidad demográfica y de disminución de las condiciones de bienestar social y económico.

Adicionalmente, en la población afro hay más personas por hogar lo que reduce las oportunidades de educativas y de bienestar material. El 56,7% de las personas afrodescendientes están en hogares de más de 4 personas, este porcentaje en personas mestizas es de 43,5%. Las mujeres afro se concentran en los hogares de más de 4 personas en el 58%, en comparación los hombres negros y mestizos, y las mujeres mestizas, esta misma proporción es menor con: 55,2%, 44,2% y 43% respectivamente. El hecho de que las mujeres negras habiten en hogares con mayor número de personas en el contexto de Medellín, influyen en aspectos de dotación de capacidades para la incorporación en el mercado de trabajo, determinada por la disminución de oportunidades educativas y de formación técnica, tecnológica y profesional.

3.2 Factores de discriminación premercado laboral de la población femenina negra en Medellín

Las condiciones socio-económicas de la población afro en Medellín son muy agrestes, muy excluyentes, muy marginales. Los afro donde llegamos engrosamos los cordones de miseria en estas ciudades capitales y en Medellín es evidente esta situación (Mujer negra, psicóloga social, funcionaria pública)

Tal como se anotó al finalizar el capítulo anterior, para el estudio de las acciones afirmativas que contribuyan a la in-

clusión de las mujeres en el mercado de trabajo, se entiende la discriminación en dos direcciones, según lo plantean Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa (2009): una premercado, en la cual hay desigualdad de hombres y mujeres negras para la adquisición de capacidades de inserción en el mercado de trabajo; y otra, la discriminación de mercado, que incluye un trato diferencial de personas con los mismos desarrollos productivos para ocupar posiciones en la fuerza laboral por sus características étnicas, fenotípicas y de género.

Para el análisis de la discriminación premercado laboral, se triangularon datos estadísticos producto del cruce de las variables étnicas, los datos de la Encuesta de Calidad de Vida de 2011 e información cualitativa lograda a partir de entrevistas, con lo cual se pretende demostrar que las poblaciones negras, particularmente las mujeres, tienen mayores niveles de vulnerabilidad social y económica, definidas por su concentración en los estratos más bajos, menores coberturas de educación, desigualdad en el acceso a salud, vivienda y servicios públicos, alta tasa de jefatura femenina, entre otros. Lo anterior tiene un impacto en el lugar que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo, debido a que no logran desarrollar las habilidades suficientes para insertarse adecuadamente en él, relegándose a posiciones ocupacionales de bajo estatus en la economía informal.

Cada una de las variables que se presentan a continuación, muestran una situación de discriminación y marginalidad de las mujeres negras en lo relacionado a su condición de vida, lo que se traduce en el futuro en discriminación en el mercado de trabajo, porque repercute en la disminución de las posibilidades y oportunidades para el fortalecimiento del capital social asociado al trabajo. Lo anterior evidencia la interconexión de los derechos humanos en los temas de derechos laborales, por ejemplo: no tener oportunidades en materia de educación, salud, vivienda, y en general vivir en situaciones precarias, se convierte, en la mayoría de los casos, en obstáculos para participar en el mercado de trabajo en condiciones de trabajo decente, alimentando el ciclo de exclusión y marginalidad.

3.2.1 *Estratificación socioeconómica*

La mayoría de la población negra en Medellín vivimos en condiciones muy indignantes, con dificultades de acceder a condiciones de vida digna, no podemos estudiar, ni tenemos empleo digno y bien remunerado; que lástima ver mujeres negras que trabajen en una casa de familia y que le paguen 12 mil o 15 mil pesos por un día [...] Eso es verdaderamente indignante (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

La estratificación socioeconómica en la ciudad moderna toma forma a partir de las desigualdades sociales, las jerarquías y la segregación, a través de un sistema de representaciones sociales. Vivir en un estrato social bajo, implica pobreza y exclusión, que se expresa en las condiciones precarias del entorno, la calidad de la vivienda y el bienestar social; y, culturalmente posiciona un imaginario simbólico de valoraciones y de prejuicios negativos, sobre las personas que se ubican en ese estrato, lo que opera en la realidad como mecanismo de segregación y determina una aparente homogeneidad entre quienes están allí.

Para analizar la estratificación de Medellín y su relación con la segregación espacial de la población afrodescendiente, es importante anotar que Medellín tiene seis zonas divididas en comunas, y cinco corregimientos²⁰. Es la segunda ciudad más importante de Colombia, capital del Departamento de Antioquia, ubicada en el Valle de Aburrá, sobre la Cordillera de los Andes, junto a otros nueve municipios que conforman el Área Metro-

20. Zona Nororiental (Comuna Aranjuez, Comuna Manrique, Comuna Popular, Comuna Santa Cruz); zona Noroccidental (Comuna Castilla, Comuna Doce de Octubre, Comuna Robledo); zona Centro oriental (Comuna La Candelaria, Comuna Villa Hermosa, Comuna Buenos Aires); zona Centro occidental (Comuna Laureles-Estadio, Comuna La América, Comuna San Javier); zona Sur occidental (Comuna Guayabal y Comuna Belén); zona Sur oriental (Comuna El Poblado); y los corregimientos, Palmitas, San Cristóbal, Altavista, San Antonio de Prado, Santa Elena.

politana, que a su vez constituye el segundo aglomerado urbano del país, que alcanza una población de más de tres millones quinientos mil habitantes. La ciudad tiene una extensión de 380.64 kilómetros cuadrados, de los cuales el 30% corresponde a suelo urbano y el restante a zona rural.

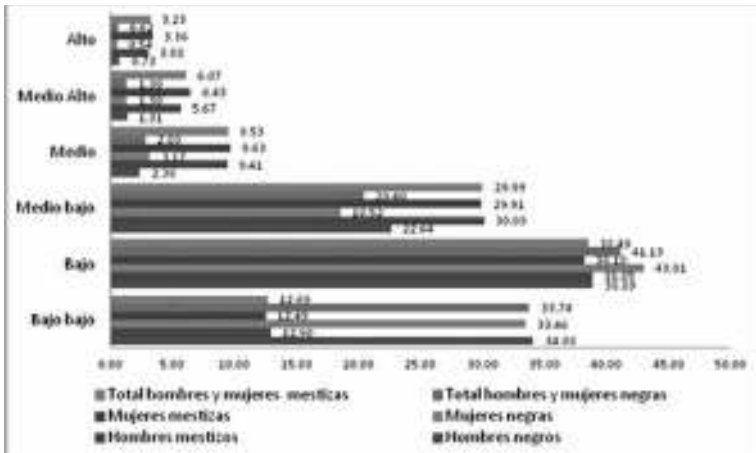
El área urbana de Medellín tiene 6 estratos, clasificados de la siguiente manera: 1:Bajo-bajo; 2:Bajo; 3:Medio-bajo; 4:Medio; 5:Medio-Alto; y 6:Alto, en esta ciudad se puede identificar una concentración de la población de bajos recursos en ciertas áreas geográficas, así también como la predominancia de estratos altos en ciertas zonas de la ciudad. En el norte, por ejemplo, predominan los estratos 1 y 2, seguidos de una presencia menor del estrato 3, en estas zonas se dibuja una concentración de personas pobres, muchas de las cuales llegan a la ciudad debido al proceso de migración, característico de otras ciudades de América Latina hacia mediados del siglo xx, como efecto de la urbanización, y posteriormente en el país por otras problemáticas de desplazamiento por violencia sociopolítica y por el conflicto armado, que se ha padecido en distintos momentos históricos.

En las zonas del centro, aunque comienza a notarse la presencia del estrato 3, 4 y 5, sigue siendo muy importante, sobre todo hacia las periferias oriental y occidental, la permanencia de los estratos 1 y 2; cabe resaltar que, este lugar ha tenido un proceso migración de afrodescendientes por el conflicto armado, de la costa Pacífica y el Urabá Antioqueño. La zona sur occidental, se caracteriza por la presencia de los estratos 3, 4 y 5, desaparece el estrato 1 y el estrato 2 tiene baja representación. La zona sur-occidental es homogénea, en la habitabilidad de personas en estrato 6 y una menor presencia de los estratos 4 y 5. Este sector de la ciudad tiene un mayor nivel de bienestar socio-económico.

Cuando se observa la distribución por estrato de los habitantes de Medellín, se puede ver que casi el 80% de los habitantes se concentran en los tres estratos inferiores 1, 2 y 3 (bajo-bajo, bajo y medio-bajo) y que el 50% en los dos más deprimidos 1 y 2 (bajo-bajo y bajo). A esto le sigue, el estrato 4 (medio) con el 10%, el 5 (medio-alto) con 6,8% y el 6 (alto) apenas alcanza el 3,9%. La mayor concentración de población se encuentra en la zona norte

de la ciudad y la menor en el sur. Lo anterior denota que, en la ciudad hay marginación y pobreza para una parte significativa de las personas; sin embargo, existen algunos grupos subalternizados que concentran menores oportunidades de ascenso en la escala de estratificación social, entre los cuales están la población afrodescendiente, debido a la dotación reducida de capacidades para insertarse en el sistema educación superior y al mercado laboral formal. En este sentido, la distribución socio-espacial, también, determina la reproducción intergeneracional de las desigualdades sociales y su concentración geográfica es resultado de las disparidades en términos de Desarrollo Humano que concentran las distintas comunas y corregimientos de la ciudad.

Gráfica N° 2. Estrato según variable auto-reconocimiento étnico y sexo



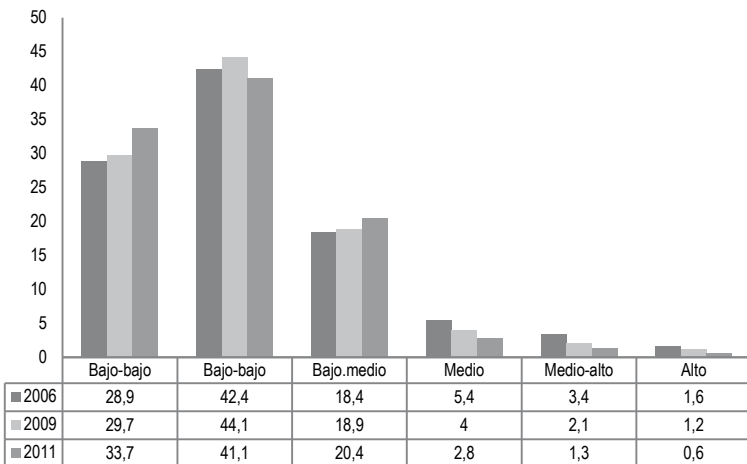
Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Al analizar la variable que indaga por el reconocimiento étnico de los habitantes y el estrato, en comparación con la población mestiza, la población negra, tiene menores condiciones de vida y de bienestar social. El 74,9% de las personas afrodescendientes se encuentra en los estratos 1 y 2 (bajo y bajo-bajo), mientras la población mestiza, proporcionalmente, se concentra en este nivel en un 51,2%. El 95% de las mujeres afromedellinenses están ubicadas en los tres estratos más bajos de la pirámide

social, y una proporción importante de estas, el 81%, en el 1 y el 2. Aunque la presencia de mujeres mestizas en estos estratos es alta, está 15 puntos por debajo de las negras, y el 39,2% de ellas están localizadas en el estrato 3 (ver *Gráfica N° 2*).

La variable étnico-racial es relevante a la hora de determinar la presencia de las personas en los distintos estratos. Los hombres negros, por ejemplo, se concentran en el 78% de los casos en los estratos 1 y 2, más de 22 puntos por encima de los hombres mestizos. Las mujeres mestizas y negras tienen una presencia en los estratos 1 y 2 muy similar a la de los hombres de su mismo reconocimiento étnico, pero entre las personas de ambas poblaciones, hay brechas amplias. Únicamente el 4,1% de las personas negras alcanza los estrato 4 y 5, mientras la gente mestiza tiene una presencia en este nivel de 15,6%. En conclusión las personas negras se concentran en los estratos 1 y 2, ubicados en las zonas y comunas de menor desarrollo humano, y al interior de estas se localizan en los barrios y sectores más empobrecidos de la ciudad, lo que se traduce en mayor marginalidad.

Gráfica N° 3. Presencia de la población afrodescendiente por estrato socioeconómico en Medellín 2006, 2009 y 2011



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2006, 2009 y 2011-Medellín

Comparando datos de 2006, 2009 y 2011, en lo relacionado a la variable étnica y la estratificación de la población negra en Medellín, puede inferirse que esta población tiene pocas oportunidades de movilidad, ya que mantiene el patrón de concentración en los estratos más bajos, con tendencia al aumento, y poca presencia en los estratos altos con propensión a la disminución. Para el 2006, el 71,3% de las personas afro se concentra en los estratos bajo-bajo y bajo; en el 2009 esta misma proporción es de 73,8% y en el 2011 alcanza el 74,9%. Una revisión de la presencia de personas negras en los estratos más altos, medio-alto y alto, presenta una tendencia inversa, ya que para el 2006 era del 5%, en el 2009 el 3,3% y, por último en el 2011, es apenas el 1,9%. La presencia en el estrato medio también tiende a disminuir, ubicándose en el 2006 en el 5,4%, en el 2009 del 4%; finalmente, en 2011, alcanza el 2,8%. Los datos anteriores permiten concluir que la calidad de vida de esta población tiende a decrecer (Ver *Gráfica N° 3*).

Hay otras variables establecidas por la Encuesta de Calidad de Vida 2011, que permiten evaluar la condición y la satisfacción del bienestar social en la población negra, en relación con otros grupos poblacionales, así también como la presencia o no de entornos y desarrollos sociales que contribuyen al fortalecimiento de sus capacidades para movilizar recursos de ascenso social y mejoramiento de su acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Es así como, cuando se hizo la pregunta por la libertad de movilidad de las personas para desplazarse de un lugar a otro, que en el contexto de Medellín tiene una relación con la existencia de fronteras invisibles,²¹ se encuentra que un 30,2% de las

21. Nombre que se da al condicionamiento de la movilidad entre los distintos, barrios, sectores, comunas y zonas, realizada por la presencia de bandas delincuenciales en los territorios y actores armados ilegales que controlan el microtráfico de drogas y armas, así también la práctica de los delitos de extorsión y robo. Este fenómeno guarda también una relación directa con el grado de marginalidad y pobreza de los barrios y comunas, ya que precisamente las zonas y comunas que tienen los índices de desarrollo humano más bajos y que tienen menores oportunidades de bienestar y calidad de vida se asocian a la presencia de estos grupos (véase IPC, 2010).

personas negras sienten que hay algún tipo de límite para desplazarse en el territorio (Encuesta de Calidad de Vida de 2011, variable 258, p. 16).

Es importante anotar en este análisis que los hombres negros se encuentran más restringidos en su libertad de movilidad, en particular los jóvenes, porque se les asocia con la delincuencia y la ilegalidad. Adicionalmente, el 20,8% de estas personas consideran que el sector donde habitan es inseguro, siendo más alta esta percepción en las mujeres con un 22,2% que en los hombres que llega al 19,1%, y a que el 32% denuncia la existencia y accionar de bandas o combos en sus territorios; junto a otros delitos comunes como el asalto a lugares de residencia, el expendio de drogas ilícitas, la extorsión. Estos barrios también son escenarios de tiroteos y problemas entre personas vecinas por linderos, lo que demuestra su grado de marginalidad.

3.2.2 Migración y desplazamiento

Cuando recién llegamos, mi papá nos consiguió una casa en todo el parque de Guadalupe y él nos decía que nos traía para una parte muy buena, [...] nos vinimos para Medellín [...] . En ese entonces nos daba mucho miedo [...] porque en Quibdó nos decían que en Medellín mataban por cinco pesos. (Mujer negra, bachiller, líder zona nororiental)

Yo soy una mujer viuda víctima de la violencia de este país, me había casado con un joven líder en la zona de Urabá, [asesinado] en el 2000 por los paramilitares. (Mujer negra, psicóloga social, funcionaria pública)

Por su carácter de ciudad capital del Departamento de Antioquia, el proceso de urbanización y la centralidad de la industria textil de mediados del siglo xx, que demandó aumentar la disponibilidad de la fuerza de trabajo, así también como por las desiguales condiciones de calidad de vida de otros municipios de la región, Medellín recibió durante dicho siglo una gran cantidad de población migrante, lo que se reflejó en un crecimiento demo-

gráfico exponencial (Ramírez: 2011). No obstante, tal como se expresó en otro apartado de esta investigación, el problema del desplazamiento forzado en el país,²² también marca hitos históricos en los procesos de urbanización, particularmente en ciudades capitales como Medellín, receptoras de personas obligadas a dejar los lugares de residencia por efecto de conflicto armado interno. Medellín, Quibdó, Florencia, Sincelejo, San José del Guaviare, Santa Marta, Valledupar, Buenaventura, Barrancabermeja y Bogotá, son las ciudades con mayor presión de población desplazada (Ibáñez y Moya: 2007, 32). Aunque Bogotá, Medellín y Cali reciben un mayor número de personas en esta condición, a diferencia de otras, estas se encuentran en una mejor situación para su recepción (Ibáñez y Moya: 2007, 32).

La presencia de gente negra en Medellín se asocia en gran medida a los fenómenos de migración de personas procedentes del Departamento del Chocó que migran desde los años cincuenta del siglo xx (Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa, 2009, p. 161), en busca de mejores condiciones de vida y trabajo; y por desplazamiento forzado especialmente desde finales del siglo anterior como efecto del conflicto armado en la Costa Pacífica, predominantemente de la región chocoana y el Urabá Antioqueño.

Casi la mitad de la población que llega a Medellín viene del Chocó (Pacífico colombiano), un departamento fuertemente golpeado por la presencia de grupos armados ilegales, guerrilla y paramilitares, y alrededor del 36% llegan de otros municipios de Antioquia, entre los cuales tiene importancia significativa la región del Urabá antioqueño, con los municipios de Apartadó, Carepa, Vigía del Fuerte, Chigorodó, Mutatá, Necoclí y Turbo, que suman más del 20% de personas que se han desplazado, estos lugares también ostentan una presencia de grupos ilegales similar a la chocoana. Otras regiones de procedencia son: Córdoba, Ce-

22. El desplazamiento forzado como fenómeno socio-político se produce cuando la población civil es obligada por fuerza a dejar sus lugares de residencia para ir a otros lugares, las causas más comunes son: las amenazas, la muerte de un familiar y el enfrentamiento entre actores armados, sean estos legales o ilegales. El desplazamiento afecta principalmente a las mujeres, los niños y las niñas.

sar, Valle del Cauca, Bolívar y Bogotá. En cuanto a las mujeres el 52,5% proceden del Chocó y el 34,5% de otros municipios de Antioquia, sobresaliendo los ya mencionados del Urabá Antioqueño. (Encuesta de Calidad de Vida de 2011, variable 28 p. 2).

Cuadro N° 3. Personas por permanencia en Medellín según variables auto-reconocimiento étnico y sexo

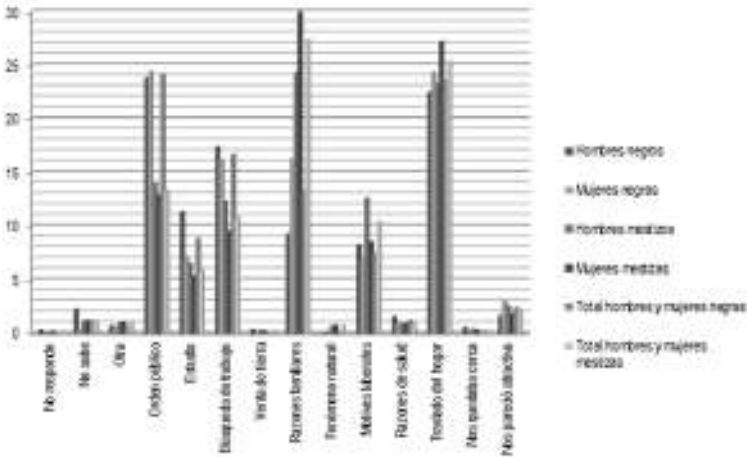
De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como:		¿Ha vivido toda su vida en este municipio?			
		No sabe	Sí	No	Total
Hombres	Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	0	12.327	11.040	23.367
	%	0	52,8	47,2	100
	Mestizo	176	674.680	218.620	893.477
	%	0,0	75,5	24,5	100,0
Mujeres	Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	0	12.731	15.010	27.742
	%	0,0	45,9	54,1	100,0
	Mestizo	133	737.869	258.106	996.107
	%	0,0	74,1	25,9	100,0
Total	Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	0	25.058	26.050	51.108
	%	0	49,0	51,0	100
	Mestizo	309	1.412.549	476.726	1.889.584
	%	0,0	74,8	25,2	100,0

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Como se observa en el *Cuadro N° 3*, según datos estimados por el cruce de variables de la Encuesta de Calidad de Vida 2011, el 51% de personas negras que habitan Medellín no han vivido toda la vida en la ciudad; este mismo dato para personas mestizas alcanza el 25,2%, es decir, más de 25 puntos por debajo. Observando las variables de sexo y condición étnico-racial, se in-

fiere que las mujeres afrodescendientes tienen el porcentaje más alto de quienes no han nacido en Medellín equivalente al 54,1%, en relación con hombres negros (47,3%) y mestizos (24.5%), y las mujeres mestizas (25.9%).

Gráfica N° 4. Causas por las cuales se vinieron a vivir a Medellín, según auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

La principal causa, por la cual las personas negras se vienen a Medellín, sigue siendo el orden público en el 24.1% de los casos. En las personas mestizas esta misma causa es del 13.4%, lo que significa una afectación más acentuada en la gente negra del desplazamiento forzado. Otras causas importantes por la cual migra la gente negra hacia la ciudad son: el traslado del hogar 23,5%, la búsqueda de trabajo 16,7 y las razones familiares en el 13.3%.

Para las mujeres, las razones de orden público representan el 24.39% y para los hombres 23.8% (Ver Gráfica No. 4). Según los testimonios, extraídos de entrevistas, el desplazamiento forzado en las mujeres está asociado a la pérdida del esposo o de un familiar cercano en sus lugares de origen, en la mayoría de los casos por acciones de los grupos armados ilegales. Estas mujeres de origen rural, se desplazan, muchas veces, con sus hijos e

hijas a un lugar que poco reconocen, ocupando las periferias de la ciudad, sobreviviendo desde los lugares y oficios que les son asignados en el imaginario, trabajadoras domésticas, vendedoras de frutas y alimentos propios de las regiones costeras y actividades de peinado.

3.2.3 Menor educación: reducidas oportunidades de acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente

Yo he estudiado mucho con sacrificio, en este momento donde estudio soy la única negra y uno ve la diferencia, hay muchas compañeras que no lo tratan a uno y lo miran por arriba del hombro sólo por el hecho de yo ser negra- (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

La educación es un derecho humano fundamental y constituye un factor de movilidad social, de equidad e inclusión por su papel en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, parte de las transformaciones positivas para las mujeres en las últimas décadas, lo constituye bajar sus tasas de analfabetismo e insertarse en la educación media, técnica, tecnológica y superior, lo que les permite aumentar sus oportunidades laborales e incrementar su estatus social.

Medellín realizó, en los períodos de gobierno 2004-2007 y 2008-2011, adelantos importantes en el tema de educación, mejorando las coberturas en inicial, transición, primaria, secundaria y media, cuyas tasas de cobertura neta alcanzaron en 2010, el 64,5%, 90%, 104,4%, 98% y 90%, respectivamente. Asimismo, para este mismo año, el porcentaje de alfabetización en personas mayores de 15 años fue de 97% y en adultos mayores de 55 años y más, de 92,6%, expresando un progreso de 2007 a 2010 de 0,02 a 0,2%. Sin embargo, sigue siendo preocupante la baja cobertura en educación superior, cuya tasa apenas alcanza el 36,8% para el año 2010 (Veeduría Plan de Desarrollo, 2012, p. 40).

Cuadro N° 4. Analfabetismo en personas mayores de 15 años y más según variable auto-reconocimiento étnico y sexo

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como:	Hombres				Mujeres				Total			
	Si	No	Total	Tasa de analfabetismo	Si	No	Total	Tasa de analfabetismo	Si	No	Total	Tasa de analfabetismo
No responde	368	68	436	15,5	199	0	199	0,0	567	68	635	10,6
No sabe	14.357	672	15.030	4,5	15.702	637	16.339	3,9	30.059	1.309	31.368	4,2
Indígena	570	0	570	0,0	616	0	616	0,0	1.185	0	1.185	0,0
Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	15.616	347	15.964	2,2	19.297	1.034	20.331	5,1	34.914	1.382	36.295	3,8
Mestizo	688.692	18.150	706.843	2,6	792.343	23.804	816.147	2,9	1.481.036	41.955	1.522.990	2,8
Blanco	138.248	2.401	140.649	1,7	169.425	4.589	174.014	2,6	307.673	6.990	314.662	2,2
Rom o Gitano	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Total	857.852	21.638	879.490	2,5	997.582	30.064	1.027.646	2,9	1.855.434	51.702	1.907.136	2,7

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

El porcentaje de analfabetismo para la ciudad en 2011 para población mayor de 15 años, calculado según datos de la Encuesta de Calidad de Vida, es de 2,7%. El porcentaje de analfabetismo de las mujeres en comparación con los hombres está 0,5 por encima, llegando a 2,9%. Sin embargo, un análisis desde la variable étnico-racial, realizando esta misma comparación, en personas indígenas y afrodescendientes mayores de 15 años, son los más altos, ubicándose en 4,2% y 3,8%, respectivamente. Cruzando las variables sexo y la de auto-reconocimiento étnico, se encuentra que las mujeres afrodescendientes tienen una tasa de 5,1%, la más elevada en relación a las poblaciones en comparación (Ver *Gráfica N° 4*)

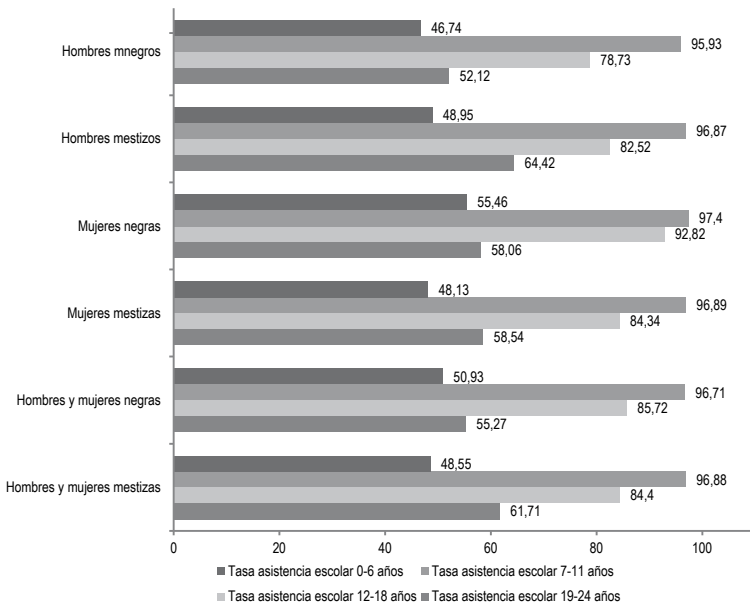
Cuadro N° 5. Personas mayores de 15 años y más que saben leer y escribir de acuerdo a auto-reconocimiento étnico, sexo y grupos etarios

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como:	Rango de edad	Hombres			% alfabetización
		Si	No	Total	
Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	15-24	5.350	41	5.391	99,2
	25-54	8.900	229	9.129	97,5
	55 y más	1.366	78	1.444	94,6
	Total	15.616	347	15.964	97,8
	15-24	159.833	2.145	161.978	98,7
	25-54	380.893	8.919	389.812	97,7
	55 y más	147.967	7.087	155.053	95,4
	Total	688.692	18.150	706.843	97,4
		Mujeres			
Mestizos (as)	15-24	5.635	91	5.725	98,4
	25-54	11.625	404	12.029	96,6
	55 y más	2.037	539	2.577	79,1
	Total	19.297	1.034	20.331	94,9
	15-24	152.779	1.854	154.633	98,8
	25-54	443.445	9.825	453.270	97,8
	55 y más	196.119	12.125	208.244	94,2
	Total	792.343	23.804	816.147	97,1

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Un factor de discriminación premercado laboral para las mujeres negras, lo constituyen los bajos porcentajes de alfabetización, sobre todo en población mayor. Un cruce de la variable étnico-racial, rangos de edad y sexo muestra que las mujeres adultas mayores de 55 apenas alcanzan un porcentaje de alfabetización del 79,1%, este mismo porcentaje en hombres y mujeres mestizas y hombres negros es, respectivamente, de 95,4%, 94,2% y 94,6%, entre 15 y 16 puntos por debajo de las mujeres afro (ver Cuadro N° 5). Esto se explica por la migración y el desplazamiento forzado de mujeres adultas procedentes de regiones rurales con pocas oportunidades de acceso a educación, que por sus condiciones particulares étnicas y socioeconómicas encuentran límites para insertarse al sistema educativo de la ciudad.

Gráfica N° 5. Tasa de asistencia escolar por edad, sexo y auto-reconocimiento étnico



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Aunque las mujeres entre 15 y 24 años alcanzan un porcentaje de alfabetización de 98,4%, ésta sigue siendo levemente inferior al de las de mujeres mestizas que alcanza el 98,8% y el de los hombres negros y mestizos que tienen porcentajes de 99,3% y 98,6%, respectivamente (ver *Cuadro N° 5*). Entre los rangos de edades de 25 y 54 años, las diferencias se acentúan, las mujeres negras, por su parte, alcanzan un porcentaje de 96,6%, por debajo de las mujeres mestizas que está en 97,8% y hombres negros y mestizos que tienen, respectivamente, 96% y 97%.

En la *Gráfica N° 5*, al analizar las tasas de asistencia escolar para poblaciones afro y mestiza, se evidencia que, pese a que, las tasas de asistencia escolar entre los 0 y 6 años en afrodescendientes son superiores, hallándose respectivamente en el 50,9% y 48,6%, esta diferencia no permanece así, en el rango de 7 a 11 años, en el cual la población mestiza tiende a aumentar y la afrodescendiente a disminuir, ubicándose en 96,9% y 96,7%, consecutivamente.

Ambas poblaciones bajan sus coberturas educativas entre los 12 y los 18 años, lo que tiene una relación con la mayor participación de este grupo de edad en el mercado laboral, pero la situación más concluyente frente a la situación de marginalidad y exclusión de la población afro, se evidencia en el porcentaje de asistencia escolar de los 19 a los 24, en la que la población mestiza es 61,7% y la afrodescendiente apenas alcanza al 55,3%. En relación con las mujeres los hombres negros, tienen los porcentajes más bajos de cobertura escolar, entre los 7 y los 11 años, de los 12 y los 18 años y de los 19 a los 24, logrando respectivamente el 95,9%, 78,3% y el 52,1%. La situación para las mujeres afro es de una asistencia escolar de los 7 a los 11 años del 97,4%, de los 12 a los 18 del 92,8% y de los 19 a los 24 del 58,1% (ver *Gráfica N° 5*).

El 40,7% de las mujeres negras entre los 15 y los 24 está fuera del sistema educativo, lo que puede significar que en el futuro no contarán con una educación básica, técnica, tecnológica, ni profesional, que les permita mejorar su estatus como fuerza de trabajo; ya que una vez fuera del sistema educativo se reducen las oportunidades de reingreso, máximo en el caso de las niñas y

adolescentes, puesto que la mayoría de ellas, dedican su tiempo a labores del hogar y domésticas, esto contribuye a consolidar la discriminación premercado laboral.

Para determinar el impacto de lo anterior con relación al mercado laboral, basta mencionar que muchas de estas mujeres llegan del Chocó a la ciudad de Medellín a trabajar como empleadas domésticas, lo que ha venido generando un nicho en este oficio, que se convierte en una herencia de exclusión y marginalidad. Al respecto una de las entrevistadas observó:

Yo me sorprendo mucho con las tías, ya que después de 20 a 30 años de vivir en esta ciudad, todavía son trabajadoras domésticas; y es muy loco que les consigan a sus hijas ese tipo de trabajos; es la respuesta a una serie de carencias en términos de formación, tener una cantidad de hijos y no tener otras posibilidades laborales, económicas y de educación, que les permita ver otras opciones para su quehacer cotidiano (Mujer negra, socióloga, funcionaria de organización no gubernamental —ONG)

El cruce de jefatura de hogar por nivel educativo determina que, la tasa más alta entre quienes no tienen ningún estudio, la tienen las mujeres afro con el 15,2%; adicionalmente, el 29% de ellas sólo tienen estudios primarios, un 8,7% secundarios, un 15,3% medios, un 15,2% estudios universitarios; sólo un 1,5% logran el grado de especialización y maestría.

Estos datos estadísticos permiten evidenciar que las personas jóvenes mestizas permanecen más en el sistema escolar, mientras las afro son expulsadas al mercado laboral informal o a las labores de cuidado de la familia; por otro lado, la población mestiza tiene más posibilidades para dar continuidad a sus estudios, lo que les garantiza una mejor ubicación en el mercado de trabajo. Las mujeres negras tienen menos acceso a la educación y presentan mayores índices de analfabetismo que las mujeres mestizas y los hombres negros y mestizos, lo que afecta sus oportunidades de ubicarse mejor en el mundo laboral.

Como negra en el colegio siempre me remitieron a lo cultural y a la algarabía, no como una mujer intelectual [...] ser negra te encasilla, bailas, haces deporte, te aguantas todo tipo de trabajo y de actividades bruscas; en cambio para un tipo de actividades intelectuales no eres una opción y creo que eso si determina en cierta medida lo que haces en el futuro y en lo que trabajas, [...] que una negra se dé a la tarea de estudiar sociología queda como ¿qué haces acá? (Mujer negra, socióloga, funcionaria organización no gubernamental —ONG)

Cuando yo estaba recién salida del bachillerato yo me presenté tres veces al SENA, yo quería ser auxiliar bancaria, se me metió en la cabeza, yo he sido muy buena estudiante, en el puesto uno y dos en el bachillerato, tenía posibilidades para ganar el examen, hubiera seguido presentándome, pero un día me dijo el señor del SENA: hija no se siga presentando porque yo le voy a decir una cosa los que patrocinan el SENA son los de los bancos, los de los bancos tienen una política que ahí no entran mujeres negras, ahí mira si vuelve a presentar el examen. (Mujer negra, filósofa, líder organización personas afrodescendientes).

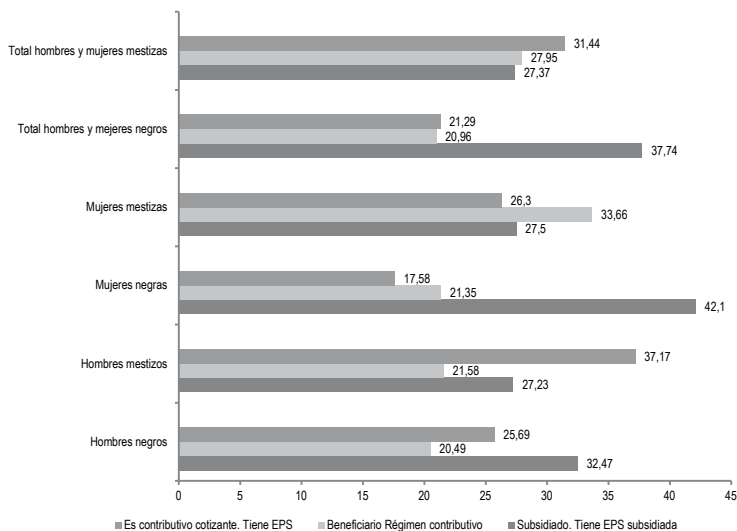
Otro aspecto para el análisis de la situación de discriminación en la población negra determina que hay, según las entrevistas realizadas a mujeres negras y a funcionarios y funcionarias públicos de la Alcaldía de Medellín, condicionantes sociales presentes incluso en el ambiente educativo, que influyen en la elección de ocupaciones y profesiones de estas personas a actividades deportivas y temas culturales.

3.2.4 Aseguramiento en salud

Yo estuve mucho tiempo en la casa, después de trabajar de cuenta mía en un almacén, donde estuve como 17 o 18 años. Luego sobreviví con los ingresos de los animales que tenía. Nunca he cotizado a la seguridad social, ni pensión ni salud tampoco...Ahora estoy en Sisbén. (Mujer negra, bachiller, líder zona nororiental)

El Sistema de afiliación en Salud, hace parte del Sistema de Seguridad Social,²³ en él se definen dos regímenes para la atención: el Régimen Contributivo para quienes tienen contrato de trabajo formal o trabajadores y trabajadoras independientes u otras personas con capacidad de pago; y el Régimen Subsidiado, para las personas que no tienen contrato de trabajo ni ingresos suficientes para cotizar a la salud. En este sentido, evaluar el tipo de aseguramiento que tiene una población en salud, muestra a la vez, el grado de bienestar en términos socioeconómicos y su situación en el mercado de trabajo.

Gráfica N° 6. Personas según tipo de afiliación a salud y variables auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

23. Que podría definirse como un conjunto de instituciones, normas y procedimientos para la protección laboral y la asistencia social en el país, cuyo fin principal es garantizar la vida con dignidad. Comprende el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Pensiones y el Sistema General de Riesgos Laborales.

El aseguramiento en salud para la población afrodescendiente en Medellín está concentrado en el Régimen Subsidiado en el 37,7% de los casos; un 13,1% no tiene ningún tipo de afiliación y un 6,8% tiene una afiliación especial; es decir que, más de la mitad de esta población depende de la acción subsidiada del Estado para garantizar su atención en el sistema. La comparación con la población mestiza arroja una pertenencia al Régimen Subsidiado de más de 10 puntos por debajo, situándose en un 27,4%; la no afiliación llega a 9,8% y el beneficio de regímenes especiales a 5,3%.

Es de resaltar que la población femenina, tanto negra como mestiza, tiene unas condiciones de mayor vulneración de este derecho, en comparación con los hombres de su mismo reconocimiento étnico, manteniéndose una situación más acentuada de desprotección en la primeras. Tal como se indica en la gráfica No. 6, las mujeres afro tienen una cobertura del Régimen Subsidiado de 42,2%, mientras que en los hombres alcanza el 32,5%; esta misma comparación en hombres y mujeres mestizas es de 27,2 y 27,5%. Obsérvese que la brecha es más profunda entre las mujeres y los hombres afro que entre hombres y mujeres mestizas, lo que claramente evidencia la discriminación y la marginalidad social de las mujeres afrodescendientes para acceder a condiciones laborales formales.

En el análisis de datos del Régimen Contributivo se evidencian mayores coberturas para la población mestiza en relación con la afro, con el 31,4% y el 21,3%, respectivamente; es decir, que entre ambas poblaciones hay una brecha diferencial de más de 10 puntos. Por otro lado, se encuentra que el acceso de las mujeres negras a este régimen es del 17,6%, la menor proporción con respecto a hombres afro y, hombres y mujeres mestizas, que tienen cobertura en el 25,7%, 37,2% y 26,3%. La proporción más alta de beneficiarios a este régimen se encuentra en la población mestiza con el 28% contra un 21% de la afro; las mujeres negras son beneficiarias en el 21,4% de los casos, mientras las mestizas, lo son en el 33,8%. Aunque es más profunda la brecha entre hombres y mujeres mestizas, hay menor acceso de la población femenina negra a este régimen, en comparación con el que tienen hombres y mujeres de las dos poblaciones.

3.2.5 *Vivienda y servicios públicos domiciliarios*

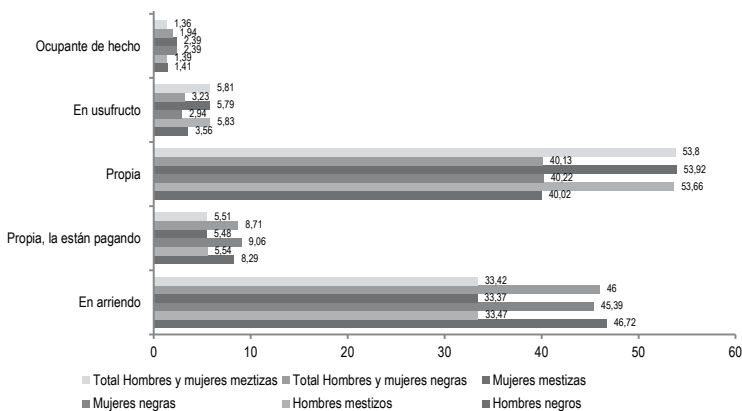
Las mujeres negras pobres no tienen garantizado las mínimas condiciones de vida, no tienen casa, no tienen asegurado el asunto del alimento, la educación para sus hijos. (Mujer negra, psicóloga social, funcionaria pública)

En Colombia la vivienda es un derecho humano consagrado en el artículo 51 de la Constitución Nacional, que hace parte de los Derechos económicos sociales y culturales.²⁴ Sin embargo, el cumplimiento de este derecho dista de la realidad, especialmente para aquellas poblaciones que habitan en las periferias de las ciudades capitales, en situación de pobreza y extrema pobreza, así también como para quienes llegan en condición de desplazamiento a estos centros urbanos.

Para la Personería de Medellín (2010, p. 77), en la ciudad hay un déficit histórico de vivienda de interés social o prioritaria, sobre todo para aquellas poblaciones que se encuentran en situación de desplazamiento forzado por efectos del conflicto armado y que se localizan en asentamientos subnormales de la periferia, en viviendas artesanales (construidas con plástico, cartón, madera y otros). Por otro lado, la alta vulnerabilidad de estos contextos, hace que las familias sean propensas a emergencias de orden natural, afectaciones por la violencia y otros conflictos sociales por la presencia de actores armados ilegales y bandas delincuenciales, tales como: reclutamiento forzado de infantes y adolescentes para acciones delictivas; violencia sexual contra las mujeres, niños y niñas; despojo de sus propiedades, extorsiones, entre otros.

24. “Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda” (República de Colombia, 1991, p. 9)

Gráfica N° 7. Tenencia de la vivienda por variables auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Los datos de tenencia de la vivienda muestran que, el 33,3% del total de la población de Medellín vive en arriendo; 53,8% en viviendas propias; 5,9% en viviendas que están pagando y 5,6% en usufructo.

En contraste, el 46% de la población afro, habita viviendas en arriendo, un 40,1% tienen la propiedad de la vivienda, un 8,7% la están pagando, y un 5,2% en ocupación de hecho y usufructo. En la población mestiza los porcentajes corresponden a 33,4% en arriendo; un 53,8% en viviendas propias; y, un 5,5% la están pagando (ver *Gráfica N° 7*). Obsérvese las diferencias entre quienes están en arriendo, en las cuales las personas afro superan más de 12 puntos a las mestizas, y entre quienes tienen la propiedad de las viviendas donde las personas afro son inferiores en casi 14 puntos. En conclusión los hombres y mujeres mestizas viven menos en residencias en arriendo y más en lugares propios, mientras las personas afrodescendientes viven más en lugares alquilados.

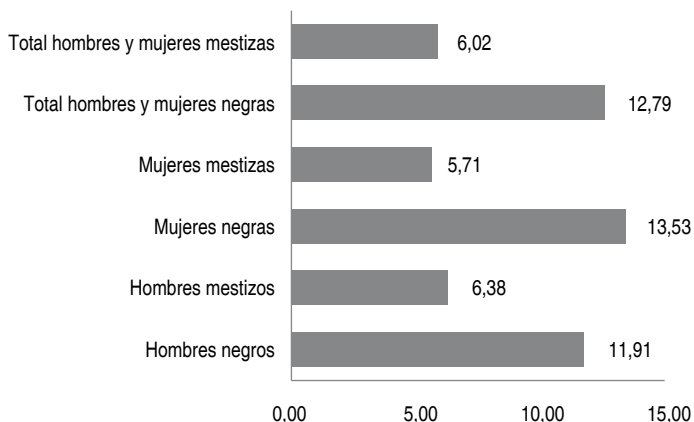
Según la auto-percepción de las personas negras, la calidad de la vivienda que se ofrece en el sector donde se habita es mala, muy mala y aceptable en el 48%, esta misma respuesta en personas mestizas es de 33,1%. A este respecto también se encuentra

que el 1,5% de las personas afro viven en ranchos o viviendas construidas con desechos (zinc, tela, lona, cartón, latas, plásticos, madera burda y/o bareque, etc.).

En cuanto a las coberturas de servicios públicos domiciliarios, Medellín a diferencia de otras ciudades del país con presencia de población negra, cuenta con amplia cobertura de servicios públicos, alcantarillado, acueducto, energía y telefonía fija; en este sentido en comparación con otras regiones, esta ciudad tiene mejores oportunidades de bienestar social y material para la mencionada población. Para la población general de Medellín estas coberturas alcanzan los siguientes porcentajes: acueducto 98,2%, alcantarillado 96,9%, energía eléctrica 100%, telefonía fija 94% y redes de gas natural 58,9%.

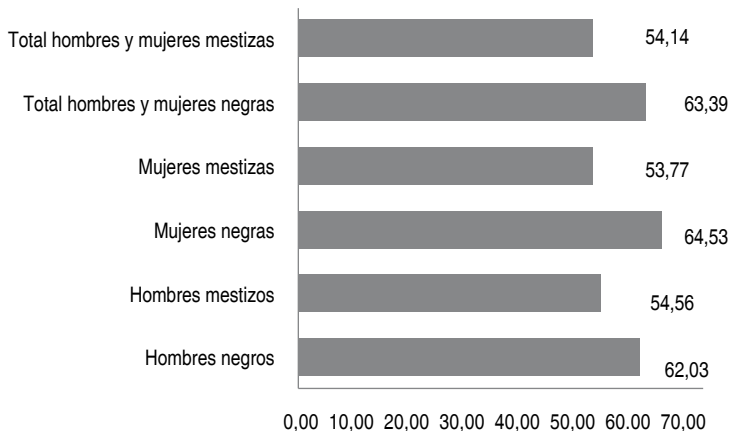
Sin embargo, al analizar los accesos de la población afro a los servicios públicos, se notan brechas en la cobertura de gas natural, ya que mientras que la población mestiza tiene un 58,3%, en la negra es de 40,7%. Por otro lado, son más las personas negras que dependen de los cilindros de gas propano para la cocción de sus alimentos, con un 40,3%, mientras que en la mestiza este registro es del 30%. Sumado a lo anterior, un 1,7% de las mujeres negras aún cocinan con leña, madera, carbón de leña, petróleo, gasolina, alcohol, kerosene o cocinol, lo que afecta su condición de salud. Otro análisis muestra cómo en relación con la población mestiza, la negra tiene las menores coberturas en telefonía fija que llega a un 87,2%. En cuanto a la cobertura a internet, hombres y mujeres negras acceden en el 36,6%, mientras en mestizos y mestizas, la proporción es del 45,9%.

Gráfica N° 8. Tasa de personas sin telefonía fija por sexo y auto-reconocimiento étnico



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

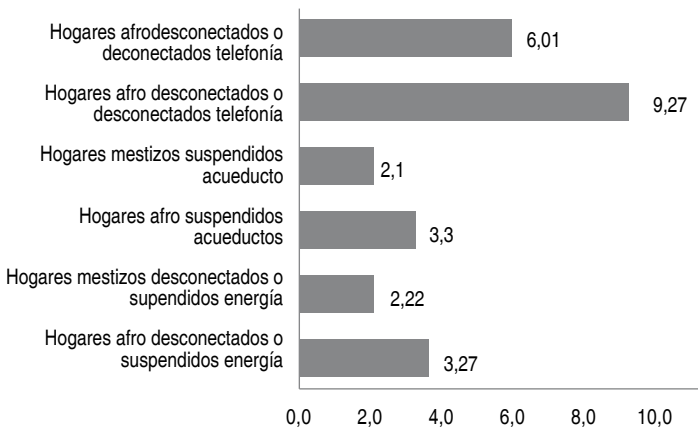
Gráfica N° 9. Tasa de personas sin conexión a internet por sexo y auto-reconocimiento étnico



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Pese a las amplias coberturas de servicios públicos domiciliarios que hay en Medellín, en relación con otras ciudades de Colombia, existe el problema de las personas suspendidas y desconectadas,²⁵ que priva a una parte importante de la población de estos servicios, tal situación afecta principalmente a las personas más deprimidas socioeconómicamente, entre quienes se encuentran los y las afromedellinenses. Según datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011, en la ciudad se encontraban suspendidos o desconectados de la energía eléctrica 15.500 hogares; más de 14.000 tenían suspendido el servicio de acueducto; y, alrededor de 42.000 no tienen telefonía fija por suspensión o desconexión del servicio.

Gráfica N° 10. Hogares por desconexión de servicios públicos, según jefatura de hogar, sexo y auto-reconocimiento étnico



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

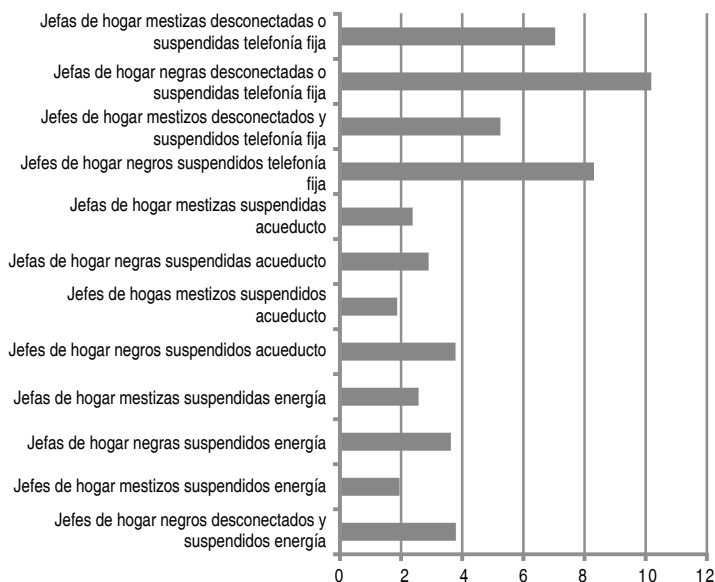
Los datos presentados en la *Gráfica N° 10* muestran que, el 3.7% de hogares afrodescendientes se encuentran desconectados o suspendidos del servicio de energía eléctrica, este mismo dato

25. La suspensión alude aquellas personas que no han pagado la factura de servicios públicos en un periodo de tiempo de 2 a 7 meses; mientras que quienes son desconectadas, son las personas que por la falta de pago durante más de 8 meses están sin acceso a los servicios.

en mestizos es del 2,2 %; el 3,3% de los hogares afro y el 2% de los mestizos tienen suspendido el acueducto; y el 9,3% de personas afro y 6% de mestizas tienen suspendido o desconectado el servicio de la telefonía fija. Obsérvese las brechas en las en relación de una población con respecto a otra.

La cobertura de telefonía fija alcanza en las mujeres afrodescendientes el 86,5% y en los hombres el 88,1%, mientras que en las mujeres y hombres mestizos es del 94,3% y 93,6%. El acceso a internet muestra mayores disparidades, en el cual las afro tienen una tasa de cobertura de apenas es del 35,5% y los hombres del 38%, mientras los hombres y mujeres mestizas tienen el 45,4% y 46,2%. El poco acceso a internet de esta población es un obstáculo para el desarrollo económico y social, porque este constituye un medio de conocimiento y rompe barreras de comunicación.

Gráfica N° 11. Hogares por desconexión de servicios públicos, según jefatura de hogar y auto-reconocimiento étnico



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

En la *Gráfica N° 11*, puede observarse las brechas en el acceso a servicios públicos en hogares afro, según jefatura masculina o femenina, en relación con las de personas mestizas. En energía quienes ostentan la tasa más alta son los jefes y las jefas de hogar afro con 3,8% y 3,6%, respectivamente. En acueducto, los hombres negros tienen una tasa de desconexión y suspensión de 3,8% y las mujeres de 2,4%. En telefonía fija, las tasas más altas son para las personas jefes de hogar afro con 8,3% para los hombres y 10,2% para las mujeres.

3.2.6 Jefatura de hogar femenina

Toda la vida mi mamá trabajó fuera del hogar, porque quedó sin el compañero muy joven; desde muy temprana edad mi papá dejó el hogar y se fue de la casa, entonces mi mamá siempre quedó responsable de todo. (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

Medellín arroja una tasa superior de jefatura femenina entre la población indígena y afrocolombiana en comparación con la mestiza, las tres alcanzan respectivamente el 60,1, 51,1% y el 42,4%, frente a una tasa para la ciudad que se estima, según datos de la Encuesta de Calidad de Vida de 2011, en 42,7%. Es decir, la jefatura femenina en la población mestiza supera levemente la tasa calculada para la ciudad, mientras en las mujeres indígenas y afrodescendientes está por encima más de 17 y 8 puntos, respectivamente. Lo anterior posiblemente esté asociado con el fenómeno de recepción de personas desplazadas en Medellín, que afecta a la población de grupos indígenas y afros, por la ocupación sistemática de sus territorios en Antioquia y el Chocó, así también como al proceso de migración de mujeres de la Costa Pacífica Colombiana en busca de mejores oportunidades de empleo (ver *Cuadro N° 6*).

Cuadro No. 6. Personas por jefatura de hogar según auto-reconocimiento étnico y sexo

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como:	Hombres jefes de hogar	Tasa de jefatura de hogar masculina	Mujeres jefas de hogar	Tasa de jefatura de hogar femenina	Total hombres y mujeres jefes (as) de hogar
No responde	162	75,20	53	24,80	215
No sabe	7.336	60,93	4.703	39,07	12.039
Indígena	214	39,89	322	60,11	536
Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	7.058	48,88	7.382	51,12	14.440
Mestizo	323.869	57,57	238.705	42,43	562.574
Blanco	70.695	56,51	54.410	43,49	125.105
Total	409.334	57,26	305.576	42,74	714.909

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Las mujeres jefas de hogar tanto de hogares afro como mestizos enfrentan soledad en el soporte económico y afectivo de sus familias, lo que repercute en que estos hogares tengan mayores riesgos de vulnerabilidad socioeconómica, así como menores oportunidades para acceder al mercado laboral formal y al bienestar material. En este sentido las jefas de hogar afrodescendientes son solteras, viudas o separadas, sumando el 77,6% de los casos, mientras en hombres negros dicha proporción es de 16,7%. Esta comparación en hombres y mujeres jefas de hogar mestizas es de 80,8% y 13,7%.

Según algunos de los resultados expuestos hasta acá, existen unas características particulares que hacen que los hogares con jefatura femenina en población afrodescendiente, se enfrenten a factores de riesgo social y niveles de mayor precariedad para acceder a condiciones de calidad de vida, frente a hogares de hombres negros, así como hombres y mujeres mestizas, entre los que se cuentan:

- El 15% de las jefas de hogar afro no tienen ningún nivel

educativo y más del 43% no han concluido sus estudios primarios ni secundarios.

- Sólo el 34,8% está en el Régimen de Salud contributivo, o sea que más de la tercera parte de estas mujeres depende del Régimen Subsidiado y por lo menos el 14% no tiene afiliación en salud, reflejando la situación de desprotección de sus familias ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Los análisis de estas variables para la población masculina afrodescendiente y para hombres y mujeres mestizas, refieren que la afiliación más alta al Régimen Contributivo la tienen los hombres mestizos con 61,4%, le siguen los negros con 52,3%, y las mujeres mestizas con el 43%. En cuanto al Régimen Subsidiado, la más alta inscripción la poseen, después de la población femenina jefa de hogar afro, las mujeres mestizas con el 26,9%, a continuación están los hombres negros y mestizos con el 25,8% y el 19,8%, respectivamente. Lo anterior refleja la discriminación de género y étnico-racial que permanece en el acceso a servicios de salud, lo que influye necesariamente en la eficiencia y la efectividad de los mismos, afectando la expectativa y calidad de vida de esta población.

3.3 Factores de discriminación de mercado laboral de las mujeres negras

Yo tengo muchas amigas que se quedaron en el servicio doméstico. Cuando llegamos a esta ciudad, yo siempre me preguntaba, pero si nosotras en Quibdó no éramos muchachas del servicio doméstico [...] ¿Por qué tenemos que llegar a Medellín a ser muchachas del servicio? Siempre le decía eso a mis amigas, ellas me decían *vamos a hacer aseo*, y yo les decía yo no voy a ir, siempre me negué a eso y me metí a estudiar, seguí estudiando y muchas de mis amigas hoy todavía siguen en el servicio doméstico. (Mujer negra, psicóloga social, funcionaria pública)

Para las mujeres negras entrevistadas en esta investigación,

el trabajo productivo constituye una actividad social y económica que permite la consecución de los recursos necesarios para la vida. Ellas consideran que este debe estar cubierto, por lo menos, por el ingreso mínimo legal vigente y el aseguramiento social (en salud, pensión y riesgos profesionales) para la protección de sus familias. Además, el trabajo debe ser un factor de reconocimiento social y no de explotación. Por esta razón, en el siguiente apartado se abordan los diferentes análisis que configuran la discriminación en el mercado de trabajo, esto con el fin de evidenciar las relaciones de exclusión y marginación, que van en contravía de las acciones para garantizar condiciones de trabajo decentes para las mujeres negras en la ciudad. Para el análisis, como en el apartado anterior, se utilizaron los datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011²⁶ y entrevistas realizadas a mujeres negras de distinta condición socioeconómica, ocupaciones y nivel educativo.

3.3.1 Análisis del mercado de trabajo de la población afrodescendiente y mestiza

Yo creo que las condiciones de trabajo son precarias en muchos aspectos para las mujeres, pero no podría hablar de esa categoría de trabajo decente concretamente en relación con la realidad, porque incluso no podemos ni siquiera vivirla, en otras palabras, el concepto de trabajo decente para nosotras no está lleno de nada en nuestra realidad. (Mujer negra, filósofa, líder organización de personas afrodescendientes)

26. Este análisis de las condiciones de mercado de trabajo se construye con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011, sin embargo estos datos, pueden presentar algún sesgo, puesto que este instrumento no se construye directamente para hacer análisis de condición de trabajo. Se utilizan estos datos porque la Gran Encuesta Integrada de Hogares, encuesta para medir condiciones de empleo, del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), no pregunta por la variable étnica, por lo que no se pueden utilizar sus datos en los énfasis de esta investigación.

Según el *Cuadro N° 7*, se puede observar que en Medellín, la Población en Edad de Trabajar (PET)²⁷ de afromedellinenses y mestizos es de 39.342 y 1.603.389, respectivamente; de las cuales, en el mismo orden, el 54% y el 53% son mujeres. La proporción más alta de población en edad de trabajar la tiene la mestiza con 85%, respecto a 77% de la afromedellinense, lo que evidencia una proporción mayor de personas entre 0 y 12 años de población afrodescendientes, con lo anterior se infieren mayores niveles de dependencia económica y menores oportunidades de ingresos en esta población.

Cuadro N° 7. Tasas mercado laboral: PET, PEA, TGP, TD y TO

	Hombres		Mujeres		Totales	
	Afrodescendiente	Mestizo	Afrodescendiente	Mestiza	Afrodescendiente	Mestizo
Población total	23.367	893.477	27.742	996.107	51.108	1.889.584
Población en edad de trabajar	17.484	747.690	21.858	855.699	39.342	1.603.389
Población económicamente activa – PEA	10.418	478.548	8.963	318.676	19.381	797.224
Población económicamente inactiva –PEA	7.066	269.082	12.895	536.994	19.961	806.076
% PET	74,8%	83,7%	78,8%	85,9%	77%	84,8%
Tasa global de participación –TGP	59,6%	64%	41%	37,2%	49,3%	49,7%
Desempleados	1.196	42.440	1.033	27.474	2.229	69.914
Tasa de desempleo –TD	11,5%	8,9%	11,5%	8,6%	11,5%	8,8%
Ocupados	9.222	436.108	7.930	291.202	17.152	727.310
Tasa de ocupación - TO	52,7%	58,3%	36,3%	34%	43,6%	45,4%

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

27. “En Colombia, la Población en Edad de Trabaja- PET- es aquella que tiene una edad igual o superior a los doce (12) años. Esta población es la que se considera en condiciones para desempeñar algún tipo de actividad laboral” (Glosario Mercado laboral, s.f.).

La Tasa de Ocupación (TO)²⁸ se ubica en 43,6% en afrodescendientes y 45,4% mestizos; es decir, que hay más proporción de personas mestizas en edad de trabajar ocupadas en el mercado laboral que afrodescendientes. La tasa Global de Participación (TGP)²⁹ en hombres y mujeres negras se ubica en 49,3%, mientras que la mestiza es de 49,8%, con una diferencia de 0,5% (ver *Cuadro N° 7*).

Por su parte, la tasa de desempleo para el 2011, también ofrece una lectura de menores oportunidades en los y las afros en el mercado de trabajo, ubicándose en 11,5%, 2,7 por encima de la mestiza que alcanza el 8,8% (ver *Cuadro N° 7*).

3.3.2 Mayores porcentajes de participación laboral y ocupación, no se traduce en mejores condiciones de trabajo decente para las mujeres negras

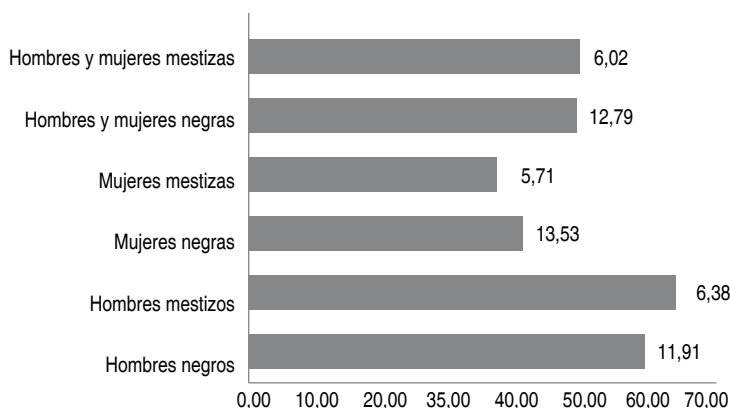
La mayor tasa de participación laboral la tienen los hombres mestizos con el 64%; le siguen los hombres y mujeres afro con el 59,6% y el 41%, respectivamente; por último, están las mujeres mestizas con el 37,2%. Es decir, por cada 100 hombres mestizos en edad de trabajar hay 64 que están trabajando o buscando ocupación; de cada 100 afro 60 están en esta misma situación; de cada 100 mujeres afro 41 buscan ocupación o están ocupadas; y de cada 100 mestizas apenas 37 (ver *Gráfica N° 12*). Entre hombres y mujeres mestizas hay una brecha de 26,6 y, entre los hombres y mujeres afro es de 18,6. Entre los hombres afro y mestizos

28. La Tasa de Ocupación (TO), “Es la relación que mide la población que está empleada, como porcentaje de la población mayor de 12 años (Población en Edad de Trabajar). Esta medida es un indicador del tamaño efectivo de la demanda laboral. Muestra cuántas de las personas mayores de 12 años están efectivamente ocupadas”. (Glosario de Mercado Laboral, s.f.).

29. La Tasa Global de Participación (TGP), “Este indicador relaciona la Población Económicamente Activa como proporción de la Población en Edad de Trabajar. Es decir, determina el porcentaje de la población en edad de trabajar que efectivamente se encuentra activa laboralmente, ya sea buscando empleo o trabajando” (Glosario de Mercado Laboral, s.f.).

la brecha es de 4,4 y entre los hombres mestizos y las mujeres mestizas la brecha alcanza 27. Lo que permite reconocer que hay una preponderancia en términos de la discriminación presente en el mercado laboral marcada por la condición de género sobre los factores étnico-raciales.

Gráfica N° 12. Tasa Global de Participación (TGP) por sexo y auto-reconocimiento étnico

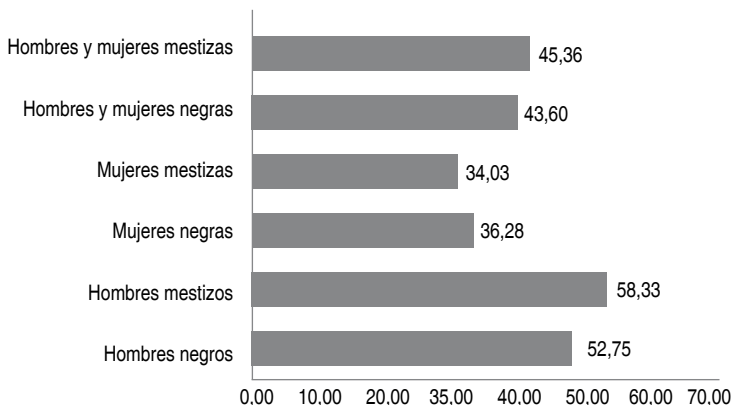


Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

El análisis de género y la variable étnico-racial muestra que las mujeres mestizas tienen la menor tasa de ocupación en relación con los hombres y mujeres negras y con los mestizos, ubicándose en 34%, 9,6 puntos porcentuales por debajo de las negras, que en 2011 es de 43,6% (ver *Gráfica N° 13*). Lo anterior se explica por la mayor presencia de mujeres afro jefas de hogar responsables del sustento económico de las familias; y porque los hogares de la población negra enfrenta mayor pobreza y marginalidad, lo que obliga a la población femenina e infantes y adolescentes a salir al mercado de trabajo, sin necesariamente ubicarse en empleos de calidad, tal como se explicitará más adelante. En este sentido, estas mujeres pueden tener mayores posibilidades de ubicarse en el mercado laboral en ocupaciones que son extensión del trabajo reproductivo, sin embargo estas

condiciones de trabajo, generalmente representan mayores niveles de marginalidad y pobreza.

Gráfica N° 13. Tasa de ocupación según auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Otras comparaciones de la tasa de ocupación en la relación hombres y mujeres mestizos y negros, muestra que los hombres mestizos tienen la tasa de ocupación más alta, con 58,3%, 5,5 superior a la de la población masculina negra, que se encuentra en 52,7%. Mientras que las mujeres mestizas tienen la brecha más alta en relación con los hombres de su mismo grupo étnico, representada por 24 puntos, esta relación en mujeres negras y hombres negros es de 16,5 (ver *Gráfica N° 13*)

Las mujeres negras y mestizas tienen las más altas cargas de población en edad de trabajar en relación con los hombres de su mismo reconocimiento étnico; sin embargo, ellas tienen menor participación en el mercado laboral, lo que se evidencia al analizar los porcentajes de ocupación y los porcentajes globales de participación. Es más acentuada la exclusión de las mujeres mestizas estadísticamente al contemplar estas dos variables. Al mismo tiempo, se considera que los mayores porcentajes de ocupación y participación de las mujeres negras en el mercado de trabajo, no se traduce en mejores posiciones ocupacionales, sino que se explica por la pobreza que rápidamente las expulsa al tra-

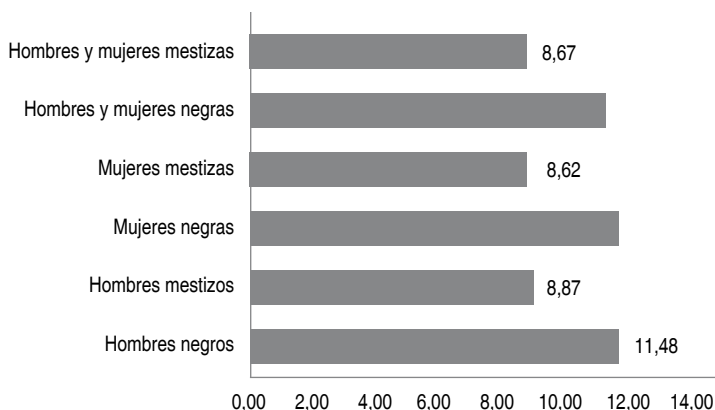
bajo informal, impidiéndoles el desarrollo de capacidades para garantizar una posición ocupacional de mejor estatus en el futuro.

3.3.3 El desempleo: herencia de discriminación de género y étnico-racial para las mujeres negras

Me gradué en 1999, hace tres años que no he conseguido trabajo en mi área y eso va cogido de la mano con la discriminación. A veces digo ¿para qué estudié? Si a ti te dicen: tienes que ser profesional para que te vaya bien en la vida, para que tengas mejores opciones de vida, y míreme yo estudié y no he podido sentirme a plenitud aquí en mi país y aquí en mi ciudad natal, no me he sentido a plenitud., porque nunca he disfrutado de un buen empleo, sólo de cosas puntuales por prestación de servicios. (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

El análisis de las cifras de desempleo desde una perspectiva de género y un enfoque étnico-racial, evidencia que hay más posibilidad de estar desempleada cuando se es mujer afrodescendiente con el 11,5% y le siguen los hombres afros con el 11,5% (ver *Gráfico N° 14*).

Gráfica N° 14. Tasas de desempleo según auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Cálculos realizados con datos Encuesta de Calidad de Vida 2011-Medellín

La tasa de desempleo de los hombres negros en relación con los mestizos es superior en un 2,6, pese a que los primeros tienen menor presión sobre el mercado laboral, lo que traduce en insuficientes oportunidades de inserción al mismo, determinada en parte por la discriminación étnico-racial. Las afromedellinenses, por su parte, pese a tener mayor Tasa Global de Participación (TGP) y de Ocupación (TO), en comparación con las mujeres mestizas tienen una tasa de desempleo más alta; lo anterior se traduce en estrechas condiciones para la inserción en la fuerza de trabajo. La brecha entre hombres y mujeres negras es de 0,05; mientras que entre mujeres negras, y hombres y mujeres mestizas, es respectivamente de 2,7 y 2,9, lo que pone en evidencia que hay una mayor desigualdad en tanto condición étnico-racial que por razón de género.

Es común advertir en las entrevistas realizadas que las mujeres negras son excluidas de oportunidades laborales, en distintos sectores por condiciones fenotípicas, relacionados con el color de la piel, su cabello ensortijado y nariz chata:

Una amiga que tenía un perfil administrativo en secretariado, presentó su hoja de vida, pero era una mujer negra y eso la colocó en desventaja con otras compañeras [...] Pese a que ella tenía una mejor presentación de hoja de vida, fue descartada por no tener una piel clara, la excusa fue que era en atención al público. (Mujer negra, socióloga, funcionaria organización no gubernamental)

Llevo mis hojas de vida a una parte, a la otra, a esto y aquello, un día una amiga mestiza me recomendó y no me llamaban, al preguntar a mi amiga me dijo que su jefe no gustaba de los negros y que ella no lo sabía. (Mujer negra, técnica en deportes, líder organización de mujeres afro)

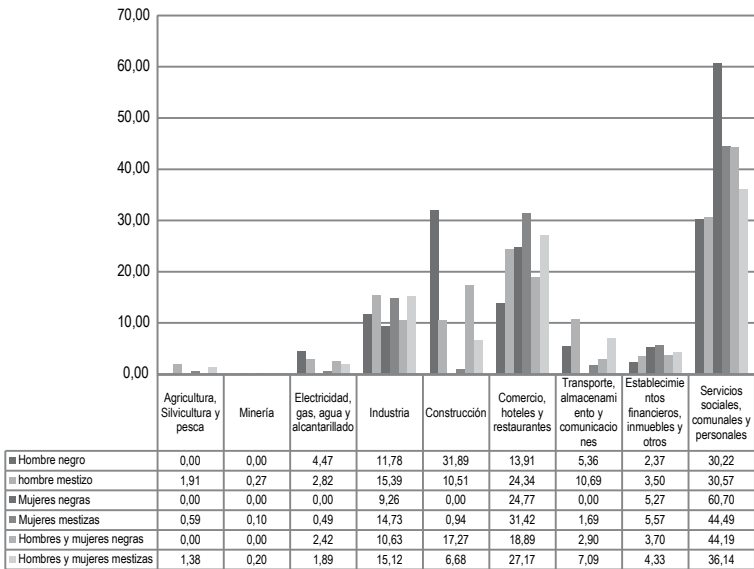
Las anteriores experiencias, permiten identificar cómo se configura la discriminación en el mercado de trabajo, en el cual las personas negras, con las mismas capacidades y habilidades, son excluidas de los procesos de selección o presentan dificultades para la permanencia en estos, encontrando obstáculos que

obedecen a preconcepciones estereotipadas acerca de su comportamiento y aptitud.

3.3.4 Concentración en ramas de la actividad económica de menor crecimiento económico

Todas mis tías llegaron aquí trabajando en casas de familia y hasta el día de hoy lo hacen, incluso mi madre también, en sus primeras posibilidades y opciones de empleo lo único que le ofrecía esta ciudad era trabajar en casas de familia. (Mujer negra, socióloga, funcionaria organización no gubernamental-ONG)

Gráfica Nº 15. Ocupados por las ramas de la actividad económica según auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

Los datos de ocupados por ramas de la actividad económica, según sexo y condición étnico-racial, inferen que, tal como es co-

mún en los patrones de discriminación en el mercado laboral, las personas negras se concentran en la rama de menor crecimiento económico, servicios sociales y comunales en el 44,2% de los casos, le sigue comercio con el 18,1%, construcción 17,3% e industria 10,6%. Cuatro ramas de la economía concentran el 91% de la población negra.

El 96,5% de las personas mestizas se concentran en seis ramas de la economía: servicios sociales y comunales 36,2%, comercio 27,2%, industria 15,1%, transporte 7,1%, construcción 6,7% y establecimientos financieros 4,3%. En relación a la variable étnica-racial se encuentra que, en las ramas de agropecuaria, silvicultura, pesca y minería no hay presencia de personas afrodescendientes, mientras la ocupan al 1,6% de la mestizas; asimismo, el transporte, almacenamiento y comunicaciones, y los establecimiento financieros, ocupan el 11,4% de los mestizos y el 6,6% de los afro (ver *Gráfica N° 15*). Los datos permiten inferir que hay una distribución más heterogénea de la población mestiza por las distintas actividades económicas, lo que representa más posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, ya que existe una oferta de empleo más amplia y diversa en comparación con los y las afrodescendientes.

Las mujeres negras y mestizas se concentran en las ramas de servicios sociales y comunales, en el 60,7% y 44,5% (trabajos domésticos, servicios de cuidado de la infancia, educación, entre otros), tal como se muestra en la gráfica No. 15. Obsérvese la presencia superior de las primeras con respecto a las segundas, situación que obedece a una mayor vulnerabilidad y marginación en sus condiciones de trabajo, explicada por su participación en actividades como, el trabajo doméstico y las actividades de cuidado de la infancia, que en muchos casos son informales y tienen bajos salarios. Por otro lado, lo anterior demuestra que se mantiene la tendencia internacional que concentra a las mujeres en el sector de servicios.

Otro sector de amplia concentración de las mujeres afros y mestizas es el comercio, el cual representa el 19% y 27% respectivamente, explicable en una ciudad como Medellín, con una presencia importante de trabajadores y trabajadoras informales en el centro de la ciudad; en este sentido, resulta cotidiano observar

mujeres negras jóvenes como venteras de minutos a celular, perifoneando productos en la calle y vendiendo frutas en las esquinas.

De lo anterior se deduce que el 85,5% de las afromedellinenses se concentran en dos ramas de la economías (servicios sociales y comunales, y comercio); que no tienen presencia en las ramas de agropecuaria, silvicultura, pesca, minería, electricidad, gas, agua y alcantarillado; ni en transporte almacenamiento y comunicaciones. En la industria son el 9,3% y en establecimientos financieros el 5,3%. Por su parte, aunque las mujeres mestizas también se concentran en las mismas dos ramas de la actividad económica, están mayormente representadas en el comercio. Al mismo tiempo, tal como se observa en la gráfica No. 15, las mestizas tienen alguna presencia en todas las ramas de la actividad económica, lo que se traduce para ellas en más oportunidades de trabajo productivo.

3.3.5 Posición ocupacional en afrodescendientes: realidad de las empleadas domésticas y los obreros de la construcción

La alta migración y el desplazamiento que tiene esta población en la ciudad, tiene un efecto directo en el mercado de trabajo, en la medida en que aquellos que vienen a Medellín, en su mayoría, no tienen las capacidades ni las habilidades para insertarse en el sector productivo. En una ciudad que vive un tránsito de ciudad industrial, hacia ciudad del turismo, los negocios, las telecomunicaciones y la moda, la población negra migrante se encuentra con un mercado de trabajo competitivo y con necesidades a nivel técnico y tecnológico altas, condenándolos así a los renglones de menor cualificación. En este sentido el empleo doméstico en el caso de las mujeres y el trabajo como obreros de construcción en el caso de los hombres se convierten en las principales ofertas para las personas negras en la ciudad.

Al realizar un análisis general del mercado de trabajo de la ciudad, se encuentra que más de la mitad de afros y mestizos son obreros y obreras o empleados y empleadas de empresas particulares; le siguen trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, quienes representan el 18,6% y el 31,1%, respectivamente en ambas poblaciones; y, empleados domésticos que proporcionalmen-

te son el 10,4% en gente negra y el 2,8% en mestizos.

Los análisis del mercado de trabajo reflejan que, los hombres en relación con las mujeres tienen una mejor ubicación laboral; y las mujeres mestizas, en relación con las afro, tienen más oportunidades de insertarse adecuadamente en este, debido a su presencia menor en ocupaciones que se asocian con la informalidad y los bajos salarios. Por ejemplo, los datos muestran que el 97% de las personas que trabajan en el servicio doméstico son mujeres, y que un 22,2% de las mujeres negras ocupadas están en el servicio doméstico, este último dato en mestizas es sólo del 6,7%. El porcentaje de mujeres mestizas que se ocupan como obreras o empleadas en empresas particulares es de 57,7%, cuatro puntos por encima de las afrodescendientes, que están en 53,5%. Por su parte los hombres negros y mestizos son obreros o empleados de empresas particulares en el 63,6% y 59,4%, respectivamente; y trabajadores por cuenta propia en el 20,8% y 33,1%.

Cuadro N° 8. Empleados y empleadas del gobierno según auto-reconocimiento étnico y sexo.

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se reconoce como:	Hombres		Mujeres		Totales	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
No responde	57	0,3	0	0,0	57	0,2
No sabe	53	0,3	90	0,5	142	0,4
Indígena	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente, raizal (Sanandresano)	981	4,9	463	2,6	1.443	3,8
Mestizo	14.777	74,0	14.221	79,1	28.998	76,4
Blanco	4.114	20,6	3.209	17,8	7.323	19,3
Rom o Gitano	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	19.982	100,0	17.982	100,0	37.964	100,0

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011 (Medellín).

Los datos del cuadro No. 8 muestran que las mujeres negras representan apenas el 2,6% de las empleadas del gobierno, mientras las mestizas son el 79,1%. Los hombres y mujeres afro

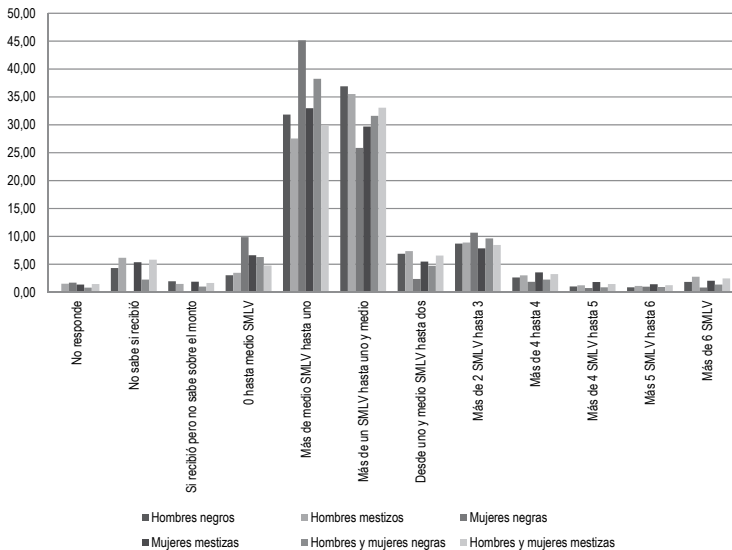
representan sólo el 3,8% de personas que trabajan con el gobierno, entre quienes las mujeres sólo alcanzan el 32%.

3.3.6 Diferencias en salarios e ingresos

Trabajé tres años como profesora de educación física, con mis compañeras de trabajo se nota la diferencia, porque ellas se ganaban de \$800 mil a \$900 mil pesos mensuales, yo me ganaba un mínimo que era de \$440 mil, con el pretexto de que lo que yo hacía era más fácil. (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

Al observar los salarios e ingresos de la población de la ciudad, se nota que hay una proporción importante de personas que se ubican por debajo del salario mínimo, en afrodescendientes representan 25.65% y en mestizas 20.5%. Estos datos evidencian el nivel de informalidad y precariedad en el trabajo para ambas poblaciones, sin embargo, la situación para las personas afrodescendientes resulta de mayor vulneración de derechos.

Gráfica N° 16. Salario e ingresos según auto-reconocimiento étnico y sexo



Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2011- Medellín

El 44.5% de hombres y mujeres afros perciben entre cero y un salario mínimo legal vigente (SMLV)³⁰; y el 31,6% entre uno y, uno y medio salario mínimo (ver *Gráfico N° 16*). El 81% de las personas negras que se encuentran ocupadas devengan menos de dos salarios mínimos. En la población mestiza esta proporción es del 74.2%.

Analizando los ingresos superiores a cuatro salarios mínimos, se encuentra que sólo el 3.1% de las personas negras alcanzan estos salarios contra el 5.2% de mestizas. Entre las personas que ganan más de cuatro salarios mínimos, la población afro sólo es el 1,1%, mientras la gente mestiza representa el 67,3%, lo que determina la disparidad.

En cuanto a la situación de las mujeres en lo referido a salarios e ingresos se encuentra que el 9,9% de las afro y 6,6% de las mestizas reciben ingresos entre cero y medio salario mínimo; esta misma proporción en hombres negros y mestizos es de 3% y 3.4%, respectivamente. Por su parte, el 38% de los afros y el 25% de las mestizas obtuvieron ingresos por debajo de un salario mínimo, en la misma línea, la comparación población masculina negra y mestiza, en este rango de salario, es de 14,3% y 17,1%, correspondientemente, lo que obedece a una situación de más informalidad en las mujeres, quienes participan de una oferta laboral precaria y de bajos ingresos.

Únicamente el 2,5% de las mujeres afro recibe ingresos superiores a cuatro SMLV, 2,8 puntos por debajo de las mujeres mestizas, cuya proporción en este rango de salario es de 5,3%, le siguen los hombres mestizos con el 5,2% y los negros con el 3,7%. Las mujeres negras sólo representan 1,2% de las mujeres que reciben más de cuatro SMLV, mientras las mestizas son el 70,9%, este mismo análisis en hombres negros y mestizos es de 1,1% y 65,1%.

Las mujeres negras son quienes reciben el menor salario en promedio de las poblaciones en comparación, por ejemplo, realizando un promedio de ingresos de la gente negra y mestiza

30. El salario mínimo para el 2011 en Colombia se fijó por decreto en \$535.000 pesos colombianos, .

que reciben entre 0 y 1 SMLV, las afro perciben el 85,4% de los hombres de su mismo auto-reconocimiento étnico, el 89,2% de los hombres mestizos y el 96.5% de las mujeres mestizas.

3.3.7 Discriminación de género y racismo en el acceso a puestos de trabajo

Para las mujeres entrevistadas, la discriminación se traduce en falta de oportunidades para acceder y permanecer en un trabajo productivo, habiendo desarrollado las mismas capacidades, habilidades y competencias para desempeñarlo. Esta discriminación aparece, según ellas, de manera agresiva, hiriente y con desprecio por las personas negras en la ciudad. Para ellas, si se presentan a una convocatoria, una mujer negra, una mestiza y una indígena, todas deben tener las mismas oportunidades para obtener el empleo de acuerdo a su perfil, capacidades y competencias, pero se asigna, la mayoría de las veces, a la mujer mestiza o blanca, porque las otras no entran en el prototipo de imagen deseada.

Es común escuchar entre las mujeres afrodescendientes entrevistadas, historias que caracterizan la discriminación étnico-racial y de género, a veces sutil y otras directas, que influyen en su acceso y permanencia en empleos de mayor ingreso y mejor estatus en la ciudad. El pensar que las mujeres negras solo pueden ser trabajadoras domésticas es uno de ellos. Una deportóloga entrevistada se refirió a este respecto:

Las mujeres afro estamos estigmatizadas, estamos selladas y tenemos el rótulo de empleo del servicio doméstico, así seas investigadora, docente, deportista, cantante, empresaria, siempre nos van a ver como empleadas domésticas, y lo digo porque lo he vivido. Me he encontrado en situaciones tan bochornosas, desde estar en mi puesto de trabajo, en un club que me reservo el nombre, y la aseo mestiza decirme a mí, con todas mis compañeras de trabajo, ¿usted qué hace aquí?, ¿por qué no se va a seguir laborando?; y otra compañera mestiza decirle perdón, ¿qué fue lo que usted dijo?, ella no ha dicho nada y se va

riendo. Cuando llega a otro lugar le dicen: ojo es que ella no es aseadora, ella es lo coordinadora de deportes del club. (Mujer afrodescendiente, profesional en deportes, desempleada)

Las condiciones fenotípicas, también, excluyen a las mujeres negras de las actividades comerciales, una de las más gruesas ocupacionalmente en la ciudad, cargos como impulsadoras de productos, vendedoras y asesoras, entre otros, en las cuales se cree que estas mujeres no encajan en el prototipo de quien puede exhibirse en estos puestos de trabajo. A este respecto dos de las entrevistadas compartieron las siguientes historias:

Una vez una amiga que trabajaba con una distribuidora de productos de limpieza, nos llevó a mí y a mis hermanas a trabajar, y escuche que el administrador le dijo: negras ni riesgos, porque acá se necesitan muchachas muy bonitas para que ofrezcan los productos. (Mujer negra, bachiller, líder zona nororiental)

Le dije a mi tío que yo quería trabajar y me dijo yo hablo con uno de los jefes [en el almacén] Él habló con el jefe y el jefe le dijo dígame a su sobrina que venga a una entrevista. Yo fui y el señor me hizo preguntas y me dijo que lo iban a mirar y que con mi tío me avisaban. Cuando salí de la entrevista mi tío fue a preguntarle que cómo me había ido y él le dijo, usted no me dijo que su sobrina era negra, usted sabe que aquí no se reciben negras, entonces dígame usted que a mí me queda más difícil, dígame que aquí no hay entrada porque aquí no se reciben negras y eso es política del almacén. (Mujer negra, trabajadora social, funcionaria organización no gubernamental)

Así mismo, cuando las mujeres negras entrevistadas adquieren una formación suficiente y logran ubicarse en cargos de dirección, ellas sienten que las personas que depende de ellas en el trabajo cuestionan su autoridad, ponen en duda profesionalismo y su capacidad de liderar, reusándose a reconocer su estatus.

Mi hermana es enfermera en jefe de una Clínica [de la ciudad] , un día le dio por irse a buscar unas cosas que se le habían olvidado en su casillero, y las personas que ella tenía a cargo estaban en el mismo lugar y no sabían que ella había ingresado de nuevo, y entraron en una conversación sin saber que ella estaba allí: quién le va a decir jefe a esa negra, ¡oiga! eso sí es mentira [...] yo le digo Sara o enfermera Sara, [...] y ya colocó el cuadro de turno [...] y ahora voy y lo bajo y me pongo donde yo quiera estar. (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

Por otro lado, cuando se logran capacidades suficientes para desempeñar un cargo, ellas perciben que sus esfuerzos no se compensan, porque no logran ubicarse de acuerdo a sus competencias en el mercado laboral, y suelen estar por debajo de su perfil, lo que afecta directamente sus ingresos.

Esa vida laboral que yo he tenido no compensa con el esfuerzo que yo hice para estudiar... en la universidad... han sido trabajos de muy corta duración; ha sido más lo que he estado por fuera sin laborar, que lo que he estado adentro, lo que significa que me han seguido manteniendo; no he podido llegar a un punto de equilibrio, donde yo diga: yo soy la que les voy a devolver, sino siempre mi familia dándome y eso me tiene frustrada. (Mujer negra, profesional en deportes, desempleada)

Hay un tema fuerte en la inclusión laboral, aun siendo profesionales es preferible ni siquiera poner nuestras fóticos porque con todo este tema tan fuerte que hay de racismo y exclusión, entonces siempre nos ven como problemáticos, ya vienen los del escándalo, son muy orales, que lo técnico no lo sabemos hacer muy bien, eso es un tema muy fuerte y de hecho uno lo va viviendo y lo va superando. (Mujer negra, psicóloga social, funcionaria pública)

Algunas sienten discriminación a la hora de entregar sus hojas de vida, lo que explican por una sociedad profundamente racista y sin educación frente a la diversidad de las personas.

Una vez llevé una hoja de vida a un hotel y la persona que estaba en la recepción dejó pasar a todas y a mí no me dejó ni siquiera ingresar, a mí me recibió la hoja por la ventanilla, yo me sentí súper mal y dije este trabajo no es para mí [...] yo creo que él hasta la echaría a la basura. (Mujer negra, técnica en deportes, líder organizaciones de mujeres afrodescendientes)

Inclusive en el mismo trabajo doméstico se encuentran diferenciales de trato entre mujeres negras y mestizas, que valdría la pena exaltar. Tal como se puede ver en el siguiente aparte de una entrevista, realizada a una mujer afrodescendiente nacida en Medellín, en la cual se dejan ver una serie de prácticas racistas, que van desde desigualdad en términos de salario, horarios de trabajo y trato digno:

Yo veo una diferencia enorme entre la forma como tratan a las mujeres mestizas y a las negras en el trabajo doméstico; primero, porque las condiciones de pago han sido diferentes en comparación con las otras compañeras mestizas y blancas; segundo en el horario de trabajo, ya que las negras trabajan más, por ejemplo, mis tías siempre consiguen trabajos de internas, están de lunes a sábado, el pago que se les hace es inferior; y otra diferencia es respecto al cuidado de sus propios hijos, con las mestizas generalmente son más permisivas con este cuidado, por ejemplo, mi mami tiene amigas mestizas que pueden llevar a sus hijos a los lugares de trabajo en las casa de familia, mientras que los hijos de mis tías nunca les permiten llevarlos, no se teje esa relación a ese nivel.... Desde ahí creo que hay un asunto que tiene que ver con el color de la piel, con la imagen, incluso en la mayoría de trabajos internos siempre son las mujeres negras... esto dice algo frente a la discriminación que hay en la ciudad (Mujer negra, socióloga, funcionaria organización no gubernamental-ONG)

Los datos estadísticos y las voces de las mujeres presentadas en este capítulo de caracterización, dan cuenta de cómo se

manifiesta en la realidad las condiciones de discriminación y marginalidad de las mujeres en la sociedad, manteniendo efectos estructurales e históricos en las condiciones de trabajo que vive esta población. Los efectos de la migración, las condiciones de pobreza y la falta de oportunidades en los lugares de origen, el desplazamiento forzado, la dependencia económica, la segregación social, las altas tasas de analfabetismo, la deserción del sistema educativo, el poco acceso a tecnología, las altas tasas de jefatura de hogar femenina, el poco acceso a salud, la presión para salir a un mercado laboral informal, entre otros, dan cuenta del tipo de trabajo que alcanzan las mujeres afrodescendientes y sus condiciones de menor garantía de derechos, en materia de coberturas y aseguramiento en seguridad social, y la consecuente concentración en nichos de trabajo poco especializados y de estatus y salario reducido.

4. ACCIONES AFIRMATIVAS DE LA AGENDA GUBERNAMENTAL QUE CONTRIBUYEN A LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES NEGRAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Toda la vida a las comunidades negras nos ha tocado por nuestros propios medios buscar nuestro beneficio y en una sociedad racista insertas un discurso androcéntrico, donde todo lo europeo es lo mejor, lo valioso, lo bueno, las mujeres negras no tenemos igualdad de condiciones y oportunidad; ya que desde la época la colonia y después de la esclavitud, la condición de la mujer negra no ha cambiado sustancialmente porque seguimos siendo las esclavas en otro nivel, por eso necesitamos las acciones afirmativas para superar la discriminación. (Mujer afrodescendiente, socióloga, desempleada)

El presente capítulo de esta investigación, tiene por objetivo identificar y analizar las acciones afirmativas presentes en la agenda gubernamental para el acceso, la permanencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres negras, ya que si se quiere vencer la discriminación, ello implica transformar la realidad a través de una reparación económica, educativa, política y social, que permita corregir esas condiciones históricas de marginalidad, que hacen que amplios sectores de la población sean excluidos del desarrollo y del bienestar social y material.

En el caso de las mujeres negras y la garantía en el acceso

a condiciones de trabajo decente, se buscará identificar aquellas acciones dirigidas a transformar su realidad de discriminación desde la protección de sus derechos, en términos de acceso al trabajo productivo seguro, cubierto legalmente, con ingresos reglamentados; garantías en términos de protección social, libertad en la organización para la reivindicación de sus derechos y el diálogo social. Se hará especial énfasis en la identificación de acciones que en su diseño político, económico y/o social incluyan la interseccionalidad, es decir, se dirijan a vencer la discriminación basada en género, condición étnico-racial y de estratificación social.

Este capítulo contiene una selección de la legislación colombiana que es herramienta para el reconocimiento y protección de derechos de las mujeres negras, en niveles de actuación, tanto nacional como departamental y local; así también como las acciones afirmativas presentes en los planes de desarrollo de la ciudad en el periodo comprendido entre 2001 y 2012 y algunos análisis sobre su aplicación.

4.1 Legislación colombiana relevante en materia de reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres negras

Las políticas públicas y las disposiciones legales muchas veces no incluyen a las mujeres negras de manera específica, ya que se remiten hacia mujeres en general o comunidades negras en general, sin detenerse en la especificidad, negando las condiciones históricas e invisibilizando la situación de exclusión y marginalidad en que viven las mujeres afro. (Mujer afrodescendiente, socióloga, funcionaria de organización no gubernamental —ONG)

Como preámbulo a estos antecedentes legislativos es importante reconocer que Colombia, después de Brasil, tiene una de las legislaciones más progresistas de América Latina a favor de las personas negras, (Rodrigues da Silva, 2012) y del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y la erradicación

de la discriminación, que toma forma desde la firma de pactos internacionales de la ONU y la OIT. Sin embargo, lo anterior no contribuye de manera significativa al mejoramiento de la condición de la población afrodescendiente, ni de las mujeres, ya que persiste una realidad de desigualdad en el acceso a condiciones de calidad de vida y bienestar social y material, tal como se ha demostrado en los anteriores apartados de esta investigación. Adicionalmente para el caso de las mujeres negras, son pocas las legislaciones que se expresan directamente frente a su condición de exclusión por aspectos de género, étnico-raciales y de estratificación social.

En cuanto a los derechos de las personas afrocolombianas, los desarrollos legislativos incluyen aspectos como: el reconocimiento de sus derechos humanos; declaratorias de patrimonios culturales; afirmación y protección de su identidad étnica y cultural; acciones de asistencia, atención, reparación y restitución de tierras en los casos de afectación por conflicto armado, de manera individual y colectiva; regulación de consulta previa con comunidades negras para la explotación de recursos naturales; creación de dependencia del orden nacional, regional y municipal para diseñar y orientar políticas públicas que favorezcan el desarrollo de las personas afrocolombianas; promoción del desarrollo económico para garantizar igualdad de oportunidades; igualdad de oportunidades y trato en equidad de mujeres y hombres en el empleo; entre otros. En este orden de ideas, Colombia ha ratificado los siguientes convenios internacionales en cuanto a población afrodescendiente se refiere:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General en 1965, entró en vigor en 1969. A través de la ratificación por parte del Estado Colombiano en 1969, este se compromete a: no ejercer ni permitir la discriminación contra la población negra; modificar y prohibir la aplicación de leyes que mantengan y perpetúen las condiciones de discriminación; prohibir la discriminación; fomentar la visión integracionista de la sociedad, con el fin de eliminar obstáculo y barreras raciales (Rosero-labbe, León y Rodríguez, 2009,

25)

- Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Durban, Sudáfrica (2001). Esta conferencia produjo una Declaración y un Plan de Acción, en el cual se incluyen “cinco aspectos claves para la comprensión y eliminación de todas [las] formas de discriminación racial, aspectos que hacen referencia al origen y causas del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia y a sus manifestaciones en la actualidad” (Rosero-labbe, León y Rodríguez, 2009, 22). En esta Conferencia se llama a los Estados a establecer “acciones afirmativas o positivas” que promuevan la igualdad, erradicar el racismo y reparar a sus víctimas (Rosero-labbe, León y Rodríguez, 2009, p. 23).
- Convenio 169 de 1987 - OIT: el objeto de este Convenio supranacional es aplicable a hombres y mujeres, y consiste en garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos indígenas y tribales, protegiéndolos contra la discriminación. Insta a los Estados adoptar medidas eficaces, y cuando la realidad lo requiera especiales, para asegurar el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de las mujeres, niños, niñas, personas jóvenes y con discapacidad. Constituye uno de los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes más completos para la protección de estos pueblos, su adopción marca un hito trascendental en la normativa internacional pertinente. En Colombia se adopta a través de la Ley 21 de 1991, en el cual el Estado Colombiano se obliga a garantizar que los *trabajadores y trabajadoras “pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo...”* (Ley 21 de 1991, 1991).

En cuanto a la protección y eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres por razón de género, Colombia desarrolla una amplia estructura legislativa, que incluye la sanción y endurecimiento de las penas en los casos de violencias contra las mujeres, la generación de instancias de orden nacional, regional y local que adelanten acciones en favor de las

mujeres, la promoción de un desarrollo integral, atención especial a mujeres víctimas del conflicto armado y cabeza de familia, acciones en materia de generación de empleo e igualdad salarial, entre otras. En esta materia el país también ha ratificado las cuatro convenciones internacionales a favor de los derechos de las mujeres y de eliminación de todas las discriminaciones por razones de género:

- La primera Conferencia Mundial de la Mujer, se realizó en México en 1975, con ella se abrió un diálogo internacional sobre la igualdad entre los géneros, centrando la atención en la generación de estrategias y planes de acción eficaces para el adelanto de mujeres en el mundo. Cinco meses después de su realización y a instancias de esta, la Asamblea General declaró el Decenio de la Mujer. Entre sus objetivos están: alcanzar la igualdad de género y la erradicación de la discriminación basada en género; lograr la integración de las mujeres al desarrollo; y visibilizar la contribución de las mujeres a la paz. En 1980 en su plan de acción se estipularon metas, que se “centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia”. (ONU, 2000)
- La segunda Conferencia Mundial para la Mujer, realizada en Copenhague en 1980. En esta Conferencia aunque se reconoce el avance importante desde la primera Conferencia de 1975, que tiene como hito la adopción de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” CEDAW en el año de 1979,³¹ se establece que hay disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para hacer ejercicio de esos derechos, para lo cual la Conferencia señaló tres esferas para tomar medidas concretas que garanticen el goce de los derechos:

31. CEDAW, constituye uno de los instrumentos internacionales más importantes para vencer la discriminación contra las mujeres y obliga a los Estados a tomar medidas especiales y concretas en el logro de igualdad, en educación, salud y empleo; en Colombia se ratificó por la ley 51 de 1981.

acceso a educación, oportunidades empleo y acceso a servicios de salud. (ONU, 2000)

- La tercera Conferencia Mundial se realizó en Nairobi en 1985, con el propósito de evaluar los logros del decenio, después de la primera Conferencia, en la que se concluye que los logros para la inclusión de las mujeres en el desarrollo son aún marginales, lo que obliga a adoptar un programa actualizado para el adelanto de la mujer que va hasta el 2000, en el cual los Estados miembros se comprometen a tomar medidas especiales (constitucionales, jurídicas, de igualdad en la participación y en toma de decisiones) para eliminar la discriminación contra las mujeres, ajustando sus políticas de desarrollo y estableciendo los recursos necesarios para este fin (ONU, 2000)
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 1995, que adopta la declaratoria de Bejín, en la cual se “reconoce que mientras exista discriminación por razones de género no podrá existir desarrollo ni democracia” (ONU, 2000). Se aprobó unánimemente la Declaración y Plataforma de Beijing como un programa de potenciación de la mujer y su adelanto en el siglo XXI, desde la cual se obliga a los Estados partes y sus instituciones a acoger la dimensión de género en los procesos de planeación y desarrollo, en temas de derechos humanos, pobreza, violencia contra las mujeres, educación, salud, economía, medio ambiente, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, conflicto armado, entre otros. (ONU, 2000)

Actualmente en Colombia existe una amplia normativa de carácter nacional, departamental y municipal, que ordena y dispone la acción diferencial por parte del Estado, para garantizar los derechos de las personas negras en el país y de las mujeres en distintos niveles. Aunque la legislación llama la atención especial sobre el mejoramiento de la condición de las poblaciones con menores oportunidades de bienestar social, se queda corta en mencionar claramente la inclusión de temas étnico-raciales, y en los casos en que esto ocurre, se nombra de manera muy tangencial y sin mayores desarrollos.

A continuación se presentan de manera compilada algunas de estas legislaciones, desarrolladas en la vía de garantizar el acceso a derechos de la población afrodescendientes, particularmente de las mujeres y con especial énfasis en las acciones afirmativas orientadas al acceso al trabajo/empleo/ingresos.

4.1.1 *Ámbito nacional*

- Ley 21 de 1991, por la cual se incorpora el convenio 169 de 1987 de la OIT al ordenamiento nacional. Esta Ley establece que a las comunidades negras y otras comunidades étnicas se les debe garantizar plenamente los derechos humanos y las libertades fundamentales, tanto a hombres como a las mujeres, particularmente para que gocen de igualdad de oportunidades en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
- Ley 70 de 1993: Considerada la legislación más importante en temas étnico-raciales promulgada después de la Constitución de 1991, tiene por objeto el reconocimiento de la *propiedad colectiva* de las comunidades negras que ocupan las zonas rurales baldías de la cuenca del Pacífico Colombiano, de acuerdo a su historia cultural y prácticas tradicionales. Igualmente “tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana” (Ley 70 de 1993, 1993).³²

32. Su desarrollo se reglamenta a partir de varios decretos y otras leyes, entre los cuales se tienen: Decreto número 2313 de 1994, que crea la Dirección de Asuntos para las Comunidades Negras, adscrita al Ministerio de Gobierno, cuya función es diseñar y coordinar políticas públicas a favor de la población afrocolombiana. Decreto 1745 de 1995, adopta procedimientos para el derecho a la propiedad colectiva de las tierras de las comunidades negras. Decreto 2249 de 1995, crea la Comisión Pedagógica de Comunidades Negras, como espacios regionales para la gestión de la

- *Ley 82 de 1993*: tiene como objeto expedir normas para apoyar de manera especial a las mujeres cabeza de familia, a través de estímulos para el sector privado que las vincule y gestione programas que fortalezcan sus procesos educativos, de acceso a vivienda, seguridad social, crédito, entre otros.
- *Ley 160 de 1994*, esta Ley permite adelantar procedimientos de deslinde de las tierras de las comunidades negras, para asegurar la protección de sus bienes y derechos, conforme a lo establecido por la Constitución y la Ley, en la mayoría de sus apartados utiliza el lenguaje incluyente.
- *Ley 115 de 1994*, Ley General de Educación, promueve la educación propia de los grupos étnicos y preservación y fomento de sus lenguas.
- *Ley 335 de 1995*, acceso al espectro electromagnético, en la cual el Estado garantiza a las comunidades étnicas el uso permanente del espectro electromagnético, así también como servicios públicos de telecomunicaciones y medios de comunicación, y diseñara planes para garantizar la equidad, la igualdad de oportunidades y la justicia redistributiva, acorde a la legislación y los derechos de las comunidades y su desarrollo.
- *Ley 375 1997*, por el cual se crea la Ley de la juventud y otras disposiciones; esta legislación reconoce el derechos a un proceso educativo en personas jóvenes de las comunida-

etnoeducación, respetando la identidad cultural y la autonomía, en desarrollo de los artículos 42 y 35 de la Ley. Decreto 1122 de 1998, en el cual se establece normas para que las instituciones educativas, iniciales, básicas y medias, desarrollen la Cátedra de Estudios Afrocolombianos, tal como lo establece el artículo 35 de la Ley. Decreto numero 3050 de 2002, que crea, a través del Departamento Nacional de Planeación, la Comisión de Estudios para la formulación del Plan de Desarrollo de las Comunidades Negras, según lo establecido en el artículo 57 de la Ley. Y por último, la Ley 160 de 1994, por medio de la cual crea el sistema nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino, el cual en uno de sus párrafos establece, la protección de los derechos y bienes de las comunidades negras.

des étnicas, así también como la promoción de su integración laboral y su desarrollo sociocultural.

- *Ley 731 de 2002*, por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales, tiene entre sus objetivos mejorar las condiciones de *participación de las mujeres negras* en los órganos de decisión y los consejos comunitarios afrocolombianos, establece que en las comisiones departamentales, regionales y de alto nivel, deberán estar conformadas por al menos el 30% de mujeres. Esta legislación, en su relación con el trabajo y en cumplimiento del artículo 14 de la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) establece que: “el Gobierno, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás autoridades, vigilarán el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, con especial cuidado a que se haga efectivo el principio de igual remuneración para trabajo igual en el sector rural, con el fin de eliminar las inequidades que al respecto se presentan entre hombres y mujeres rurales”(Ley 731 de 2002). Así también, se dispone de otros mecanismos que favorecen el progreso de la calidad de vida de la población femenina rural, y disminuye la inequidad entre hombres y mujeres, a través de acceso a crédito, capacitación, afiliación al sistema de seguridad social, entre otros.
- *Ley 823 de 2003*: esta Ley tiene por objeto, el establecimiento de un “marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado” (Ley 823 de 2003, 2003). Es una de las leyes más integrales en la desestructuración de la discriminación, especialmente tiene el fin de fortalecer y promover el acceso de las mujeres al trabajo y la generación de ingresos, a través de:
 - Diseño de acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres y la aplicación del *principio de salario igual a trabajo igual*. No cumplir este principio conlleva a multas por parte del Ministerio del Trabajo.

- Realización de programas de formación en el empleo que rompa con los estereotipos tradicionales, para lo cual el *gobierno nacional impulsará la vinculación de las mujeres al sector de la construcción*, por medio de campañas de sensibilización y capacitación, y del establecimiento de estímulos para la contratación femenina en el sector.
- Fortalecimiento tecnológico, organizacional y de gerencia a la mediana y pequeña empresa lideradas por mujeres, y a las que *contraten en su mayoría personal femenino*.
- Campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para que reconozcan sus *derechos laborales y económicos*, y sus mecanismos de protección.
- *Garantiza el acceso, propiedad y tenencia* de la tierra a las mujeres campesinas; así también como brindar acompañamiento agropecuario para su explotación y el acceso a créditos.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de normas y disposiciones en materia de *seguridad social de las mujeres*, imponiendo sanciones pertinentes en caso de incumplimiento.
- *Evaluar permanentemente las condiciones de trabajo de las mujeres*, acopiando estadísticas y tomando correctivos para mejorar su situación.
- Establecer el desarrollo de acciones del gobierno para incrementar las oportunidades de las mujeres para acceder a *salud integral*, particularmente de la salud *sexual y reproductiva*.
- Promover *la afiliación al régimen subsidiado* de las mujeres cabeza de familia que pertenecen a grupos en debilidad manifiesta o vulnerabilidad. Así mismo como desarrollar campañas que informen a las mujeres frente a su capacidad reproductiva y reducir las tasas de morbilidad y mortalidad femenina en relación con la salud sexual y reproductiva.
- *Ley 1009 de 2006*: crea con carácter permanente el *Observatorio de Asuntos de Género*, como instancia adscrita a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, cuyo objetivo es “identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento

para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia” la República de Colombia, para su implementación considera aspectos étnico-raciales y de género.

- *Ley 1257 de 2008*: dispone normas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, permitiendo garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. En esta Ley se establece que en las comunidades indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos, se respetarán las costumbres y la cultura, siempre y cuando estas no vayan en contravía de los derechos establecidos en la Constitución Nacional y los marcos legislativos supranacionales en materia de derechos humanos. Esta Ley establece las siguientes medidas en el ámbito laboral:
 - Estímulo a empleadores que contraten mujeres víctimas de la violencia comprobada, con la reducción de impuestos hasta en un 200%.
 - Mecanismos para que se haga efectiva el derecho de igualdad salarial.
 - Campañas para erradicar la violencia contra las mujeres en el espacio laboral; instando a las administradoras de riesgos profesionales, a las empresas y personas naturales a hacer efectivo el derecho de igualdad salarial y a formalizar quejas por acoso sexual y violencia contra las mujeres en el trabajo, entre otros.
 - Promoción del acceso y permanencia de las mujeres en empleos no tradicionales.
- Ley 1381 de 2010, esta ley desarrollo los artículos 7o, 8o, 10 y 70 de la Constitución Política y otros de la Ley 21 de 1991 y se establecen medidas para reconocimiento, protección, uso y preservación de las lenguas de las comunidades étnicas en Colombia.
- *Ley 1468 de 2011*: reconoce los derechos laborales de las mujeres, pago remunerado en época de parto, prohibición de despido y licencia remunerada.

- *Ley 1542 de 2012*: tipifica los delitos que se entienden como violencia contra las mujeres y su correspondiente sanción.

A nivel nacional, hay que reconocer los importantes avances que la Corte Constitucional logra a través de su Jurisprudencia, en lo que respecta a los derechos de las mujeres y de la población afrocolombiana. Sentencias como la C-371 de 2000, en la que la Corte indica que las acciones afirmativas, deben entenderse como medidas gubernamentales adoptadas para reducir los efectos adversos de las prácticas sociales, que han posicionado a ciertos grupos y personas en condiciones de inferioridad y desventaja con relación a otras, son un ejemplo de esto.

4.1.2 *Ámbito departamental (Antioquia)*

- Ordenanza 013 de 2002, por medio de la cual se fija la política pública de equidad de género para las mujeres del departamento de Antioquia, fundada en una ética sobre el desarrollo humano y coloca a las mujeres pobres como centro de su actuación (Gobernación de Antioquia, 2003, p. 16)
- Ordenanza 010 de 2007: por la cual se adopta la Política pública que garantiza los derechos de las personas negras en el departamento de Antioquia, busca el desarrollo integral y equitativo de esta población, fortaleciendo los procesos organizativos y de participación comunitaria, la titulación de tierras, el apoyo a actividades económicas, promoviendo actividades asociativas, el emprendimiento y la creación de empresas, entre otros. Particularmente esta política busca integrarse a otras políticas, entre las cuales están mujeres y población desplazada y juventud. En el caso de las mujeres en la ordenanza se propone mejorar las condiciones socioeconómicas y laborales para las mujeres negras y espacios de decisión y mando.
- Ordenanza número 3 de 2010: instituye el carácter obligatorio de la transversalidad de género en el Departamento de Antioquia, “como un instrumento para alcanzar la equidad social y como una categoría de análisis de los efectos en la aplicación de las políticas, programas y proyectos en mujeres y hombres”.

4.1.3 *Ámbito municipal (Medellín)*

- *Acuerdo Municipal número 22 de 2003*: por medio del cual se expide la Política Pública para las *Mujeres urbanas y rurales* del Municipio de Medellín, constituye uno de los instrumentos de carácter local más importantes para la acción diferencial del gobierno local dirigida a las mujeres. Institucionalmente promueve la creación de instancias municipales que ejecuten programas para el fortalecimiento de la autonomía, la capacidad de decisión y control de los recursos por parte de las mujeres, que dé origen a nuevas formas de relacionamiento entre los diferentes géneros, generaciones y etnias. Los aspectos de esta política que son de interés para esta investigación son:
 - En el campo educativo, propende por impulsar un cambio cultural que aporte no sólo a la equidad de género sino generacional, multiétnica y pluricultural de las relaciones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
 - En materia de derechos humanos, establece garantías para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, principalmente de los derechos sexuales y del derecho internacional humanitario.
 - En el tema de salud, establece la obligación del gobierno local en el aseguramiento en salud de las mujeres, con atención integral y de calidad.
 - En cuanto al empleo, estipula la generación de oportunidades para que las mujeres, tanto urbanas como rurales, tengan formación para el trabajo y alcancen empleos dignos y remunerados, logrando mayores condiciones de bienestar social y material.
 - En el tema de organización y participación social, busca que cada vez más mujeres de la ciudad participen en las contiendas electorales, en espacios de toma de poder y decisión local, así también como en los partidos y movimientos políticos, cívicos y sociales. Esta política también busca fortalecer los procesos de participación y movilización de las mujeres a través de la organización

- y la consolidación redes sociales y económicas.
- En el tema de desarrollo, incorpora el enfoque de género a los planes de desarrollo local, seguimiento diferencial a las acciones de la municipalidad y análisis comparativos entre hombres y mujeres, involucrando la variable sexo.
 - Creación del Sistema de Información para la Equidad de Género y el Desarrollo Integral de las Mujeres, que pueda aportar a la identificación de soluciones a las problemáticas y necesidades de las mujeres de la ciudad.
 - En cuanto al acceso y apropiación de bienes y servicios, busca adelantar procesos divulgativos, educativos y formativos, que propendan por la eliminación de obstáculos en el acceso al conocimiento y tecnología, también el acceso a la propiedad sobre la tierra y otros bienes de producción, crédito y habilitación socio-empresarial para el acceso de las mujeres de la ciudad, incluyendo las afrodescendientes e indígenas.
 - En cuanto a la convivencia pacífica, desarrolla medidas de articulación interinstitucional entre el gobierno y las organizaciones sociales y de mujeres que busquen la eliminación de la discriminación y las violencias (sicológica, social, política, sexual, entre otras) que afecta a las mujeres.
 - En los temas de conflicto armado y desplazamiento forzado, pretende propiciar la participación de las mujeres en los procesos de diálogo y negociación de la paz, así también como garantizar la atención integral de las mujeres víctimas y sus familias.
 - En cuanto al acceso, concertación y control de recursos, busca concertar con las mujeres y sus organizaciones, las soluciones a sus problemas, de acuerdo a sus intereses y necesidades, a través de estrategias, planes, programas y proyectos, que vinculen un tratamiento diferencial, según los ciclos vitales y condición étnica, especifica una atención especial para las mujeres cabeza de familia.

- *Acuerdo Municipal número 36 de 2004*. Política Pública de generación de ingresos en las zonas más afectadas por la desocupación laboral y la exclusión del derecho al trabajo digno, propone una serie de acciones de formación y generación de ingresos dirigidas a mejorar la calidad de vida de la población con menores oportunidades de bienestar y afectada por el desempleo.
- *Acuerdo Municipal número 33 de 2005*: institucionaliza un Plan de estímulos para la mujer como política Pública,³³ el “objetivo principal del Plan es promover y estimular el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas sostenibles y sustentables dirigidos a la mujer, a la familia y organizaciones que desarrollan programas y proyectos de género” (Acuerdo no. 33 de 2005, 2005). Entre sus fines está la formación de redes comunitarias utilizando nuevas tecnologías de la información; la gestión de programas y servicios orientados a las mujeres, con acento en temas laborales, de salud, de justicia, culturales, entre otros.
- En su relación con el trabajo establece:
 - La promoción y el *apoyo a la financiación* de proyectos e iniciativas empresariales de las mujeres que trabajan por cuenta propia.
 - Creación y promoción de *unidades productivas familiares* (famiempresas) y empresas pequeñas (microempresas) de mujeres dedicadas a la producción de bienes y servicios, de acuerdo al contexto y la vocación económica de la ciudad.
 - Generar los mecanismos para que las mujeres *accedan a los puestos de trabajo*.
 - Promover la *vinculación de las mujeres a la vida laboral*, a través de procesos de capacitación y formación de acuerdo al desarrollo económico de la ciudad, como

33. Este acuerdo crea la primera dependencia que a nivel municipal se encargará de agrupar los programas dirigidos a mujeres desde una dimensión de género.

- prestadora de servicios, ciudad turística y de las telecomunicaciones.
- Mejorar *el perfil ocupacional* de las mujeres de manera integral, fortaleciendo sus capacidades personales y de autoestima.
 - Hacer que las mujeres reconozcan en la *economía solidaria* una oportunidad para la solución de las problemática del empleo, en la cual se reconozca el valor de la dignidad del trabajo y la solidaridad; considerándolos los sectores de las confecciones, servicios especializados de salud, productos forestales, construcción de vivienda y distribución de energía, entre otros.
 - *Acuerdo municipal número 37 de 2005*: Crea el programa Integral de fomento para *la mujer rural de Medellín*. Tiene como objetivo impulsar el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres rurales, a través de programas y proyectos sociales, económicos, políticos y educativos. Con este acuerdo se puede otorgar a las mujeres micro-créditos de fomento de la productividad y el ahorro.
 - *Acuerdo municipal número 09 de 2006*: institucionaliza la Política Pública para la promoción y protección de los *derechos humanos, sexuales y reproductivos*, que incluye el respeto de la diversidad sexual y la atención, protección y restitución de derechos de las víctimas de violencia sexual, entre otros.
 - *Acuerdo 11 de 2006*, en el cual se crea el Consejo Municipal para Asuntos y Políticas Públicas de las comunidades Afrodescendientes, cuyas funciones están orientadas a garantizar: el estímulo y capacitación para esta población estimulando su participación activa en espacios de decisión y en la formulación y ejecución de programas y proyectos del Plan de Desarrollo; diseño y actualización de políticas públicas dirigidas al desarrollo general; el respeto, reconocimiento, protección, aplicación de los derechos integrales y la participación plena de esa población en escenarios culturales, sociales, económicos y políticos de la ciudad.
 - *Acuerdo No 005 de 2012*, por el cual “se establecen políticas

públicas para generar empleo y para garantizar el derecho a un trabajo decente en la ciudad de Medellín”. Los elementos fundamentales para destacar de este acuerdo son los siguientes: primero, se define legalmente el trabajo decente, al indicar: “Artículo 2: El TRABAJO DECENTE constituye el conjunto de condiciones mínimas en las cuales se debe desarrollar una relación laboral, condiciones claramente definidas en los tratados internacionales, la Constitución y la ley, relación laboral que debe proteger el Estado por la naturaleza desigual que conlleva todo vínculo entre empleador y empleado. Así mismo, constituye trabajo decente el que se realiza de manera independiente o autónoma y que goza de garantías mínimas consagrado en los mismos instrumentos” (Acuerdo 005 de 2012)

- Segundo, este acuerdo incorpora la necesidad de políticas diferenciales, donde se incluye tanto a mujeres como a hombres. Y tercero, se establece la iniciativa de creación de la “Subsecretaría de Desarrollo Económico” que deberá encargarse de “Fortalecer laboralmente sectores vulnerables de la población, a fin de establecer acciones afirmativas [para favorecer el trabajo femenino, el de la población negra y discapacitada, entre otros] y con capacitación técnica permanente” (Acuerdo 005 de 2012). Todo ello con el fin de lograr el objetivo propuesto en el artículo 6 del acuerdo, que se lee a continuación: “La política de trabajo decente también reorientará los proyectos e inversiones del municipio de Medellín en la proyección, estímulo y generación efectiva de nuevas fuentes de empleo en condiciones dignas y justas, bien sea mediante la creación de nuevas empresas o mediante el fortalecimiento de las existentes, con el fin de lograr una disminución efectiva en la tasa de desempleo de la ciudad, aumentar la capacidad de compra de nuestros ciudadanos y disminuir así la pobreza en nuestro territorio” (Acuerdo 005 de 2012).
- Este Acuerdo se establece en el marco de una base legislativa amplia que incluye: normativas constitucionales, legislación para la protección de derechos laborales del nivel nacional

y normatividades internacionales de la OIT, asumiendo los desarrollos del concepto de trabajo decente.

4.1.4 Algunos comentarios generales sobre la legislación nacional, departamental y local

Para el desarrollo de este apartado se seleccionaron y examinaron 14 leyes del orden nacional, de las cuales únicamente tres incorporan las variables definidas por el estudio, en tanto acciones afirmativas dirigidas a ampliar las oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres, negras y pobres al mercado de trabajo, en condiciones de trabajo decente, son estas: la Ley 21 de 1991, la Ley 731 de 2002 y la Ley 1257 de 2008.

La más completa de estas leyes es la Ley 21 de 1991, que adopta el Convenio 169 de 1987 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Por su parte, la Ley 731 del 2002, mejora las condiciones de participación de las mujeres negras en órganos de decisión y consejos comunitarios afrocolombianos, estableciendo una relación con la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas); esta Ley obliga al Gobierno a vigilar el cumplimiento de mandatos legales que establecen igualdades laborales, en especial aquellas que obedecen al principio de igual remuneración para el trabajo. Y por último, la Ley 1257 de 2008, que dispone normas de sensibilización, prevención y sanción de las violencias, incluye un articulado en el tema laboral, que ordena estímulo a empleadores que contraten mujeres víctimas de violencia, representado en la disminución de impuesto, obliga también al Gobierno a establecer mecanismos que garanticen la igualdad salarial y la promoción de las mujeres en empleos no tradicionales, entre otros.

Entre la legislación, también, sobresale la Ley 823 de 2003, que orienta políticas y acciones para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el escenario público y privado, en la cual se establecen medidas específicas para que la población femenina acceda al trabajo reproductivo con garantías en materia de seguridad social y derechos laborales.

Cuadro N° 9. Legislación nacional e inclusión personas negras, mujeres y trabajo decente

Año	Norma jurídica	Población negra	Mujeres	Trabajo decente
1991	Ley 21	X	X	X
1993	Ley 70	X		X
1993	Ley 82		X	X
1994	Ley 160	X		
1994	Ley 115	X		
1995	Ley 335	X		
1997	Ley 375	X		
2002	Ley 731	X	X	X
2003	Ley 823		X	X
2006	Ley 1009	X	X	
2008	Ley 1257	X	X	X
2010	Ley 1381	X		
2011	Ley 1468		X	X
2012	Ley 1542		X	

Fuente: Elaboración en el proceso de revisión de la legislación

En el ámbito departamental se estudian tres ordenanzas, de las cuales sólo en la número 010 de 2007, se hace referencia a la necesidad de generar acciones para mejorar las condiciones socioeconómicas y laborales de las mujeres negras. Sobre todo también la ordenanza 13 de 2002 que instituye la política de equidad de género para las mujeres, y la 3 de 2010 que establece el carácter obligatorio de la transversalización de género en el departamento.

La normatividad de carácter nacional y departamental, configura un marco amplio de actuación en lo local. Por su parte, durante las últimas décadas, el Concejo de Medellín, creó acuerdos municipales dirigidos a favorecer la inclusión de las mujeres en los niveles político, social y económico, desde una perspectiva de género, así como también realizó acciones para mejorar la calidad de vida de la población afrodescendiente en la ciudad. En este orden se encuentra, el Acuerdo 022 de 2003, que instaura la

Política pública para las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín, que contiene acciones en materia de garantía y protección de derechos humanos y estimula la generación de oportunidades de empleo para las mujeres, en condiciones dignas y remuneradas. En materia de protección del trabajo decente, en 2012 entró en vigencia el Acuerdo 005, que instituye la Política Pública para garantizar el derecho a un trabajo decente, en la cual se establece la necesidad de ejecutar acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres y la población negra al mercado laboral; destacando, la obligación del ente gubernamental local de defender el trabajo decente, para lo cual este debe desarrollar acciones de reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras, tanto en el sector público como en el privado. Por otro parte, la legislación producida para garantizar los derechos de la población afrodescendiente está representada en el Acuerdo 011 de 2006, que da vía libre a la construcción del Plan de Acciones Afirmativas para esta población en la ciudad.

Esta presentación y análisis de la legislación de carácter nacional, regional y local, permite identificar que existe un reconocimiento por lo menos legal, de la situación de discriminación y marginalidad de las personas negras, especialmente de las mujeres, pero también muestra la necesidad de focalizar recursos en las poblaciones más deprimidas socioeconómicamente, sin embargo, hay algunas características de la legislación que es importante resaltar: 1) gran parte de la legislación para garantizar los derechos de las personas negras se concentra en temas étnicos y, de defensa y fortalecimiento de la identidad cultural, con un marco de actuación en territorios rurales, dejando de lado las problemáticas que enfrentan las poblaciones negras que habitan la ciudad, ya sea por efectos de la migración o del desplazamiento forzado, como es el caso de Medellín; 2) aunque se visibilizan algunos esfuerzos por resaltar la condición particular de las mujeres negras en la legislación para la eliminación de la discriminación, esta sigue quedándose corta en el planteamiento de acciones de manera más integral, puesto que no incluye las garantías para la protección y garantía de sus derechos para mejorar sus condiciones de desarrollo y de bienestar material.

Sin embargo, a pesar de la legislación, la situación de la población afro y de mujeres en general, permanece en déficit en materia de garantías y satisfacción de derechos humanos, acceso al desarrollo y condiciones de bienestar material.

4.2 Acciones afirmativas en los planes de desarrollo departamental y municipal de 2001-2011, para favorecer la inclusión de las mujeres negras en el mercado de trabajo

El problema del prejuicio obstaculiza que las mujeres negras accedan a la igualdad de condiciones, a las oportunidades del desarrollo, como lo pueden hacer las que no son negras, por ese discurso racista que aun todavía queda inserto en las mentes de las personas... Por ejemplo, yo soy socióloga y tengo una amiga que es médica, un día estábamos andando en la calle y una señora se nos arrima y nos dice que en qué casa trabajábamos porque ella quería unas mujeres negras para que trabajaran en la casa de ella, sin siquiera preguntar si éramos profesionales o no; tiene la gente metida en la cabeza que las mujeres negras somos sinónimo de servicio doméstico, entonces en ese nivel de prejuicio social estamos insertas las mujeres negras que hemos avanzado en unos niveles más de conocimiento, ya que no se nos reconoce. (Mujer negra, socióloga, desempleada)

Este acápite contiene información general de los planes de desarrollo departamentales en el período comprendido por la investigación, para luego detenerse en la presentación y análisis de algunos componentes de los planes de desarrollo locales, en materia de acciones afirmativas para la promoción, ingreso y permanencia de las mujeres negras en el mercado de trabajo de la ciudad.

4.2.1 Planes de desarrollo departamental y municipal 2001-2003

Para el período comprendido entre el 2001 y el 2003 en el

Plan de desarrollo Departamental, *Una Antioquia Nueva*,³⁴ reconoce que las mujeres están en condiciones de discriminación y desigualdad en la sociedad y se compromete en promover la equidad de género, particularmente concentrándose en aquella población femenina que está en condición de desventaja socioeconómica, tratando especialmente la jefatura de hogar femenina. En los lineamientos generales se reconoce a las mujeres como motor fundamental del desarrollo y se compromete a mejorar las condiciones, sociales, económicas, políticas y culturales de las mujeres.

En cuanto a la inclusión de las poblaciones étnicas, comprende un acápite denominado equidad étnica, en el cual incluye temáticamente: el fortalecimiento de la organización comunitaria, el estímulo a proyectos productivos, la cátedra de etnoeducación, la defensa y protección de los resguardos, el fortalecimiento del desarrollo institucional, entre otros. Esta carta de navegación departamental no contiene ninguna anotación particular sobre la población afrodescendiente.

El plan de Desarrollo 2001-2003, Medellín Competitiva, hacia una revolución de la cultura ciudadana³⁵ plantea tres elementos centrales en términos de inclusión para su definición y acción: 1) la búsqueda de la competitividad de la ciudad en el marco de la globalización; 2) la implementación de una política social que supere la visión del Estado-benefactor, dirigida a enfrentar problemas estructurales de pobreza y vulnerabilidad de poblaciones que no logran la satisfacción de las necesidades básicas; y 3) atravesar las actuaciones programáticas por los principios de eficiencia, eficacia y por la articulación entre las políticas sociales y económicas.

Lo anterior define un Plan de Desarrollo marcado en un en-

34. Este Plan se desarrolla en la administración departamental del político del partido liberal Guillermo Gaviria Correa, quien muere el 5 de mayo de 2003 tras ser secuestrado el 21 de abril de 2002 por la guerrilla de las Fuerzas Revolucionarias Armadas de Colombia (FARC), mientras adelantaba la Marcha de la No violencia.

35. Este Gobierno fue liderado por Luis Pérez Gutiérrez, político del Partido Liberal Colombiano.

foque de corte neoliberal, pero con una tendencia a la protección de los derechos sociales, en la línea establecida en Colombia desde la Constitución de 1991. Una visión del desarrollo que se sustenta en el crecimiento económico, vía competitividad, eficiencia y eficacia, pero que no quiere olvidar ciertas prerrogativas sociales, al estilo del pos-estado de bienestar, el cual defiende un estado mínimo y una dimensión económica preponderante, pero atenuada por los derechos sociales garantizados dentro de la misma dimensión (ver por ejemplo el sistema de salud operado por empresas privadas).

En cuanto a acciones afirmativas para las mujeres negras que contribuyen a vencer la discriminación premercado laboral y mercado laboral en este plan, no aparece de manera directa una conexión entre las categorías de género, étnico-racial y la estratificación social. Sin embargo, se nota una clara identificación de las mujeres y de las personas negras con los llamados grupos vulnerables y minorías étnicas, lo que se traduce en una serie de programas y proyectos dirigidos a la superación de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida de estas poblaciones, que se desarrolla en el apartado de “Justicia social, un compromiso inaplazable... Programa: Atención social a grupos poblacionales (Alcaldía de Medellín, 2001, p. 40).

En este plan, política y filosóficamente se explica la inclusión diferencial de las mujeres, reconociendo que ha existido históricamente una situación desigual para ellas. Por otro lado, el enfoque de género no se vincula únicamente a las mujeres, sino también a los grupos étnicos, al afirmar que “... es importante considerar que los roles y las expectativas de los diferentes grupos, las etnias, las mujeres y los hombres son diferentes. Este enfoque de género permite orientar los procesos sociales para descubrir el desarrollo de los sujetos y brindar elementos teóricos y prácticos para lograr el progreso con equidad” (Alcaldía de Medellín, 2001, p. 37).

Pese al reconocimiento que hace el plan de la situación desigual de las mujeres por razones históricas de discriminación de género, así también como de su condición de marginalidad y pobreza, y de la existencia de las herramientas normativas para

avanzar en su inclusión, las mujeres son consideradas en el plan desde su rol reproductivo, esto hace que aparezcan en la mayoría de los temas vinculadas a la familia; por ejemplo, en el subprograma *Educadores al aire libre*, se indica que el reto para las mujeres cabeza de familia, es no solo educar a sus hijos e hijas, sino también insertarse en el mercado laboral como madre comunitaria.

Lo anterior denota una clara discriminación al reproducir, de un lado la responsabilidad única de las mujeres frente al cuidado de la población infantoadolescente, y del otro, al colocarla en una situación precaria en el mercado laboral que desconoce su condición de trabajadoras, tal como sucedía para ese momento con esta labor, en la cual las madres comunitarias no contaban con un salario sino con un ingreso mensual que recibía el nombre de “*beca*”. Acciones de este tipo, en lugar de constituirse en un avance en materia de inclusión, pueden convertirse en un obstáculo para generar oportunidades de trabajo decente en el mundo laboral para las mujeres, puesto que las políticas de inclusión no transforman las prácticas culturales desde una perspectiva de género, sino que mantienen la tradicional división entre roles de hombres y mujeres. Y en el mismo sentido, tales acciones, siguen ubicando a las mujeres en los sectores económicos que ofrecen peores garantías en términos laborales y menores ingresos para ellas y sus familias, extendiendo su situación de marginalidad y exclusión.

Con este plan, se crea la Subsecretaría de Metro-Mujer como una dependencia, “encargada de trazar las políticas de equidad, género y participación de las mujeres en las diferentes ejecutorias del gobierno [cuyo...] interés está centrado en la generación de una política que agrupe a las diferentes instituciones que trabajan” (p. 42) por la inclusión de las mujeres; ya que hasta ese momento se había intervenido de manera aislada y sin articulación de las iniciativas, lo que no garantizaba el impacto en la transformación de la situación de discriminación de las mujeres en la ciudad.

Metro-Mujer se concentra en las siguientes acciones: otorgar créditos blandos para las mujeres a través del Banco de los

Pobres; programas de educación formal y no formal dirigidos a la formación para el empleo de las mujeres; y en la realización de procesos formativos en proyectos productivos. Como es de anotar, el centro de sus acciones está orientado a integrar a las mujeres al mercado laboral, en condiciones dignas para el trabajo, intentando superar su condición de exclusión en este ámbito. La creación de la Subsecretaría constituye, sin lugar a dudas, una de las acciones afirmativas hacia las mujeres más importantes, realizadas por el gobierno local³⁶ en materia de inclusión desde una perspectiva de género, hasta ese momento y marca el paso para la creación de la Secretaría de las Mujeres en Gobiernos siguientes.

En cuanto a la inclusión de la población afrodescendiente, se anota que el tema étnico-racial será abordado desde el respeto por la multiculturalidad y pluriculturalismo, haciendo especial relación con el reconocimiento de su cultura y su historia y “serán tenidas en cuenta dentro de las políticas económicas y sociales”; sin embargo, y pese a la anterior consideración, y a que se nombran en algunos apartes específicos del plan a las comunidades negras, no hay una política clara para abordar sus problemáticas, ni se hace alusión a cuáles serán las acciones afirmativas que mejorarán su calidad de vida. En cuanto al tema laboral, pese a que se describe la necesidad de políticas en materia económica para esta población, no se vislumbra programas o proyectos en este nivel.

En el programa, Atención a grupos vulnerables, se incluyó un subprograma nombrado *Trabajando más por las minorías étnicas*, entre sus líneas están: realizar campañas a nivel municipal que promuevan el reconocimiento étnico; promover la etnoeducación y la investigación en la interculturalidad; conservación y fortalecimiento de las prácticas socio-culturales; apoyar proceso de construcción, promoción y difusión de producción artística; fortalecer la identidad étnica para hacer exigibilidad de sus derechos; realizar capacitaciones para mejorar sus oportunidades

36. En este punto es importante exaltar el papel del movimiento social de mujeres y feminista en la presión para esta instancia.

de empleo; aumento de coberturas en servicios públicos domiciliarios, en salud, educación, entre otros; impulso de modelos productivos asociativos y autosostenibles para su bienestar.

Finalmente en la línea “*La Cultura al Alcance de Todos*” del Programa, *Educación y cultura integradas, apoyo a proyectos culturales de minorías étnicas*, se destinan recursos para ejecutar iniciativas que “fortalezcan las identidades étnicas, el respeto a los valores culturales y la difusión de las riquezas culturales de estas minorías.” (p. 32)

4.2.2 Planes de desarrollo departamental y municipal 2004-2007

El Plan de Desarrollo 2004-2007, *Antioquia Nueva, un hogar para la vida*,³⁷ reconoce la exclusión histórica de las mujeres y de otras poblaciones. En este sentido, el Plan ético-políticamente se enfoca en generar oportunidades para combatir la discriminación, a través de la formulación de una política pública estructural, que abandone programas asistenciales que mantienen la discriminación y la desigualdad. En esta perspectiva, es importante resaltar la presencia de programas educativos que estarán focalizados en la alfabetización de mujeres. En cuanto al fortalecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se alude a las mujeres cabeza de hogar, las cuales tendrán un tratamiento prioritario en este tema.

En términos de la inclusión de las poblaciones afrodescendientes se encontró pocas referencias relacionadas directamente con esta. Por su parte, las observaciones a las poblaciones étnicas, están en el marco de grupos poblacionales vulnerables y excluidos, y contiene acciones dirigidas a aminorar y/o eliminar las desigualdades, teniendo en cuenta el reconocimiento de su diversidad cultural, tal como lo obliga la Constitución de 1991.

Por su parte, el Plan de Desarrollo de Medellín 2004-2007, *Medellín compromiso de toda la ciudadanía*³⁸ se “centra en pro-

37. En cabeza del político liberal Aníbal Gaviria Correa, hermano de Guillermo Gaviria Correa, político del Partido Liberal Colombiano.

38. Gobierno liderado por el candidato independiente del movimiento político Compromiso Ciudadano, Sergio Fajardo Valderrama,

mover el desarrollo humano integral para el conjunto de las personas de Medellín, lo que significa la promoción y potenciación de las capacidades, oportunidades y libertades de las ciudadanas y ciudadanos, la remoción y superación de los obstáculos para impactar problemas como la pobreza, la exclusión, la desigualdad, la violencia y la intolerancia, la falta de crecimiento económico sostenido y sostenible, y la baja gobernabilidad democrática que han estado presentes en la ciudad”. (Gómez, 2006, p. 10)

En este sentido, este Plan se relaciona directamente con el modelo de capacidades adoptado por Amartya Sen (2000), que se encuentra también en el principio básico de la corresponsabilidad, que el mismo plan define como “...modelo de gestión de desarrollo de la ciudad [que] busca una mayor eficiencia en la ejecución de acciones orientadas al bienestar colectivo, concentrando los esfuerzos alrededor de un mismo objetivo, articulando las iniciativas dispersas, optimizando los recursos existentes, asimilando diferentes experiencias, recuperando el conocimiento acumulado y asegurando la conclusión de esfuerzos iniciados” (Gómez, 2006, p. 11). Sin embargo, resulta ser una definición limitada, pues hay que recordar que tanto el enfoque de las capacidades humanas, como el principio de corresponsabilidad ha sido criticado por trasladar la responsabilidad del Estado a la sociedad civil, que se tilda de inactiva, poco participativa, indiferente, sin motivación para potenciar las capacidades que el Estado ya les ha entregado, liberándose así de su función (Dussel, 2001), en términos de garantías de los derechos humanos, tal como lo establece el Estado Social de Derecho.

El asunto de la pobreza también se relaciona en el plan con los bajos recursos económicos y con las necesidades básicas insatisfechas de gran parte de la población; pero de manera incoherente, esta problemática se pretende solucionar con la generación de capacidades. En ese momento, el plan conjugó dos modelos, el de Max Neef (1994) sobre las necesidades insatisfechas y de Amartya Sen (2000) de las libertades y capacidades.

quien recibió el aval de la Alianza Social Indígena -ASI, hoy Alianza Social Independiente.

La proyección de Medellín al mundo como ciudad competitiva es una de los principales objetivos o ruta general del plan, es decir muchos de los demás aspectos, de política, social y económica van encaminados o se estructuraron de manera que permitiera llegar a ese fin. Esto desde una mirada neoliberal en lo sistémico y en lo político, lo que reduce el papel del Estado para dar paso a la inversión privada y al capital extranjero.

Se observa que los indicadores propuestos por los programas y proyectos, se establecen en cifras, por ejemplo “número de mujeres capacitadas”, en el cual no se da cuenta del proceso de potenciación de esa capacidad, que se supone es creada por la capacitación misma. Aquí se aplica el modelo anglosajón de la política pública que mide en términos cuantitativos la efectividad de la misma, versus el modelo francés que se acerca al modelo cualitativo de evaluación de la política pública (Ver Carodozo Brum, s.f)

En el programa “Medellín incluyente”, se reconoce a Medellín como una de las ciudades más inequitativas del país, por ello, muchos de los proyectos y planes se focalizan en la población vulnerable, pero no en la población pobre, que es donde básicamente radica el asunto de la inequidad, mucho más si se piensa en el modelo del Desarrollo a Escala Humana.

Políticamente el plan, es una propuesta de corte neoliberal que reconoce en la competitividad, en la inversión extranjera y en el crecimiento económico la clave para el desarrollo, (Múnera, 2007) pero también reconoce la necesidad de una política pública social que la acompañe, para presuntamente lograr que las personas puedan convertirse en ciudadanos y ciudadanas que participen de ese desarrollo en la perspectiva democrática.

En este plan se reconoce que la pobreza tiene una dimensión de género, cuando refiere a la *feminización de la pobreza*, para explicitarlo recoge información del Sistema de Información para la Equidad de Género y el Desarrollo Integral de las Mujeres Organizadas Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín (SIM), que con 13.388 mujeres registradas en 194 organizaciones, da cuenta de las condiciones de pobreza y exclusión de las mujeres en la ciudad, en cuanto a acceso y permanencia en los

empleos, seguridad alimentaria, seguridad social, oportunidades de crédito, coberturas educativas y salud mental. Se definieron como temas prioritarios para la superación de la pobreza de las mujeres y el desarrollo de sus capacidades: la capacitación para el empleo, el desarrollo de procesos de formación para la gestión de emprendimientos y el fortalecimiento de sus organizaciones desde una perspectiva de género, entre otros. (Alcaldía de Medellín, 2004, p. 57)

Este Plan se estructura por líneas, programas y proyecto. A continuación se presenta la ubicación de los referidos específicamente a las mujeres y a la población afrodescendiente:

- Línea 1. Medellín Gobernable y participativa:
- Programa: Primero la vida. Proyecto: Violencia contra las mujeres.
- Programa: Medellín Ciudad Multicultural. Proyectos: Reconocimiento de nuestra diversidad étnica y Apoyo creativo a expresiones creativas y culturales de las mujeres.
- Línea 2. Medellín Social e Incluyente.
- Componente: Solidaridad. Programa: Prevención para disminuir el riesgo, en el cual se encuentra el proyecto Por una vida digna -salud sexual y reproductiva, que ofrece educación, formación y atención especializada en problemáticas de explotación sexual, ejercicio de la prostitución y víctimas de delitos sexuales.
- Componente: Equidad Social. Programa: Medellín con equidad de género, con los siguientes proyectos:
 - Organización, capacitación y formación de mujeres para su empoderamiento y liderazgo político y social: organizar, capacitar y formar a las mujeres en ciudadanía, equidad de género, liderazgo, participación política y social y derechos humanos; lograr que más mujeres empoderadas participen en nuevos cargos de dirección de organizaciones políticas y sociales; consolidar el trabajo con multiplicadoras de la equidad de género; formación política y equidad de género a mujeres líderes; realización de investigaciones; y fortalecer el trabajo en red de organizaciones sociales.

- Desarrollo de la capacidad emprendedora de las Mujeres Organizadas “Mujeres Emprendedoras”: promover la creación y el fortalecimiento de emprendimientos auto sostenidos; capacitación integral en mejoramiento de ingresos; y apoyar a las madres comunitarias con el subsidio a los servicios públicos.
- Sensibilización de medios de comunicación y entidades públicas en lenguaje inclusivo: realizar campañas con medios de comunicación de la ciudad, con editoriales de textos escolares, con los proyectos educativos de las instituciones educativas, con núcleos educativos de la ciudad, entre otros, la utilización del lenguaje inclusivo y la equidad de género.
- Creación de oportunidades de recreación y deporte para las mujeres: desarrollar jornadas deportivas con mujeres de los barrios y corregimientos de Medellín.
- Apoyo y acompañamiento a mujeres violentadas y en ejercicio de la prostitución: contratar familias para hogares refugio de 200 mujeres violentadas durante el cuatrienio, que mitiguen secuelas dejadas por la violencia ejercida contra ellas: y formación en convivencia, equidad de género y derechos sexuales y reproductivos, para mujeres en ejercicio de la prostitución.
- Línea 4. Medellín Productiva, Competitiva y Solidaria. Componente Cultura y Creación de Empresas. Programa: Todos y todas ponemos.
 - Formación para el trabajo y la inserción laboral: facilita el acceso al trabajo a jóvenes, mujeres, personas discapacitadas y cesantes, que se sientan excluidas, a través de la formación socio-laboral y la capacitación para la creación de empresas; además pretendió fortalecer vínculos entre el sistema local de formación de los recursos humanos, el sector educativo y el sector productivo para establecer los perfiles de salida de las personas egresadas de dicho sistema. Entre las metas están: “Cero Estigmatización”; formación de población vulnerable y acceso a la inserción laboral; vincular em-

presas medianas y grandes al proyecto de “cero estigmatización”; formar mujeres en disciplinas de trabajo; vincular aprendices a proyectos impulsados por la Administración Municipal, 50% serán mujeres; y capacitar técnica y tecnológicamente a colectivos solidarios de mujeres

- Apoyo a la Economía Solidaria y otras formas asociativas: fomento de la cultura de la solidaridad tanto en la sociedad como en el nivel empresarial; apoyar diferentes expresiones solidarias de tipo cooperativo y asociativo, promoviendo en ellas competitividad y productividad; promover el apoyo de padrinos solidarios, empresas que acompañen durante un periodo a los nuevos colectivos solidarios de jóvenes, mujeres, personas adultas mayores y otros grupos de la sociedad hasta llevarlos a un nivel de desarrollo autónomo; aportar a la organización asociativa y la reorganización de las personas vendedoras informales en centros comerciales, eventos temáticos y feriales y en diferentes sitios de la ciudad.

4.2.3 Planes de desarrollo departamental y municipal 2008-2011

En el Plan de Desarrollo Departamental 2008-2011 “*Antioquia Manos a la obra*”³⁹ se considera que tanto las mujeres como las poblaciones étnicas, tienen unas características históricas y materiales desiguales, que requieren de un trato diferencial, sobre todo en el ámbito educativo, en el cual se reconoce la necesidad de un enfoque de género. El Plan, también, advierte la presencia de la feminización de la pobreza, la inequidad en las oportunidades para las mujeres que las ubican en los mismos roles y la necesidad de que las mujeres se empoderen en su participación política.

Una de las líneas de este Plan tiene como propósito la reducción de la inequidad y el fomento de la autonomía de las mujeres, a través de programas como: planeación curricular con perspec-

39. Liderado por el político del Partido Conservador, Luis Alfredo Ramos Botero.

tiva de género; implementación y seguimiento de la política de equidad de género; diseño e implementación de programas de formación dirigidos a los grupos poblacionales; acceso a recursos y oportunidades de ingresos; así también como investigaciones sobre la situación de las mujeres y procesos de fortalecimiento organizativo de los grupos poblacionales (2008).

En temas de la salud, las mujeres aparecen en la gestación, cuidado familiar, sistema reproductivo y asociados, sin tener en cuenta otros aspectos de tipo psicológico y cultural que pueden afectarla, lo que hace que necesite una atención de mayor integralidad. Por otro lado, se manifiesta en el plan una intención de vincular la educación de las mujeres al tema familiar y reproductivo.

En el caso de las poblaciones étnicas, se reconoce que han sido sujetas de violaciones a sus derechos civiles, políticos y sociales, en especial el derecho a una vida digna sin discriminaciones y exclusiones, por lo cual el plan busca abarcar aspectos como: el acceso a la educación y la propiedad de la tierra, la distribución del ingreso y la participación en la economía departamental. Se plantea, la defensa de “lo plural”, la búsqueda del reconocimiento y el respeto por la diversidad, en la cual hay una preocupación explícita por los grupos afrodescendientes y por las mujeres indígenas que deben ser visibilizadas dentro de sus comunidades, más no hay ninguna indicación sobre las mujeres negras, y mucho menos sobre las mujeres negras y el mercado laboral.

El objetivo de la intervención del gobierno local en este tema es fortalecer el sistema social, cultural, político y económico de las poblaciones étnicas para mejorar las condiciones de inclusión y equidad, con este objetivo se desarrollaron los siguientes programas: acciones para la protección de los territorios colectivos; implementación y seguimiento a la política pública; infraestructura social y de saneamiento básico; divulgación, valoración, protección y reconocimiento de la diversidad étnica; preservación a grupos étnicos en riesgo y manejo del desplazamiento; prevención y atención de violencia intrafamiliar; seguridad económica; educación con énfasis étnico; fortalecimiento de la capacidad de

gestión, autodeterminación y organización; entre otros.

El Plan *Medellín “Solidaria y Competitiva”*⁴⁰ marca una continuidad con del gobierno anterior “Medellín un compromiso de toda la ciudadanía”. Este plan también se centra política y filosóficamente en el enfoque de capacidades humanas, desarrollado por Amartya Sen (2000), buscando principalmente, la competitividad y el crecimiento económico, en el cual se entiende “... el desarrollo humano integral como un enfoque del desarrollo y su esfuerzo permanentemente sostenido para ampliar las oportunidades y las capacidades de las personas” (p. 8), tiene en cuenta los principios de la eficacia, la eficiencia y la economía diferenciales.

En este plan, aparece la necesidad de la internacionalización de Medellín, su posicionamiento como ciudad competitiva y ciudad región, en clave de integración de Medellín-Departamento de Antioquia. De esto último, según el Plan, depende en gran medida su sostenibilidad, articulación y equilibrio. Se proyecta a Medellín como una ciudad con desarrollo sostenible regional, donde subyace el concepto de Antioquia como región de ciudades. Para lo cual pretende mejorar los niveles de competitividad y conectividad de la ciudad-región con el país y el mundo, lo cual es inherente a la búsqueda de mayor inversión extranjera, al posicionamiento como destino turístico, como centro de negocios y a la búsqueda de cooperación internacional. Otro aspecto importante de este plan, parte de su interés por la descentralización versus la centralización en los contextos locales, en el marco que la legislación nacional y municipal permite.

La lucha contra la pobreza es un interés primordial del plan, al igual que en el plan anterior 2004-2007, a partir del esquema de la generación de capacidades, desde la transformación de la exclusión y desigualdad.⁴¹

Este es un plan de corte neoliberal, en tanto que reconoce en

40. Liderado por el político de la Alianza Social Independiente (ASI), Alonso Salazar Jaramillo.

41. El principio básico de una de las líneas es “nadie está por fuera”, con el que se pretende disminuir los niveles de exclusión y desigualdad de la ciudad, que es de los más altos del país.

la competitividad, en la inversión extranjera y en el crecimiento económico la clave para el desarrollo. Sin embargo, se muestra la necesidad de una política pública social, para lograr que las personas puedan convertirse en ciudadanos y ciudadanas que participen en el desarrollo. En este sentido, por ejemplo, se observa, en el objetivo de la línea 6, la intención de relacionar estrechamente la garantía de los derechos ciudadanos, con la gestión pública empresarial.⁴² Es decir, supedita los derechos ciudadanos a un modelo empresarial de la gestión pública, que predica la eficiencia, la economía y la eficacia del modelo empresarial privado. A lo que se le suma un desplazamiento de la responsabilidad estatal, en lo que se denomina la corresponsabilidad ciudadana, y la generación de capacidades.

El plan de desarrollo reconoce como prioritario el problema de desigualdad e inequidad de gran parte de la población, para lo cual teje unas estrategias de mejoramiento de las condiciones materiales en temas de acceso a salud, vivienda, educación, seguridad, entre otros.

En cuanto a las acciones afirmativas para las mujeres negras que contribuyen a vencer la discriminación premercado laboral y de mercado laboral, uno de los primeros esfuerzos por la inclusión de las mujeres que expresa este plan es la inserción del enfoque de género, en el cual se “refiere fundamentalmente al cuestionamiento de las actuales relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, que coloca a las mujeres y a las niñas,

42. Línea 6. Objetivo General: Fortalecer la institucionalidad pública para avanzar en la garantía de los derechos ciudadanos y en un modelo de gestión pública y empresarial del Municipio de Medellín, en el marco del Estado Social de derecho, de tal manera que se generen capacidades y oportunidades en la ciudadanía y se facilite su interacción con el Estado, con el fin de hacerla partícipe y corresponsable de las decisiones públicas, del cumplimiento de las normas y de la observancia de los principios éticos, así como para la progresividad en mejores condiciones de equidad, transparencia, capacidad democrática, económica y administrativa, de cara al modelo de Desarrollo Humano Integral.” (Alcaldía de Medellín, 2008, p. 38).

en desventaja frente a las oportunidades, el acceso y el control de los recursos y los beneficios del desarrollo y permite reconocer que la realidad es vivida de manera diferente por [...ellos y ellas] y cómo esa diferencia, todavía se trastoca en desigualdad, colocándola en situación de desventaja” (Alcaldía de Medellín, 2008, p. 18). Se reconoce en este plan, la necesidad de transformar las desigualdades de partida, entre hombres y mujeres, favoreciendo “la igualdad en términos de derechos, participación, obligaciones, oportunidades y disfrute de los beneficios del desarrollo” (p. 5)

La equidad de género, según este plan, “...pretende una transformación del orden de género existente, ampliando las oportunidades, mediante el establecimiento de acciones positivas para el acceso creciente y el control de los recursos físicos, sociales, humanos y financieros, así como para la apropiación de un proyecto de vida propio y autónomo, que les permita establecer, en el entramado de relaciones sociales en los que se encuentra inscrita, unos pactos de género equitativos, libres de violencias y dependencias” (Alcaldía de Medellín, 2008, p. 5). El reconocimiento de desigualdades de partida entre hombres y mujeres, así también como la aceptación de la necesidad de desarrollar acciones positivas para transformar la realidad de las mujeres, instala en este plan una visión política desde la dimensión de género en la ciudad.

La inclusión de las mujeres negras también podría avizorarse en otros enfoques del plan, es el caso del enfoque de derechos, con el cual se parte del reconocimiento constitucional de Colombia como un Estado Social de Derechos, garante de los mismos, a través de los entes territoriales, tanto locales, como regionales y nacionales, en el que existe una diversidad poblacional. Desde este enfoque se llama al gobierno local a vencer la discriminación por razón de sexo/género, étnica, edad, orientación sexual o cualquier otra condición social. Por su parte el enfoque poblacional y diferencial, involucra a las mujeres negras en el sentido que reconoce las diferencias y las desigualdades económicas, sociales, culturales y políticas, que tienen lugar por condiciones étnicas, de género y de estratificación social, que no permiten el bienestar social y material, ni el disfrute de los derechos. Es así

como se reclama la introducción de sistemas de información, que permitan caracterizar las poblaciones a fin de realizar una acción diferencial por parte del ente gubernamental local.

Igual que en el plan anterior se reconocen dos situaciones fundamentales relacionadas con la población femenina: la feminización de la pobreza y la violencia contra las mujeres. En la línea dos se establece un programa específico para el tema de equidad de género, en el cual se plantea la necesidad de generar acciones que mejoren la condición y posición de las mujeres, y se subraya, que estas acciones estarán principalmente enfocadas hacia la disminución de la violencia de género, la feminización de la pobreza, el embarazo no planeado y los obstáculos de la participación política y ciudadana.

En este plan se desarrollan “acciones afirmativas” y se incluyen los siguientes temas: “1. La autonomía económica de las mujeres, con el fin de facilitar su acceso a oportunidades de ingresos y el desarrollo de empresas sociales de cuidado y centros de producción de interés colectivo para las mujeres. 2. Una política de seguridad pública para las mujeres, dirigida a garantizar que Medellín se constituya en una ciudad segura para las mujeres 3. El ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres. 4. La transformación de patrones sociales y culturales que limitan el reconocimiento y valoración de los derechos e intereses de las mujeres.” (Plan de desarrollo Medellín, 2008, p 48)

Programas y proyectos que incluyen las mujeres:

- Línea 1. Medellín ciudad solidaria y equitativa.
 - Componente. Medellín solidaria:
 - Autonomía económica de las mujeres: Estrategia de promoción y acceso de las mujeres del Programa Medellín Solidaria a oportunidades de generación de ingresos. El programa contempla además la transversalización de tres componentes cruciales en la disminución de la pobreza extrema: el control sobre los ingresos, la prevención de la violencia basada en el género y la regulación de la fertilidad.
 - Fomento de iniciativas de mujeres rurales. Estrategia de intervención con enfoque de género en te-

- territorios rurales para fomentar las iniciativas de las mujeres de los cinco corregimientos, con base en sus potencialidades y vocación productiva.
- Componente Desarrollo Corregimental y Rural. Programa: Fomento a la Mujer Rural
 - Fomento de iniciativas de *mujeres rurales*. Estrategia de intervención con enfoque de género en territorios rurales para fomentar las iniciativas de las mujeres de los cinco corregimientos, con base en sus potencialidades y vocación productiva.
 - Línea 2. Desarrollo y bienestar para toda la población.
 - Componente de Atención a grupos poblacionales. Programa: Equidad de Género. Este programa comprende el desarrollo de acciones afirmativas y de transversalidad, orientadas a mejorar la condición y posición de las mujeres de Medellín, en concordancia con las metas del milenio, para el logro de:
 1. La autonomía económica de las mujeres, con el fin de facilitar su acceso a oportunidades de ingresos, y el desarrollo de empresas sociales de cuidado y centros de producción de interés colectivo para las mujeres.
 2. Una política de seguridad pública para las mujeres, dirigida a garantizar que Medellín se constituya en una ciudad segura para las mujeres.
 3. El ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres.
 4. La transformación de patrones sociales y culturales que limitan el reconocimiento y la valoración de los derechos e intereses de las mujeres.
 - Componente de Atención a grupos poblacionales. Programa: Red pública de salud, incluye la construcción de la Clínica de la Mujer, como un espacio integral para los servicios de salud de la población femenina, con énfasis en salud mental, atención a víctimas de violencias basadas en género y salud, sexual y reproductiva.
 - Línea 6. Institucionalidad Democrática y Participación Ciudadana. Componente Descentralización de la Admi-

nistración con gobernabilidad local. Programa: Planeación Participativa y Desarrollo Local, incluye un proyecto de promoción y fortalecimiento de organizaciones, redes sociales y gestión local con enfoque de género.

- Componente Descentralización de la Administración con gobernabilidad local. Programa Talento Humano para el Desarrollo Humano Integral, incluye un proyecto de líderes femeninas entrenadas para la participación social y política.
 - En este Plan se considera a la población afrodescendiente en el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural de la nación, en el marco que la Constitución de 1991 establece. Reconoce la situación de vulnerabilidad y exclusión de estos grupo étnicos, mucho más en los contextos urbanos.
- Línea 2. Desarrollo y bienestar para toda la población. Componente: Atención a grupos poblacionales. Programa: Diversidad Étnica. El Programa Diversidad Étnica tiene como objetivo lograr que la población afrocolombiana e indígena pueda mejorar su calidad de vida y acceder a los beneficios del desarrollo por medio de su inclusión en los programas y proyectos ofrecidos por el Municipio de Medellín y sus entes descentralizados. Este objetivo se guía por el principio de la equidad y se plantea en el marco de las acciones afirmativas con proyectos: Medellín incluyente de la diversidad étnica y cultural. Apoyo, fortalecimiento y divulgación de los procesos organizativos y culturales de los grupos étnicos, indígenas y afrodescendientes, con presencia en la ciudad.

4.2.4 Actualidad: planes de desarrollo departamental y municipal 2012-2015

El Plan de Desarrollo del departamento, *Antioquia la más Educada*⁴³ que se encuentra en ejecución, ubica a las mujeres como protagonistas del desarrollo y reconoce las desigualdades

43. Ejecutado por el político Sergio Fajardo Valderrama, hoy del Partido Verde.

de género que se constituyen en obstáculos o impedimentos para el empoderamiento, el bienestar y desarrollo de las mujeres. En términos de inclusión este Plan: “le apuesta a la transformación de las desigualdades de género y al fortalecimiento institucional para el avance de las mujeres, como una apuesta también por la modernización del Estado, que refleja el grado de democratización y compromiso con la garantía de los derechos humanos de la mitad de su población, 52,4%, que son las mujeres.” (p. 44). Sobresale su atención en la educación y el empoderamiento para el posicionamiento de las mujeres como promotoras del desarrollo, al mismo tiempo reconoce la necesidad de trabajar diferencialmente con ellas desde una perspectiva de género.

En términos de desarrollo programático presenta una propuesta, ya desarrollada en Medellín, La escuela busca a la mujer adulta, como acción afirmativa cuyo propósito es “permitir a las mujeres acceder y permanecer en el sistema educativo, de manera tal que puedan culminar su educación básica y media, y así se puedan aumentar las oportunidades en la generación de ingresos” (p. 37). En cuanto al tema de violencia intrafamiliar, sigue siendo una preocupación de la política pública del departamento, por tanto desarrolla acciones para la erradicación de esta y otra clase de violencias basadas en el género, para lo cual desarrolla tres programas: Mujeres sin miedo, Transversalidad del enfoque de equidad de género y Superando brechas de Género.

En cuanto a la presencia de las poblaciones étnicas en este Plan, se desarrolla un programa dirigido a indígenas y minorías étnicas, que busca “el mejoramiento integral de sus condiciones y calidad de vida y el fortalecimiento de sus identidades culturales, en el marco de los planes de vida y búsqueda del «Buen vivir»” (p. 49).

Las acciones dirigidas a la población negra se ve reflejada en los siguientes proyectos: Antioquia afro e implementación de la Política Pública afroantioqueña, en la que se aborda el tema de las personas negras en el departamento, no sólo desde la mirada de la diversidad cultural y la etnoeducación, sino también, desde asuntos sociales, como la salud, la vivienda, los servicios básicos, las representaciones sociales, los derechos económicos

y políticos; reconociendo que para alcanzar el desarrollo de la población afrodescendiente, es necesario eliminar la exclusión y la discriminación, en la que históricamente han vivido.

El Plan no presenta una acción específica dirigida a la mujeres afro, sin embargo, en una de sus líneas hace un reconocimiento de las condiciones en las que se encuentra esta población, el desempleo, el analfabetismo, la violencia intrafamiliar, la pobreza, el abuso sexual, el ultraje, el desplazamiento y sobre todo la discriminación racial y de género en que se encuentran, especialmente las mujeres cabeza de familia afro.

Como elemento novedoso del Plan contempla la *Alianza AMA* (Alianza Medellín-Antioquia) como realidad política que busca el desarrollo de la región, bajo los principios de legalidad democrática, transparencia, equidad regional, ética pública, participación, sostenibilidad, pluralismo y equidad de género (p. 28).

El Plan de Desarrollo 2012-2015 “*Medellín un hogar para la Vida*”,⁴⁴ tiene como fin ético y político fundamental la construcción de una sociedad con equidad social, donde prevalezca el respeto a la vida y otros valores sociales como la justicia, la libertad, la solidaridad, la honestidad, la participación ciudadana, entre otros. En esta vía el ente de gobierno local debe garantizar los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para el conjunto de la población en el ejercicio de sus actuaciones; para lo cual reconoce entre sus principios superiores: “...La búsqueda de la equidad como producto de la racionalidad política y social [...] La legalidad y cuidado de los bienes y recursos públicos [y la] primacía del interés general sobre el particular” (p. 1).

Sin embargo, los aspectos filosóficos del plan no aparecen coherentemente estructurados, ya que su configuración responde a un modelo neoliberal, en el cual prevalece “la inserción competitiva de Medellín en los ámbitos subregional, regional, departamental, nacional e internacional” (p. 4), impulsado a través de un desarrollo urbanístico y de la promoción de la ciudad de los negocios internacionales, el turismo y la moda, dejando de

44. Liderado por el político del Partido Liberal, Aníbal Gaviria Correa, antes Gobernador de Antioquia 2004-2007.

lado las acciones afirmativas de acuerdo al enfoque poblacional y el desarrollo social de las poblaciones deprimidas socioeconómicamente. Es así como descarga gran parte de la satisfacción de derechos en la ciudadanía, trasladando la responsabilidad del Estado a las personas, estratégicamente presentado en el principio de corresponsabilidad del desarrollo. Aunque esto podría generalizarse en los planes de los tres últimos gobiernos, en este se hace más evidente.

Como continuidad, también, en este plan se realza, el protagonismo de Medellín como ciudad-región para impulsar el desarrollo de Antioquia, muy acentuado en los principios de sostenibilidad regional del departamento y su relación con la equidad en la promoción de lo que nomina como desarrollo justo, racional, equilibrado y sostenible en el territorio, para lo cual se plantea la Alianza AMA- Alianza Medellín-Antioquia, también visibilizada en el plan de desarrollo departamental.

El plan implica en su objetivo superior la búsqueda de un desarrollo humano integral de las personas, en la vía de lograr condiciones de vida digna para ellas y fortalecer los niveles de convivencia social, afirmándose en que este modelo de desarrollo “será el vehículo para alcanzar un modelo de ciudad equitativa: incluyente en lo social, distributiva en lo económico, democrática en lo político y sostenible en lo ambiental” (p. 4).

Retoma, al igual que los dos planes de cuatrienios anteriores, 2004-2007 y 2008-2011, el desarrollo de capacidades como alternativa para superar las problemáticas de desigualdades sociales prevalecientes en la ciudad, “corrigiendo aquellas prácticas que obstaculizan el bienestar de las personas y el desarrollo del territorio...”. (p. 4) A través del enfoque territorial, busca la superación de las inequidades con una “planeación y gestión de los acuerdos y alianzas, [que presenten] alternativas para la inserción competitiva en el ámbito subregional, departamental, regional, nacional e internacional” (Alcaldía de Medellín, 2012, p. 163)

Como aspecto positivo de la estructura técnica, este Plan presenta importantes avances, en cuanto a la desagregación de los indicadores para cada uno de los programas, de acuerdo a va-

riables como: sexo, ciclos vitales, etnia, población campesina, entre otras, lo que permitirá visibilizar oportunidades en las acciones de seguimiento y la evaluación de los impactos de los programas.

Este plan tiene como principio el pluralismo y la equidad de género, asumiendo la diversidad como una riqueza de la sociedad antioqueña, con lo cual se compromete directamente a luchar contra la discriminación, por razones, étnicas, de género, de orientación sexual, de condición socioeconómica, de situación de discapacidad, de religión, entre otras, promoviendo la acciones afirmativas como acciones específicas para su transformación.

Plantea el enfoque de equidad de género, con el cual se pretende la integración de las mujeres al desarrollo, a través de la ampliación de las oportunidades, recursos y recompensas que les ofrece la ciudad. La equidad de género se comprende como la necesidad de: “pensar la gestión pública desde procesos de transformación política, social, cultural y económica, dirigidas a la transformación de las condiciones de vida de las mujeres y su posición en la ciudad: superando las brechas y desventajas sociales existentes por su condición de género, disminuyendo prácticas discriminatorias [...] incrementando su acceso a los recursos y oportunidades, promoviendo la participación femenina en escenarios de decisión y [...] la expresión de sus capacidades y oportunidades, para que puedan realizarse como individuos y actuar colectivamente para alcanzar sus necesidades e intereses” (Alcaldía de Medellín, 2012, p. 7). Exalta la transversalización como una herramienta que permite diseñar acciones diferenciales en políticas públicas, planes, programas y proyectos, en las áreas social, económica y política, buscando que impacten de manera diferencial a hombres y a mujeres para superar la discriminación.

Las disposiciones concretas que se encuentran en el plan respecto a las mujeres podrían resumirse en las siguientes:

- Línea 1. Ciudad que respeta, valora y protege la vida.
 - Componente Seguridad, convivencia, derechos humanos y gobernabilidad. Seguridad pública para las muje-

res. Desarrolla una estrategia de sensibilización, atención y prevención de la violencia contra las mujeres basadas en género, así mismo como fortalece el acceso a la justicia y la protección de las mujeres. Incluye una serie de acciones afirmativas que restablecen los derechos socioeconómicos de las mujeres víctimas, asegurando la vida libre de violencias hacia las mujeres.⁴⁵

- Componente Seguridad, convivencia, derechos humanos y gobernabilidad. Programa Seguridad pública para las mujeres: Ciudad viva, consolidación de la infraestructura de la red pública hospitalaria. Busca la construcción del Centro de Atención en Salud para las Mujeres y la Familia, desde el cual se pretende una atención integral de la salud de las mujeres, haciendo énfasis en la salud sexual reproductiva y la atención de la salud mental de las mujeres.⁴⁶
- Ciudad viva, consolidación de la infraestructura de la red pública hospitalaria. Construcción del Centro de atención integral para la mujer y la familia. Este centro contará con servicios de promoción de una sexualidad sana y de los derechos sexuales y reproductivos; prevención y atención de infecciones de transmisión sexual, cánceres del aparato reproductor y atención a la salud mental, entre otros.⁴⁷

45. Indicador: Mujeres víctimas de violencia basada en género y su grupo familiar atendidas; empresas Sociales de Mujeres para el cuidado infantil y producción de alimentos fortalecidas y trabajando en red

46. Indicadores: Mortalidad por cáncer de cuello uterino y proporción de embarazo en adolescentes.

47. Este Proyecto recoge el histórico proyecto Clínica de las Mujeres, propuesto en el Plan de Desarrollo 2008-2011 “Medellín Solidaria y Competitiva”, que no fue ejecutado en este cuatrienio por presiones de sectores conservadores y la iglesia católica, que lanzaron una campaña de desprestigio presentándolo a la opinión pública como clínica de abortos. La no construcción de la Clínica, afecta la salud de las mujeres de la ciudad y constituye un incumplimiento

- Línea 2. Equidad, prioridad de la sociedad y del gobierno.
 - Componente Bienestar e inclusión social. Programas Medellín equitativa por la inclusión de las mujeres. Desarrolla acciones afirmativas para la inclusión, mejorando las condiciones y posición de las mujeres en la sociedad, fortaleciendo la garantía de sus derechos, su participación en distintos escenarios, su autonomía económica y personal, transformando prácticas culturales que las excluyen y discriminan, fortaleciendo sus potencialidades.⁴⁸
 - Proyecto Autonomía Económica para las mujeres, a través del cual se lleva a cabo “un proceso de fortalecimiento y transferencia del modelo de empresas sociales y solidarias de mujeres con enfoque de género dentro del marco del Acuerdo 41 de 2011 de Economía Solidaria, con el cual se busca promover un enfoque de economía del cuidado, como herramienta de equidad de género que contribuya a una economía social y solidaria que valore y retribuya justamente las actividades del cuidado, mayoritariamente desarrolladas por mujeres”⁴⁹ (Jiménez, 2012).
 - Proyecto Transversalización de la Equidad de Género en el territorio. Proyecto que busca la promoción del enfoque de equidad de género, busca la cualificación de los equipos de trabajo de la Alcaldía

de los compromisos del gobierno local con las mujeres. Actualmente se teme que con el cambio de nombre, se le dé un enfoque distinto, perdiendo la esencia del proyecto inicial.

48. Indicadores: Mujeres y hombres de estrato 1, 2 y 3 en riesgo y/o ejercicio de la prostitución, atendidas integralmente con servicios de atención básica y procesos pedagógicos para el empoderamiento y la inclusión social.
49. Se contempla el fortalecimiento de 18 empresas sociales de mujeres para el cuidado infantil y producción de alimentos, y de 10 empresas sociales rurales.

- para la incorporación del enfoque a su quehacer.⁵⁰
- Proyecto la escuela busca a la mujer adulta. Proyecto que desarrolla una oferta educativa para mujeres adultas, que incluye acciones positivas para el acceso y la permanencia en el sistema educativo, a través de una propuesta pedagógica alternativa, auxilio de transporte, alimentación y guardería para el cuidado de sus hijos e hijas.
 - Línea 4. Territorio sostenible: ordenado, equitativo e incluyente.
- Componente Territorio equitativo y ordenado.
- Proyecto Fomento de iniciativas de Mujeres rurales. Es una acción afirmativa que fortalece empresas asociativas de mujeres rurales, en áreas de turismo, producción de alimentos y artesanía.
 - Línea 5. Legalidad, legitimidad e institucionalidad para la vida y la equidad. Componente Sociedad Participante. Programa Formación de competencias ciudadanas para la participación. Fortalecimiento de la participación social y política de ciudadanos y ciudadanas.
 - Proyecto transversalización de la Equidad de Género al interior de la Administración. Con esta acción se pretende fortalecer la Secretaría de las Mujeres, tanto técnica, política como presupuestalmente, para que promueva la incorporación del enfoque de equidad de género en otras dependencias y articule el desarrollo de medidas afirmativas para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres.
 - Proyecto Entrenamiento social y político de las mujeres. Fortalecer los colectivos de mujeres comunales y corregimentales y entrenar las

50. Indicadores: Medidas afirmativas implementadas para el reconocimiento de los derechos, capacidades y talentos de las mujeres; mujeres que mejoran su capacidad de incidencia para la defensa de sus intereses

mujeres para el ejercicio participativo social y político, incorporando el enfoque de equidad de género.⁵¹

Este plan se compromete con el impulso de la política pública de las poblaciones negras, palenqueras y afrocolombianas de Medellín, introduciendo el enfoque de derechos, étnico diferencial, de género, generacional y territorial, teniendo como principios: las acciones afirmativas, y el goce efectivo de derechos, en las diferentes esferas y sectores de la vida municipal, promoviendo la no discriminación, el reconocimiento de las diferencias culturales y la construcción de nuevos diálogos ciudadanos encaminados a garantizar la relación respetuosa entre las culturas que coexisten en la ciudad. Consecuentemente el plan reconoce que Medellín es un territorio multicultural que tiene como desafío garantizar la expresión de las diversas voces en condiciones de equidad, respeto a la identidad y a la vida.⁵²

El gobierno local se compromete con incorporar los mecanismos legales para la erradicación de la discriminación contra la población afrocolombiana, y apoyará la gestión de fuentes de financiación proveniente de la Nación, correspondiente al Plan Nacional de Desarrollo para las comunidades negras, palenqueras y afrocolombianas.

En las líneas del plan se puede observar la presencia de los grupos étnicos y afrodescendientes en los siguientes momentos:

- Línea 1. Ciudad que respeta, valora y protege la Vida.
 - Componente. Arte y cultura para la vida y la convivencia. Programa: Diversidad étnica para una ciudad vital.⁵³

51. Indicadores: Centros de Equidad de Género creados y en funcionamiento; avance en la construcción y puesta en marcha de la escuela de formación ciudadana para la participación y el desarrollo local; personas participantes en proceso de formación ciudadana y política con perspectiva de género, étnica, poblacional y territorial; Colectivos de mujeres fortalecidos y trabajando en red

52. Indicadores: acciones culturales y de educación ciudadana para el reconocimiento de las poblaciones diversas y política pública para la población afrocolombiana habitante en Medellín reglamentada.

53. Indicador: número de hogares que participan al menos en una actividad cultural al año.

- Línea 2: Equidad, prioridad de la sociedad y del gobierno.
 - Componente Medellín, educada para la vida y la equidad. Desde donde se busca la inclusión social a través de la formulación e implementación de políticas públicas en concordancia con las necesidades de los grupos poblaciones de la ciudad, en la vía de respetar su diversidad étnica, cultural y social. Se reconoce la diferencia para las comunidades afrocolombianas
- Línea 5. Legalidad, Legitimidad e Institucionalidad para la Vida y la Equidad. Componente: Sociedad participante. Programa: Formación en competencias ciudadanas para la participación.⁵⁴

4.3 Reflexiones y comentarios sobre la visión de la inclusión de las mujeres negras en los Planes de Desarrollo 2001-2011

Hay la exclusión en todo el tema de la institucionalidad para atender con enfoque diferencial a las personas afrodescendientes, [...] es tenaz el desconocimiento de la institucionalidad y de muchos funcionarios [y funcionarias] públicos que se vuelven excluyentes y reacios a aplicar los dispositivos técnicos en materia de garantía de la inclusión; apenas servimos para ser trabajadoras domésticas y si no luchamos contra eso, entonces es la primera oferta laboral que siempre tenemos cuando llegamos a esta ciudad, y no nos creen sus pares, no nos creen capaces. (Mujer negra, psicóloga, funcionaria pública)

El establecimiento de acciones afirmativas, tal como puede resumirse en las disposiciones de la ONU para enfrentar la discriminación contra las mujeres, las poblaciones étnicas del mundo y promover la inclusión y la eliminación de la pobreza, constituye la directiva más contundente para que los Estados im-

54. Indicador: Personas participantes en proceso de formación ciudadana y política con perspectiva de género, étnica, poblacional y territorial.

pulsen la igualdad de género y erradiquen el racismo; sin embargo, para que estas medidas sean eficaces, se deben acompañar de acciones en los gobiernos nacionales, regionales y locales, que van desde los procesos de formación y sensibilización en temas de género, racismo y la perspectiva de derechos en funcionarios y funcionarias públicas, la adopción de mecanismos transversalizables en el ámbito social, económico y político, y la voluntad política del ente gubernamental para abandonar modelos asistenciales y adoptar mecanismos de reconocimiento de los derechos humanos. En Colombia estas disposiciones se traducen en legislación nacional, regional y local que favorece el desarrollo de acciones afirmativas para dar cumplimiento a los protocolos y plataformas internacionales.

Al realizar un análisis general de los planes de desarrollo en el período comprometido por la investigación, en términos de la inclusión de acciones afirmativas que transformen la realidad de discriminación en el mercado laboral para las mujeres negras, se anota como aspecto positivo que, en términos de fundamentos y principios éticos-políticos en estos planes, aparecen enfoques de género, derechos humanos y territoriales, que hacen evidente la necesidad de una acción diferencial del Estado para transformar la realidad de pobreza, exclusión y marginalidad de amplios márgenes de población, entre los cuales se encuentra las mujeres y la población afrodescendiente.

Estos planes también se acompañan de marcos legales constitucionales, en especial del reconocimiento del Estado Social de Derecho declarado en la Constitución Política de 1991, así como del reconocimiento de la situación de inequidad y desigualdad en la que permanecen las mujeres y las poblaciones étnicas. Sin embargo, existen elementos de contradicción respecto a los enfoques y las realidades de inclusión presentes en los planes, puesto que, por un lado son garantistas de derechos y por el otro desestructuran el Estado de bienestar, lo que se evidencia en las transformaciones estructurales, caracterizadas por el recorte en el gasto público y la realización de acciones de asistencia, en las cuales se traslada la responsabilidad de la sobrevivencia de la población del Estado hacia las personas y las familias, par-

ticularmente hacia las mujeres por el trabajo reproductivo que desarrollan. Mientras que teóricamente, los Planes de Desarrollo del 2004-2011, basan su actuación en la ampliación de capacidades (Amartya Sen, p. 2000), este enfoque ha sido cuestionado por trasladar las funciones del Estado a la sociedad, a través del principio de corresponsabilidad.

Aunque en los planes cada vez más se recogen cifras y diagnósticos diferenciales para las mujeres, esto no es igual para la población étnica y mucho menos en la interseccionalidad que contiene la realidad de las mujeres negras, marcada por las variables, género, étnico-racial y la estratificación social. Hay un posicionamiento de los análisis de la situación desigual de las mujeres, que se consolida de un plan a otro, evidente en la utilización de conceptos propios de los análisis feministas, como género, feminización de la pobreza, transversalización del desarrollo, entre otros. Sobresale, por ejemplo, en el Plan de Desarrollo 2008-2011 Medellín “Solidaria y Competitiva”, la inclusión del enfoque de género reconociendo que ha existido históricamente una situación de desigualdad, que las coloca en desventaja frente al acceso y control de los recursos, relacionándolo no sólo con el mejoramiento de su condición de bienestar material, sino con el cambio de su posición en la sociedad, lo que implica acciones específicas para transformar las relaciones entre hombres y mujeres en los ámbitos políticos, económico y social. En este Plan se observa mayor comprensión de la dimensión política de la inclusión de la población femenina en el desarrollo, presentes en los ejes de actuación: autonomía económica para las mujeres, empoderamiento social y político, política de seguridad pública para las mujeres y la transformación de patrones culturales para la valoración y reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, y pese a los avances, el reconocimiento de las mujeres en estos planes, en unos más que en otros, se refleja una desconexión de los enfoques y las perspectivas ético-políticas con la dimensión programática y técnica de la planeación, que se evidencia en: 1) su visibilización en función de su rol reproductivo y de cuidadora de la familia, ejemplo condición de jefa de hogar, madre comunitaria, atención en salud asociada a la

gestación y a la familia; 2) pese a que representan más del 53% de la población de la ciudad, son tratadas como minoría y grupo poblacional; y 3) en comparación con otros temas de ciudad tienen una baja asignación presupuestal.

En cuanto a la población afrodescendiente, pese a que en los planes se reconoce su situación de exclusión y marginalidad, el reconocimiento de sus derechos, en la mayoría de los casos, se apoya en la conservación y fortalecimiento de prácticas socio-culturales y el trabajo por el respeto a la diversidad étnica, no son tan explícitas acciones para ampliar las oportunidades de empleo y en general el mejoramiento de su condición de bienestar material, pareciera ser que los temas étnicos fueran un reconocimiento a sus prácticas “folkloricas y de celebración de su diversidad”. Es evidente que los temas de género, pese a sus dificultades en la implementación, han logrado posicionarse más que otros enfoques, en parte por la presión a nivel local del movimiento social de mujeres; mientras el tema étnico apenas logra visibilizarse y existe muy poca comprensión frente a la manera como se desarrolla en la intervención del Estado. Así, lo expresa una persona contratista entrevistada para efectos de esta investigación:

El discurso sobre el género se ha movilizadado y coge unos destellos en los programas y proyectos, que uno sentiría que están transversalizando el enfoque, mientras el enfoque étnico es muy precario, en el sentido de cómo incluir a la población étnica en esta ciudad, en este departamento. Por su parte hay prácticas de racismo oculto y escondido, no tanto por culpa de los funcionarios, sino porque la gente no conoce, digamos no tiene esos elementos que permitirían generar proyectos desde enfoques diferenciales, no hay especificidad en la construcción de los proyectos, es una dificultad grande que se ha tenido; por ejemplo, muchas personas funcionarias que hacen proyectos de inclusión social en la Alcaldía, no son conscientes de que reproducen el racismo, al excluir la dimensión étnica en los programas que generan para efectos de erradicación de la discriminación, esto es un asunto contradictorio.

Persona trabajadora de consorcio ejecutor del Proyecto de la Exclusión a reconocimiento.

Por su parte, la presencia de instancias a nivel departamental y municipal para liderar las políticas públicas para la inclusión de las mujeres, son un avance importante materializado en la Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres a nivel departamental y en la Secretaría de las Mujeres en el nivel municipal, ya que logran articular las iniciativas y consolidar una función más orgánica y transversal en términos de inclusión de las mujeres. Empero, para algunas de las funcionarias públicas entrevistadas, estas secretarías no cuentan con la estructura suficiente en términos de asignación presupuestal y talento humano que dé respuesta efectiva a los procesos administrativos, técnicos y políticos que llevan a cabo, lo que no se corresponde con lo expuesto en la parte conceptual y filosófica de los planes, que plantea la búsqueda de la garantía de los derechos humanos de las mujeres. Estas secretarías tienen como un aspecto fundamental, la inserción de las mujeres al desarrollo, en el cual la solución de los problemas de pobreza toma relevancia, sin embargo, aunque constituyen un avance se quedan cortas ante la real dimensión de la inclusión de los derechos de las mujeres, desde la eliminación de la discriminación.

En cuanto a las dependencias que lideran los temas étnicos en el Departamento de Antioquia, existe la Gerencia de las Negritudes, encargada de coadyuvar al desarrollo integral y al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades afro, a través de la realización de programas y políticas socioeconómicas dirigidas a esta población. En Medellín actualmente existe la Casa de Integración Afro, cuyo objetivo es el desarrollo social y la integración de las personas negras que viven en la ciudad. En el nivel municipal los esfuerzos estuvieron localizados en la creación de programas de diversidad, muy enfocados al fortalecimiento de la identidad folklórica, la vivencia de la idiosincrasia, las costumbres y el legado culinario, entre otros, permitiendo que las comunidades étnicas auto-reconozcan su herencia cultural, lo que se constituye en un componente de gran

valor para la autoestima identitaria. No obstante, no se logra impactar ni visibilizar los problemas de la población negra, entre los cuales están: su concentración en la pobreza y la miseria; las condiciones desiguales en el acceso al trabajo productivo en el mercado laboral formal, así también, como las limitaciones para el acceso a bienes y a servicios.

En atención a las problemáticas de la desigualdad de las mujeres en el mundo laboral, estos planes desarrollan programas de mejoramiento de ingresos, ubicados en las líneas de atención a población vulnerable, que no incluyen una visión ni perspectiva del trabajo decente, en términos de garantías laborales, protección, libertad, dignidad humana, igualdad y seguridad. Estos aspectos permiten hacer las siguientes lecturas sobre la forma cómo son percibidas las mujeres en la ciudad en relación al mercado de trabajo: 1) se mantiene la visión del ingreso de las mujeres como complementario a un salario masculino, lo que tiene una desconexión con la realidad de jefatura femenina en la ciudad y con la reducción de oportunidades de trabajo masculino que fueron afectadas por la globalización y la flexibilización laboral, ahora los empleos de los hombres también son mal pagos y precarios; 2) los programas y proyectos en el tema abandonan la perspectiva de derechos presente en los fundamentos, los enfoques y los contenidos ético-políticos de los planes y se instalan en la asistencia y la sobrevivencia; y, las propuestas se reducen al auto-empleo y el emprendimiento, lo que produce generalmente unas condiciones de trabajo marginales, informatizadas, desprotegidas legalmente y de reducidas oportunidades de movilización y organización en torno a la reivindicación de derechos.

Los proyectos de acceso y permanencia en el empleo, se convierten en emprendimientos individuales o colectivos, que alejan a las mujeres de las garantías laborales y las instalan en la informalidad, y tienden a reproducir los roles tradicionales realizados por las mujeres en la sociedad, lo que las deja sin muchas oportunidades, en una ciudad en la cual hay un cambio de vocación económica, de ciudad industrial a prestadora de servicios, centro de negocios, turística y de la moda, lo que efectivamente genera un cambio en el perfil ocupacional de sus habitantes, las

ofertas educativas y el mercado de trabajo.

4.3.1 Apuntes sobre las medidas afirmativas aplicadas en el gobierno local para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo

La reivindicación de los derechos étnicos significa que el desarrollo no se puede seguir pensando en la lógica homogénea de la acción institucional, sin considerar las condiciones sociohistóricas y políticas en que han vivido las personas negras en la ciudad, lo que implica que el desarrollo en el municipio de Medellín tiene que pensarse a la luz de los diferentes grupos poblacionales que hay en el municipio, en el caso de las comunidades negras en Medellín y de las mujeres afrodescendientes, podría pensarse que las estrategias son insuficientes, porque no ha impactado en coherencia con su cosmovisión, su cosmogonía, intereses, expectativas y necesidades. (Mujer negra, socióloga, trabajadora organización no gubernamental –ONG)

Aunque este estudio, no pretende evaluar el impacto de las acciones afirmativas dirigidas a la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, este apartado se dedica a recoger algunas valoraciones del desarrollo de estos programas y proyectos. La información presentada se recoge de entrevistas, realizadas a mujeres negras que participan de las iniciativas y personas de los equipos profesionales que ejecutan las mismas.

Las políticas de generación de empleo para las mujeres y la población afrodescendiente en Medellín, están enfocadas al auto-empleo o a la generación de emprendimientos económicos alrededor de un grupo de personas que deciden asociarse, generalmente en un enfoque más solidario. En este sentido desde la Secretaría de las Mujeres se ejecuta desde el Plan de Desarrollo 2004-2008, la estrategia Autonomía económica para las mujeres, cuyo propósito no es en sí la generación de trabajo decente, sino la generación de ingresos a partir del fortalecimiento de las competencias laborales y la preparación empresarial para la

creación, formalización y fortalecimiento de empresas sociales. Este programa comprende la implementación de acciones afirmativas de apoyo económico para las mujeres y tiene una búsqueda superior de acabar con la pobreza extrema de la población femenina en Medellín. Estas iniciativas tienen por objetivo aumentar la autonomía económica en las mujeres, acrecentando el ingreso y el control de los recursos, incluye un componente de auto regulación de la natalidad y la prevención de las violencias basadas en género (2011, p. 16). En el caso de las mujeres afrodescendientes esta misma dependencia, desarrolla también un programa especial con mujeres afrocolombianas de las comunas 8 y 9 de la ciudad, que recibe el nombre de Proyecto de la Exclusión al reconocimiento.

Estas experiencias se desarrollan con mujeres que, en general, tienen bajos niveles educativos y poco entrenamiento para el trabajo productivo, y que buscan mejorar sus oportunidades de tipo social y económico a partir de su participación en el programa.

Las experiencias desarrolladas por la Secretaría de las Mujeres, utilizan la metodología, Programa de Gestión Empresarial con Enfoque de Género (PROFEM),⁵⁵ propuesta que vincula la perspectiva de género al desarrollo e integra no sólo el fortalecimiento empresarial, sino el empoderamiento personal, familiar y político de las mujeres (PROFEM, 2004, p. 10). Estas iniciativas constituyen un avance en términos de producir conocimiento, fortalecer las competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las mujeres y su capacidad organizativa y de trabajo grupal, así también como influir en la disminución de la natalidad y prevenir violencias basadas en género. Sin embargo, este modelo recibe cuestionamientos por parte de las entrevistadas en tanto: 1) sigue concentrando a las mujeres en roles tradicionales y de bajo estatus y pocos ingresos (cuidado de niños y niñas, preparación de alimentos, aseo, confecciones, entre otros); 2) no genera recursos suficientes para la vinculación a la seguridad social

55. Metodología desarrollada por la Corporación Punto Focal y avalada por la Organización Internacional del Trabajo.

(salud, riesgo profesional y pensión); 3) sostiene a la población femenina en el sector informal de la economía de la ciudad; y, 4) las iniciativas generalmente tienen baja sostenibilidad por la fragilidad en que quedan, una vez termina el acompañamiento de la Administración Municipal.

En el caso de las mujeres afro, se lleva a cabo el Proyecto “De la exclusión al reconocimiento”, que es realizado con recursos de cooperación internacional y va dirigido a las mujeres afrodescendientes en edad reproductiva de las comunas 8 y 9 (Esfuerzos de Paz I y II, Unión de Cristo y el Barrio 8 de Marzo),⁵⁶ focalizadas en esta intervención por las condiciones de precariedad en que habitan, y tiene por objetivo mejorar los niveles de inclusión económica y cultural de esta población. Este proyecto es una acción piloto focalizada, sostenida en el tiempo y dirigida a un grupo de 150 mujeres, que participan de las siguientes redes productivas: un restaurante de comida afrocolombiana, ubicado en el centro de la ciudad; una proveeduría, que tiene por objetivo surtir un grupo de tiendas para bajar costos de operación; un grupo de peinadoras del Pacífico, que se dedican a realizar peinados tradicionales y, una red de misceláneas, de la cual hace parte un grupo de mujeres que reforman y comercializan ropa de segunda (Asociación de Mujeres Afrodescendientes, 2012, p. 3). Las mujeres negras que participan están entre los 15 y 45 años; el 43% son procedentes del departamento del Chocó y el 69% son desplazadas; un 23% tiene estudios de básica primaria, un 35% estudios secundarios y sólo 19% alcanza formación técnica, no hay ninguna profesional; generalmente se ocupan en el sector de la economía informal y en el trabajo doméstico (Asociación de Mujeres Afrodescendientes, 2012, P. 19-20).

Entre las fortalezas y logros más importantes de esta iniciativa se encuentra que, desarrolla una metodológica con enfoque étnico y de género; que permite la resignificación de los saberes de las mujeres, en el desarrollo de estrategias para insertarse la-

56. Barrios que tienen su génesis en la recepción de población desplazada que llega a Medellín por efectos del conflicto armado y además cuentan una presencia significativa de población afrodescendiente.

boralmente, fortaleciendo los niveles de autoestima, autonomía y el empoderamiento, tanto individual como social.

Entre las dificultades y debilidades de esta experiencia están: la desarticulación de las distintas secretarías de la administración pública, que intervienen de manera directa en el Proyecto: Secretaría de las Mujeres, Cultura Ciudadana, Desarrollo Social y Bienestar Social, debido a que no hay un conocimiento ni un desarrollo técnico de cómo operan en este tipo de iniciativas, desde el enfoque de género y étnico, lo que obedece a que no existe una acción concreta de transversalidad, sumado a que cada una de estas dependencias tiene su propio enfoque que no conversa con los de las otras.

Por otro lado, persisten modelos de intervención asistenciales en la gestión pública que impiden la implementación de una propuesta desde una dimensión de los derechos. Una amenaza para el accionar de esta iniciativa lo constituye, el que la Alcaldía de Medellín, sobredimensione los objetivos y el impacto del proyecto, ubicándolo públicamente como la respuesta a la situación de exclusión y marginalidad de la población afro en la ciudad, lo que ha generado una resistencia por parte de las organizaciones afrodescendientes y ha aumentado negativamente la expectativa alrededor de esta iniciativa, que es piloto y dirigida a un grupo específico de mujeres.

En este sentido es importante considerar que el Proyecto de la Exclusión al Reconocimiento es una propuesta focalizada, que aporta a las experiencias de inclusión económica y cultural, desde una dimensión de género y étnico-racial, que ha configurado unas rutas metodológicas que permite tener herramientas para la inclusión de las mujeres afro en la ciudad, pero, no constituye la solución única a los problemas de la exclusión de las personas afro del mercado laboral. Por su parte, estas iniciativas, al igual que otras, implementadas por el gobierno local, tienden a generar pérdida de derechos laborales, en tanto se concentran en el sector informal, así también como cuentan con pocas oportunidades de sostenibilidad en un mercado cada vez más competitivo y global.

Por otro lado, aunque estas experiencia pueden constituirse en acciones importantes para un grupo de mujeres negras en la

ciudad, éstas no hacen parte de una política estructural del gobierno local que dé garantía para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, puesto que las iniciativas se quedan cortas frente a la garantía de los derechos laborales, porque se concentran en la economía informal y no tienen sostenibilidad en el tiempo. Otras políticas del gobierno municipal tienden a fomentar el emprendimiento, entendido este como la capacidad que tienen las personas de fomentar sus propias ideas de negocio y generar ingresos, en relación con el auto-empleo. Esta manera de inserción en la fuerza de trabajo contribuye a la deslaborización, en tanto las personas están carentes de toda prestación social, salvo que cuenten con los recursos para afiliarse independiente o que la ley los obligue. Esta relación laboral tiende a producir desprotección de las contingencias asociadas con trabajo (enfermedad, invalidez, vejez y muerte). Este fenómeno lo viven particularmente las mujeres, quienes ante la ausencia de ofertas de empleo, en el sector formal de la economía, tienden a montar o participar de pequeños negocios con baja inversión, que les permiten la sobrevivencia, pero no les garantizan trabajo decente ni las condiciones de bienestar social y material que devienen de la garantía de este derecho.

Por su parte, el mejoramiento del acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, está asociado en los planes de desarrollo a la capacitación y formación para mundo laboral, de acuerdo a los perfiles de la visión económica de la ciudad, marcadas por el acceso a nuevas técnicas y tecnología de la información, la gestión de emprendimientos y el fortalecimiento de las organizaciones. Muchas de estas ofertas están concentradas en población joven que inicia su vida laboral, sin embargo, se sabe que, de esta oferta participa menos la población afrodescendiente, específicamente las mujeres, explicado a partir de su condición socioeconómica, que les obliga rápidamente a salir al mercado laboral.

En cuanto a la presión de las organizaciones afrodescendientes y de las mujeres para el establecimiento de acciones afirmativas del gobierno local, para mejorar y aumentar su participación en el mercado laboral, en condiciones de trabajo decente,

en las primeras, se concentran en la generación de una política pública de inclusión de las personas afrodescendientes, en cuyos lineamientos se encuentra el diseño de planes y proyectos para su integración en el mundo económico de la ciudad, en condiciones de trabajo dignas; mientras que en las segundas, va de la mano con la exigibilidad y reivindicación de acciones que posibiliten el ingreso y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo, a través del establecimiento de una política de empleo para la población femenina, que tenga en cuenta los problemas particulares de las mujeres, tales como: la jefatura de hogar femenina, la alta informalidad en las mujeres, el subempleo, la brecha de ingresos, entre otros.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES NEGRAS EN EL MERCADO DE TRABAJO EN CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN MEDELLÍN

Medellín ha vivido una profunda transformación, entre las últimas décadas del siglo xx y las primeras del xxi, ha pasado de ser una ciudad industrial a una ciudad prestadora de servicios, capital de los negocios y la moda, el turismo y las telecomunicaciones, lo que ha determinado su desarrollo urbanístico y social, aportando a su re-significación como metrópoli, integrada al área metropolitana, que como capital del departamento tiene un papel determinante en la definición del enfoque de desarrollo y de los procesos de inclusión de la región.

En este contextos emergen dos ciudades con desarrollos desiguales y opuestos: la de las cumbres, la hotelería, el turismo, las telecomunicaciones y los modernos sistemas de transporte; y la ciudad que subyace en la periferia y los barrios subnormales, en la cual habita una parte importante de las personas que vive en condiciones de pobreza e inequidad socioeconómica, (Gago, 2011) es en esta última ciudad, en la cual se profundiza la discriminación histórica de la población afrodescendiente, que se ubica en su mayoría en los estratos bajos, en cordones de marginalidad y miseria, con limitadas oportunidades de movilidad social. Y es que para esta población, no contar con garantías para acceder a servicios de salud eficientes y de calidad, oportunidades de educación superior, coberturas de aseguramiento social,

acceso a tecnologías de la comunicación, así también como habitar en viviendas inadecuadas y contextos conflictivos, sumado la baja capacidad organizativa y social, configura discriminaciones y barreras para que puedan desarrollar todas las potencialidades asociadas al capital humano para insertarse de manera adecuada en el mercado laboral. En este sentido, la pobreza condena a las personas negras a la supervivencia y, con ella, se va la posibilidad de transformar su realidad y de poder desarrollar habilidades para ampliar las oportunidades de bienestar y de desarrollo social.

En el caso específico de las mujeres afro, existen obstáculos y desigualdades que les impiden que alcancen todas las potencialidades y capacidades, que en el futuro faciliten su ingreso y mejor ubicación en el mercado de trabajo. El hecho de que muchas niñas negras no vayan o tengan limitaciones para participar plenamente en el sistema educativo, debido a situaciones propias del contexto en que viven, como tener un entorno donde se privilegia la sobrevivencia antes que ir a la escuela y en el cual asumen labores de trabajo reproductivo, en el cuidado de sus hermanos y hermanas menores, trae para su vida adulta un déficit en el acceso a condiciones dignas de trabajo; a la niña hecha mujer adulta, le espera el trabajo doméstico y la informalidad en su quehacer laboral, sin ningún tipo de seguridad social y por ende la desprotección, la pobreza, la marginalidad y la poca autonomía económica.

Otro aspecto importante en la realidad de las afrodescendientes y su relación con el mercado de trabajo, se sustenta en el predominio de modelos fenotípicos estereotipados y clasificatorios que se basan en una lógica y estética simbólica occidental, que reproduce la discriminación y marginalidad. El requisito de “buena presencia”, “bonita”, “excelente presentación personal”, entre otros, que aparece en ofertas laborales de secretarías, vendedoras, recepcionistas, impulsadoras, etcétera, se convierte en un aspecto de discriminación para aquellas mujeres que no entran en ese modelo estético, promovido y reforzado por la industria cosmética y fortalecido por los medios de comunicación. En el caso particular de las mujeres negras estos anuncios lo que

dicen en su trasfondo es “mujeres negras no se presenten”.

Los datos presentados en esta investigación, demuestran la persistencia de la discriminación por condiciones étnicas en el mundo del trabajo para la población femenina afrodescendiente, traducida en su marcada presencia en los oficios precarios, bajos salarios, déficit en la adquisición de capacidades y habilidades para el trabajo calificado, pocas oportunidades de movilización y organización social, en torno a la reivindicación y exigibilidad de sus derechos, entre otros.

En consecuencia, el mercado de trabajo no está determinado por un factor de justicia social, puesto que en él, inciden factores de discriminación de género, étnico-racial y de estratificación social. En el caso de las mujeres negras, esta discriminación está marcada, retomando conceptualmente a Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa (2009, p. 211): primero, en no adquirir todas las dotaciones de capital humano para insertarse de manera adecuada en él (discriminación premercado laboral); y segundo, a que después de adquiridas estas capacidades y habilidades para incorporarse de manera efectiva, siguen siendo discriminadas por aspectos étnico-raciales, de género y de estratificación social, que impiden su ubicación en posiciones laborales en el sector formal (discriminación mercado laboral).

Uno de los aspectos más importantes que configuran la discriminación premercado laboral, es la existencia de menores oportunidades para recibir formación técnica, tecnológica y superior. En el caso de la población femenina negra, el acceso al sistema educativo se obstaculiza, entre otros, por la pobreza de las familias que expulsan rápidamente a la población infanto-adolescente al mercado laboral informal, que opera en una economía sumergida y de rebusque, lo que trunca sus posibilidades de terminar su ciclo de formación básica, dejando pocas oportunidades para lograr mayores garantías en la fuerza de trabajo en el futuro.

En cuanto a las ocupaciones, las personas negras, especialmente las mujeres, van tejiendo unos lazos o redes de relacionales que van localizando a las personas afrodescendientes, en unas actividades marginales y de bajo estatus, lo que para

Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa son “nichos étnicos” (2009, p. 220). Es el caso de las trabajadoras domésticas, que llegan a estos trabajos por recomendación de otras mujeres de sus familias ocupadas en él. Otros ejemplos son: la preparación de alimentos costeros, los peinados, la venta de minutos de celular y otras actividades informales; situación que genera marginalidad en el mercado laboral y, al mismo tiempo, invisibiliza el racismo y la discriminación, al hacer parecer que las preferencias laborales son producto de la decisión de las personas y no el resultado de su situación de exclusión socioeconómica y cultural. Por otro lado, frente a la elección de profesiones también priman aspectos estereotipados que los ubican en los ámbitos del deporte y la cultura, aunque este aspecto se tendría que investigar de manera intencionada.

En relación al mercado de trabajo se anota que, tanto en la población de mujeres negras como mestizas, la población en edad de trabajar –PET es superior a la de los hombres; sin embargo, la tasa global de participación –TGP se reduce substancialmente, lo que disminuye radicalmente la tasa de ocupación en relación con los hombres, es decir, es más fácil estar ocupado laboralmente siendo hombre negro o mestizo, que siendo mujer negra o mestiza; lo que determina que en la ciudad, en términos de acceso al mercado laboral, hay una discriminación marcada por la condición de género sobre factores étnico-raciales. Lo anterior se explica por: 1) la permanencia de modelos culturales que siguen identificando a las mujeres con el ámbito de la familia y lo reproductivo; 2) las pocas oportunidades de las mujeres en el mundo del trabajo, desestimulan su permanencia en él; y, 3) la inexistencia de políticas gubernamentales que estimulen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por otro lado, las mujeres negras que hacen parte de la población económicamente activa –PEA, tienen una condición de mayor precarización y desigualdad en su acceso al mercado de trabajo, en relación con las mestizas, y los hombres mestizos y negros, lo que se evidencia en su prevalencia en posiciones ocupacionales de mayor exclusión, menor estatus, prestigio social y salario. Este estudio arrojó como conclusión que, las mujeres

afrocolombianas tienen altos niveles de informalidad, lo que se constata en acceso reducido a las coberturas en seguridad social (salud, pensión y riegos profesionales) y en los bajos ingresos. Incluso en las mujeres negras que alcanzan un nivel de educación superior, la informalidad es el sector de la economía, en el que pueden desempeñarse laboralmente, debido al racismo institucional, presente, tanto en el sector estatal y el privado, así también, como la brechas en los ingresos entre la gente afrocolombiana y las personas mestizas, y entre ellas particularmente las mujeres, quienes reciben los menores salarios en comparación con hombres afrodescendientes, y hombres y mujeres mestizas, tal como lo demuestran los datos oficiales y la información cualitativa presentada en el tercer capítulo de esta investigación.

En conclusión, Medellín ofrece pocas garantías de trabajo decente para la población femenina afro, en términos laborales, de protección, de libertad, de dignidad humana, de igualdad y de seguridad, ya que sus derechos no son respetados ni promovidos en términos de equidad. Por otra parte, la discriminación de las mujeres negras está asociada a una compleja red de ideas sociales y culturales que las excluyen y marginan de ocupar espacios en los ámbitos políticos, social y económico, a través de una “maquinaria simbólica” que mantiene el mito de superioridad blanca, en la cual no hay un espacio para la igualdad. En este sentido vencer la discriminación implica acciones que enfrenten todas sus expresiones de discriminación y racismo.

5.1 Acciones afirmativas de la agenda gubernamental para vencer la discriminación premercado laboral y mercado laboral de las mujeres negras en Medellín

La vinculación de los temas de género y étnico-racial en los Planes de Desarrollo de la ciudad se adelantan por separado, lo que se constituye en un obstáculo para vencer la discriminación de las mujeres negras; raramente se observa que una acción, definida en un programa o proyecto, integre acciones específicas que vinculen la perspectiva de género y la dimensión étnico-racial.

Desde el 2001 hasta el 2011, cada gobierno en su visión

ético-política de la ciudad, marca algunos hitos frente a la manera en que asume los retos de la inclusión y la equidad para las mujeres, las personas afrodescendientes y las poblaciones más deprimidas y pobres. Sin embargo, en cada uno de esos planes se visibiliza una desarticulación entre su filosofía y sus contenidos técnicos, que puede ser observada en el poco protagonismo que estas mismas poblaciones tienen en las líneas de actuación, los componentes, los programas, los proyectos y por ende en la asignación de recursos. En consecuencia existe una desarticulación, entre la forma en que se visiona cada una de las actividades del plan y su contenido ético-político, que se evidencia en: el planteamiento de los enfoques, los principios y la concepción de ciudad, que visibiliza la búsqueda de la equidad, la lucha contra la pobreza y la inclusión social; el reconocimiento de la discriminación por razones de género, étnico-racial y de estratificación social, visibilizados en la adopción de enfoques de género y diferencial; y, el planteamiento de programas y proyectos que en muchos casos riñen con los fundamentos éticos y que denotan la ausencia de indicadores diferenciales.

En esta lógica de desarrollo de ciudad, la población negra mantiene unas brechas en relación con otras poblaciones, que se expresa en déficit en el acceso a educación, a salud, a empleo, y en general al bienestar social y material, impidiéndoles el ascenso y la movilidad social, relegándola a una suerte de “herencia de pobreza y miseria”, soportada en gran medida en la permanencia de nichos del mercado laboral sumergidos con pocas oportunidades de ingreso y de condiciones de seguridad social entre las personas más pobres y habitantes de sectores más marginales de las ciudad.

5.2 Acciones afirmativas: legislación y planes de desarrollo

Existe un amplio espectro legislativo a nivel internacional respecto al reconocimiento de derechos de las mujeres y de la población afrodescendiente, establecida por la ONU y la OIT, dirigidas tanto a transformar y erradicar la discriminación por condiciones de género y étnico racial, como a superar los proble-

mas de segregación, pobreza y marginalidad social; y que obliga a los Estados parte, a tomar medidas eficaces que transformen positivamente la realidad de estas personas.

En esta misma línea, en el ámbito nacional, hay una batería legislativa que favorece la inclusión diferencial de las mujeres y la protección de sus derechos humanos, que vincula políticas y acciones para garantizar la equidad y la igualdad para las mujeres, entre las cuales se encuentran las de ingreso y permanencia en el mercado de trabajo y la protección de derechos laborales. En cuanto a la legislación para la garantía de derechos de la población negra, la mayoría de los lineamientos y normas están en el marco del reconocimiento y fortalecimiento de su identidad cultural, concentrado en un marco de actuación en territorios rurales, dejando de lado las problemáticas que enfrentan las personas negras que habitan la ciudad, ya sea por efectos de la migración o del desplazamiento forzado.

A nivel departamental existen la política pública de equidad de género para las mujeres (Ordenanza 013 de 2002) y la política pública que garantiza los derechos de las personas negras en el departamento de Antioquia (Ordenanza 010 de 2007), en las cuales se establece la adopción de medidas concretas para la inclusión. Por último, en el nivel municipal, está la Política Pública para las Mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín (Acuerdo Municipal 22 de 2003), con acciones afirmativas concretas fortalecidas con los planes de desarrollo, así también como en el 2006 se crea el Concejo Municipal para Asuntos y Políticas Públicas de las comunidades afrodescendientes (*Acuerdo 11 de 2006*). En el 2012, se sanciona el Acuerdo 005, con el cual se establecen políticas públicas para generar empleo y para garantizar el derecho a un trabajo decente en la ciudad de Medellín, implantando la necesidad de llevar a cabo acciones afirmativas desde un enfoque diferencial de género y étnico, que hacia el futuro puede concretarse en la protección de derechos laborales para las personas. Sin embargo, contrariamente, en la ciudad, se mantienen unas políticas dirigidas al auto-empleo, a través del fomento del microcrédito y el emprendimiento, estimulando la informalización y la precarización del trabajo, en un

contexto de flexibilización y desregularización de las condiciones laborales, como alternativa a los problemas persistentes del mercado de trabajo.

Aunque el establecimiento de estas medidas legales de reparación y defensa constituyen un avance en términos del establecimiento de programas y proyectos concretos, dirigidos a superar la discriminación y la exclusión, tanto de las mujeres como de la población afro, no son suficientes, ya que persiste la segregación social y su exclusión del desarrollo, en otras palabras “la ley es letra muerte”. En el caso específico de las mujeres negras y la legislación se encuentra que, pocas veces las leyes de defensa de derechos de las mujeres incluyen a las afrodescendientes y a su vez, la legislación de comunidades negras no trata, en la mayoría de los casos, los problemas específicos de las mujeres negras, desde una dimensión de género; tal situación, obstaculiza el diseño de medidas diferenciales y acciones afirmativas desde el ente gubernamental, para la superar la discriminación y la pobreza.

5.2.1 A nivel de Planes de Desarrollo de Medellín

Examinando los planes de desarrollo referenciados en esta investigación, a la luz de las categorías de género, étnico-racial y de estratificación social, se encuentra: 1) hay un posicionamiento progresivo del enfoque de género y de las acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres, en el ámbito social, económico y político, que se evidencia en la adopción de conceptos, tales como: género, feminización de la pobreza, diferencia entre condición y posición de las mujeres, entre otros. 2) los problemas de inclusión de la población afrodescendiente son tímidamente esbozados y limitados a temas de identidad cultural, en muchos casos; y 3) la pobreza y la inequidad como problemas de exclusión aparecen en una perspectiva de disminución de factores de riesgo social, marcada por una política asistencialista y sin una visión de derechos humanos.

Cada uno de los planes tiene elementos importantes que se deben valorar respecto a los niveles de inclusión de las mujeres y la población afrodescendiente. En este sentido el Plan de Desa-

rrollo 2001-2003 marca un hito para la inclusión de las mujeres, mediante la creación de una dependencia encargada de trazar políticas de equidad de género, en la cual se dibuja un interés particular por la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo; en cuanto a la población afrodescendiente, ésta se aborda desde el respeto por la multiculturalidad y el pluriculturalismo, estableciendo una relación con el reconocimiento de su cultura y su historia.

En el Plan de Desarrollo 2004-2007, se utiliza el concepto de feminización de la pobreza como clave para entender las problemáticas de pobreza de las mujeres, estructurando unas líneas programáticas que encierran, la capacitación para el empleo, el desarrollo de procesos de formación para la gestión de emprendimientos y el fortalecimiento de sus organizaciones desde una perspectiva de género, entre otros. En este período de gobierno, se aumenta el estatus de la dependencia encargada de liderar los temas de las mujeres en el gobierno local, dándole el carácter de Secretaría de las Mujeres del Municipio de Medellín. Para la inclusión de la población afrodescendiente, se promueve el reconocimiento étnico y de la identidad cultural, y la realización de capacitaciones para mejorar las oportunidades de empleo de la población negra, así también como el aumento de coberturas en servicios públicos domiciliarios, en salud, educación, entre otros.

En el período 2008-2011, se posiciona el enfoque de equidad de género en el Plan de Desarrollo, realzando en su definición la necesidad de transformar el orden de género existente, a partir del establecimiento de acciones positivas para desestructurar la discriminación contra las mujeres en el ámbito económico, político y social, esbozando programas en temas claves del desarrollo de las mujeres: autonomía económica, seguridad pública, participación social y política para el ejercicio pleno de la ciudadanía; transformación de prácticas culturales, educación para las mujeres adultas, entre otros. Para la inclusión de las personas afrodescendientes se establecen programas y proyectos dirigidos al reconocimiento de la diversidad étnica y cultural de la nación, poniendo especial atención sobre la situación de vulnerabilidad y exclusión de esta población en los contextos urbanos. Los pla-

nes 2001 a 2007, aunque reconocen la situación desigual de las mujeres en relación con los hombres, son menos contundentes en la definición del enfoque de género, asociado a un orden cultural que discrimina a las mujeres.

El Plan vigente de la Ciudad, correspondiente al período 2012-2015, aprobado el 30 de mayo de 2012 por el Concejo de Medellín, recoge el enfoque de equidad de género, definido como “el derecho y capacidad que tienen tanto mujeres como hombres para disfrutar de los bienes sociales, las oportunidades, recursos y recompensas que se ofrecen y se producen en la ciudad” (Plan de Desarrollo 2012-2015, 2012, p. 31). Según este Plan, para que este enfoque se dé es necesario integrar a las mujeres al desarrollo, garantizándoles el acceso a bienestar social y material y a las oportunidades, evitando la discriminación por razón de su sexo.

El enfoque de género, en términos de inclusión diferencial de las mujeres, no se ha consolidado desde su coherencia ético-política y el proceso técnico de diseño y ejecución de programas y proyectos en los planes de desarrollo de la ciudad, por ejemplo, hay proyectos diseñadas de manera adecuada y pertinente a nivel de atención de violencias contra las mujeres, que fallan por aspectos técnicos de su implementación, perfil insuficiente de profesionales que los ejecutan, desconocimiento de rutas y protocolos de atención, coberturas y otros.

Hay que reconocer que, respecto a otras poblaciones, las mujeres, han sido mucho más tenidas en cuenta, en temas de acceso a mercado de trabajo, prevención y sanción de las violencias contra las mujeres basadas en género, participación social y política, ingreso a la educación, promoción de prácticas culturales que favorezcan el reconocimiento de sus derechos, entre otros. La población afrodescendiente, por el contrario, está más invisible en los procesos de planeación de la ciudad, y su inclusión está orientada hacia temas de reconocimiento a la diversidad étnica y de política cultural, nombrando de manera tangencial otros temas de índole económico, social y político.

Los planes realizados entre 2004 y 2011 tienen un interés particular por la educación como aspecto potenciador del desarrollo. Frente a esta perspectiva se realizan acciones afirmativas

dirigidas a la población femenina adulta, en el afán de disminuir las tasas de analfabetismo y mejorar los niveles de educación media y superior, lo que aportará al desarrollo de capital humano para la incursión al mercado de trabajo.

Aunque en los planes de desarrollo revisados, en el periodo comprometido por la investigación, el tema del acceso y permanencia en el mercado de trabajo es señalado como de vital importancia para la ciudad, estos esfuerzos resultan insuficientes respecto de la situación de discriminación y marginalidad que tienen las mujeres en este ámbito, particularmente las afrodescendientes. Por ejemplo, en el Plan de Desarrollo 2004-2011 aparece explícitamente “Formar 2.500 hombres y 2.500 mujeres en disciplinas de trabajo pertinente”, allí no se perciben elementos analíticos y técnicos del tratamiento diferencial frente a la inclusión de las mujeres respecto a los hombres, sobre todo, sí se parte del diagnóstico que identifica que las mujeres tienen menores tasas de participación laboral y de ocupación, y altas tasas de desempleo, debido en gran parte a factores de género. Por otro lado, hay que decir que, aunque es muy importante utilizar un lenguaje incluyente por aspectos políticos y técnicos de los planes, también lo es esbozar numéricamente el tratamiento diferencial, que corresponda con la realidad de las brechas existentes. Esto último no garantiza que efectivamente se implemente la dimensión de género en la ejecución de los mismos, ya que deben existir dispositivos de orden técnico y de capital humano asociado que permitan su desarrollo. Respecto a lo anterior, las personas entrevistadas develan la existencia de una discriminación institucional, que responsabiliza a las personas excluidas de su situación de exclusión, asunto que aparece, por ejemplo, cuando se responsabiliza a las mujeres de estar sobre representadas en los empleos de bajo estatus y salario con el argumento de que por “naturaleza” no quieren estar en cargos superiores y mejor pagados por la responsabilidad que esto implica, o cuando se culpa a las mujeres afrodescendientes de tener mayor número de hijos que otras mujeres o preferir el trabajo doméstico.

Las iniciativas adelantadas por la administración municipal para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las muje-

res, siguen concentrándolas en la rama económica de menor crecimiento, servicios sociales y comunales, al mismo tiempo, ocupacionalmente las mantiene en las actividades que son extensión de los roles reproductivos de las mujeres, ejemplo: restaurantes y servicios de cuidado infantil.

Hay que anotar también que, la implementación de estas iniciativas no incluyen las consideraciones de la OIT, respecto del trabajo decente; en otras palabras, estas pueden mejorar los ingresos de las mujeres y fortalecer su capacidad organizativa, pero no responden en términos de condiciones laborales y aseguramiento en seguridad social, en los términos que establece la ley para la protección contra contingencias de invalidez, vejez y muerte. Es decir, que las mujeres, aun participando de estas iniciativas, siguen manteniendo condiciones de trabajo precarias y de exclusión social.

Aunque en la elaboración de los planes de desarrollo no se observa ninguna acción específica dirigida a las mujeres negras para mejorar su nivel de inclusión en el mercado de trabajo, en el periodo 2008-2011, se desarrolla el Proyecto “de la Exclusión al Reconocimiento”, que tiene logros en cuanto: la inclusión de enfoque étnico y de género, y el fortalecimiento de los niveles de autoestima, autonomía y el empoderamiento, tanto individual como social. Sin embargo, este proyecto no constituye la solución única a los problemas de la exclusión de las mujeres de la fuerza de trabajo y refuerza políticas de empleo, en las cuales se traslada las garantía de derechos laborales del Estado a las personas, en las que prima la informalidad laboral, la desprotección en términos de aseguramiento social, los bajos ingresos y las pocas oportunidades de libertad y movilización social.

Aunque en los fundamentos éticos y políticos de los planes se recoge el tema de diversidad étnica, multiculturalismo y pluriculturalismo, este tema es aún poco visible en el desarrollo de la estructura técnica de los mismos, ya que su tratamiento aparece en un énfasis más celebrativo de la diversidad étnica y la identidad cultural, y no se traduce en políticas directas definidas para mejorar su situación socioeconómica. Aunque en algunos apartados se hace evidente la necesidad de mejorar las condicio-

nes de vida de esta población, estimulando la incorporación a la población ocupada, esta intención no se esboza técnicamente en la planeación.

5.3 Algunos caminos para avanzar en términos de la inclusión de las mujeres negras en la ciudad

La exclusión del mercado de trabajo de las mujeres negras no se soluciona de una vez y para siempre con pequeños y aislados proyectos de poco impacto, es a través de la reivindicación continua que se transforman las desigualdades, reproducidas social, cultural y económicamente durante muchos siglos, lo que requiere de una acción decidida del Estado y de la sociedad en su conjunto, a partir de la comprensión y el reconocimiento de la historia de marginalidad y exclusión en la que han vivido sectores amplios de la población y del diseño de políticas extendidas en el tiempo, que afecten la vida directa de las personas.

Se requieren más acciones afirmativas para avanzar en términos de inclusión, en el sentido que esta constituye una herramienta de promoción de beneficios temporales a quienes han sido marginados del desarrollo, permitiéndoles mejor calidad de vida y bienestar social a través de una oferta diferencial del Estado. Esas acciones son de vital importancia para avanzar de la igualdad formal (jurídica) a la igualdad real (sustantiva), que es la que se expresa en los hechos.

Algunos retos para avanzar en términos de equidad en el mundo del trabajo:

- Promover el ingreso de las mujeres afrodescendientes a la educación técnica, tecnológica y universitaria, a través de mecanismos de cuotas y de becas destinadas específicamente por el ente local, ya que de una manera u otra, esto contribuye a una mejor ubicación en el mercado de trabajo.
- Hacer real y efectiva la inclusión en términos de mejoramientos urbanos en las comunas, en las cuales se concentra la población afrodescendiente, con interés especial por la vivienda, el acceso a servicios públicos y a tecnologías de la comunicación, entre otros.

- Actuar afirmativamente en el mercado de trabajo, estableciendo unas cuotas de personas afro en la administración pública, teniendo en cuenta su carga poblacional, con un interés especial hacia las mujeres. En este mismo sentido establecer medidas de estímulo para la contratación de las personas afrodescendientes en la empresa privada, que pueden ser: reconocimiento de su sentido de responsabilidad social; beneficios tributarios; acceso a créditos del Estado; ventajas en licitaciones públicas, entre otros.
- Sancionar prácticas de discriminación, que permitan garantizar la protección de los derechos de las personas afrodescendientes.
- La puesta en marcha de sistemas de información en la ciudad, que permitan abordar de manera diferencial la situación de exclusión de las mujeres negras, identificando particularidades y no igualándolas al conjunto de población femenina de la ciudad, atendiendo a un enfoque diferencial, de género, étnico-racial y de estatificación social, esto para tener información que permita el diseño de políticas que transforme la vida de las mujeres, a nivel económico, social y político. En el caso específico de la Encuesta de Calidad de Vida y la Gran Encuesta de Hogares, estas deben ajustarse técnicamente para que arrojen resultados, que permitan analizar la condición de a población por género y la variable étnico-racial.
- Establecer programas de fortalecimiento de la organización de las comunidades afrodescendientes y particularmente de las mujeres para la exigibilidad de sus derechos.
- No se puede seguir culpando de la situación de discriminación a las personas discriminadas, por tanto el imaginario de que la gente negra, las mujeres y quienes están en una situación de exclusión manifiesta, son responsables de su condición de marginalidad social es un imaginario que debe desaparecer de la administración de justicia y el Estado, porque dichas afirmaciones sólo llevan a mayores discriminaciones. En este sentido se debe promover la etnoeducación, no sólo para las personas afrodescendientes, sino para el conjunto de

la sociedad, que permita instalar patrones de visibilización de conductas que tienden a mantener en condiciones de discriminación a nivel cultural, político y social.

- Ampliar las cuotas reales para la inclusión de las mujeres negras en los espacios de toma de decisión y de poder. Para avanzar en estos temas se requiere de la voluntad política del gobierno local, para generar dispositivos de transformación de la sociedad hacia el reconocimiento y el respeto por la diversidad.
- Realizar programas que incluyan los elementos de la política de trabajo decente, según las características estimadas por la OIT: trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados, con protección social, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

5.4 Debates abiertos y rutas de investigación

Esta investigación aporta elementos para entender de manera práctica las complejas intersecciones de la discriminación de la realidad de las mujeres negras en Medellín, por razón de su condición de género, étnico-racial y de estratificación social, sin embargo, es necesario ahondar sobre las connotaciones de otras condiciones que profundizan la discriminación y marginalidad, entre las cuales, por ejemplo, se encuentran: la condición de desplazamiento por conflicto armado, el no inscribirse en la heterosexualidad normativa, entre otros. A este respecto sería necesario profundizar en la comprensión de cómo estos elementos se convierten en exclusión y marginalidad.

A nivel estatal se requiere realizar estudios que permitan definir el impacto de las acciones afirmativas implementadas, sean estas políticas públicas, normas jurídicas, programas o proyectos, con el objetivo de evaluar su efectividad y conocer las transformaciones que producen en la población afrodescendiente, para definir el rumbo de nuevas actuaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Lais (2003). *Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas públicas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina*. OIT. Recuperado de: http://www.cnm.gov.ar/generarigualdad/attachments/article/321/Notas_incorporacion_dimension_genero_politicas_empleo.pdf
- Agoglia Moreno, Ofelia Beatriz (2010). *La crisis ambiental como un proceso. Un análisis reflexivo sobre la emergencia, desarrollo y profundización desde la perspectiva de la teórica crítica*. [Tesis doctoral], Universidad de Girona. Recuperado de: <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/7671/tobam.pdf?sequence=>
- Agudelo, Carlos (2005). *Multiculturalismo en Colombia: política, inclusión y exclusión de poblaciones negras*. Bogotá: La Carreta.
- Alcaldía de Medellín (2012). *Plan de Desarrollo 2012-2015: "Medellín un hogar para la vida"*. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- Alcaldía de Medellín (2010) *Situación de las mujeres de Medellín 2005-2008*. Medellín: CINDE.
- Alcaldía de Medellín (2008). *Plan de Desarrollo 2008-2011: "Medellín es solidaria y competitiva"*. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- Alcaldía de Medellín (2004). *Plan de Desarrollo 2004-2007: "Medellín, compromiso de toda la ciudadanía"*. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- Alcaldía de Medellín (2001). *Plan de Desarrollo 2001-2003*. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- Álvarez, Manuela. (2000). Capitalizando a las 'mujeres negras': la fe-

- minización del desarrollo en el Pacífico colombiano. En Eduardo Restrepo y María Victoria Uribe (eds.). *Antropologías transeúntes*, (pp. 265-287). Bogotá: Ican.
- Amnistía Internacional (2009). *La trampa del género. Mujeres, violencia y pobreza*. Madrid: Amnistía Internacional. Recuperado de: <http://books.google.com.co/books?id=i8ydQUIGEQUC&pg=PA5&dq=mujeres,+pobres+y+negras&hl=es-419&sa=X&ei=4kddTy4F9KltweTnoyFDA&ved=0CF4Q6AEwBg#v=onepage&q=mujeres%2C%20pobres%20y%20negras&f=false>
- Amorós, Celia (2007). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres*. Madrid: Universidad de Valencia.
- Amorós, Celia (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- Ángel Maya, Augusto (1995). *La fragilidad ambiental de la cultura*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Arango, Mónica L., Viveros, Víctor H. (2002). *Sistematización del proyecto acuícola productivo del estero Santa Clara adscrito al concejo comunitario La Bocana*. Buenaventura: Municipio de Buenaventura.
- Arias Vargas, V., González López, L. E., & Hernández Guevara, N. (2009). Constitución de sujeto político: historias de vida política de mujeres líderes afrocolombianas. *Universitas Psychologica*, 8, 639-652.
- Arriagada, Irma (2005). Dimensión de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. *Revista Cepal*, 85,101-112.
- Asher, Kiran (2002). Textos en contexto: activismo entre mujeres afrocolombianas en el litoral pacífico colombiano. *Nómadas*, 17,106-118. Revista de la Universidad Central, Departamento de Investigaciones, Bogotá.
- Asociación de Mujeres Afrodescendientes (s.f.). *Agenda ciudadana de la Asociación de Mujeres Afrodescendientes de Medellín*. Medellín: AMAM.
- Aza Blac, Gonzalo (2004). Las mujeres en la pobreza: una perspectiva psicológica. En García Mina, A. (ed.). *Género y desigualdad: la feminización de la pobreza*, (pp. 173-190), Madrid: Upco. Recuperado de: http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=X5zVWYYtTYC&oi=fnd&pg=PA173&dq=mujeres+negras+y+pobres&ots=0f_dF28N8p&sig=ItIW3DKEkiGrgUxjJZNZ5I6k_6s#v=onepage&q=mujeres%20negras%20y%20pobres&f=
- Bello, Álvaro. Rangel, Marta (2000). *Etnicidad, "raza" y equidad en*

América Latina y el Caribe. Cepal

- Bernard Stephenson, Emiliana (agosto de 2005). La participación de la mujer negra del Caribe occidental : desafíos entre racismo, sexismo y participación real. *Anaconda: Culturas Populares en Colombia*, 6,40-49.
- Bhavnani Kum-Kum, Coulson Margaret (1986). Transformar el feminismo socialista. El reto del racismo. En *Traficantes de sueños* (ed.). *Otras inapropiables: Feminismos desde las fronteras*, (pp. 51-62). Recuperado de: <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/321/8/84-932982-5-5.pdf>
- Birdsall, Nancy, De la Torre, Augusto, Menezes, Rachel. *El disenso en Washington: políticas económicas para la equidad social en Latinoamérica*. Washington: Fondo Carnegie para la Paz Internacional y el Diálogo Interamericano.
- Bravo, M. Carlos y otros (2002). *Estudios afrocolombianos y educación intercultural: nación y región*. Pereira: Papiro.
- Campbell Barr, Epsy (2005). Pobreza y exclusión de los pueblos y mujeres afrodescendientes. En Foro Ciudadano, noviembre. Recuperado de: <http://www.democraciasur.com/ideas/CampbellExclusionAfrodescendientes.htm>
- Carballo de la Riva, Marta, Alcalde, Ana Rosa (2006). *Género y desarrollo: el camino hacia la equidad*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Cardozo Brum, Miryam (s.f.). La evaluación de las políticas públicas, problemas, metodologías, aportes y limitaciones. En *Revista de Administración Pública*, 84, 167-197. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/84/pr/pr10.pdf>.
- Carneiro, Sueli (2001). Ennegrecer al feminismo. La situación de la mujer negra en América Latina desde una perspectiva de género. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, (12),28. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-37012007000100003&script=sci_arttext
- Castillo, Luis Carlos (2007). *Etnicidad y nación. El desafío de la diversidad en Colombia*. Cali: Universidad del Valle.
- Castro, H., Javier. Urrea, G., Fernando. Viáfara, Carlos, A. (2009). Un breve acercamiento a las políticas de acción afirmativa: orígenes, aplicación y experiencia para grupos étnico-raizales en Colombia y Cali. *Sociedad y Economía*, 16, 161-172.
- Castro, Javier A., Urrea, Fernando, Viáfara, Carlos (2009). Breve acercamiento a las políticas de Acción Afirmativa: orígenes, aplicación y experiencia para grupos étnico- raciales en Colombia y

- Cali. *Sociedad y Economía*, (16),159-170.
- Colombia. Asamblea Departamental de Antioquia. Ordenanza 010 de 2007. “Por la cual se adopta la política Pública para reconocer y garantizar los derechos de las comunidades negras o afrodescendientes del Departamento de Antioquia”.
- Colombia. Asamblea Departamental de Antioquia. Ordenanza 3 de 2010. “Por medio de la cual se establece con carácter obligatorio la transversalidad de género en el departamento de Antioquia”. 14 de mayo de 2010
- Colombia, Gobernación de Antioquia, gerencia de negritudes (2011). Política pública para la población afroantioqueña.
- Colombia. Ley 21 de 1991. Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1989. Diario Oficial No. 39.720, marzo 6 de 1991.
- Colombia. Ley 70 de 1993. Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. Diario Oficial No. 41.013, de 31 de agosto de 1993.
- Colombia. Ley 82 de 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Diario Oficial No. 41.101, de 3 de noviembre de 1993.
- Colombia. Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. Diario Oficial No. 41.214 de 8 de febrero de 1994
- Colombia. Ley 160 de 1994. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino, se establece un subsidio para la adquisición de tierras, se reforma el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.479, de 5 de agosto de 1994
- Colombia. Ley 335 de 1995. Por la cual se modifica parcialmente la Ley 14 de 1991 y la Ley 182 de 1995, se crea la televisión privada en Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.946, de 24 de diciembre de 1996
- Colombia. Ley 294 de 1996. Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. Diario Oficial No. 42.836, de 22 de Julio de 1996
- Colombia. Ley 375 1997. Por la cual se crea la ley de la juventud y se dictan otras disposiciones. Diario No. 43079 de 9 de julio de 1997
- Colombia. Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. Diario Oficial No. 44.678, de 16 de

- enero de 2002
- Colombia. Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Diario Oficial No. 45.245, de 11 de julio de 2003.
- Colombia. Ley 1009 de 2006. Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006
- Colombia. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008
- Colombia. Ley 1381 de 2010. Por la cual se desarrollan los artículos 7o, 8o, 10 y 70 de la Constitución Política, y los artículos 4o, 5o y 28 de la Ley 21 de 1991 (que aprueba el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), y se dictan normas sobre reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia y sobre sus derechos lingüísticos y los de sus hablantes. Diario Oficial No. 47.603 de 25 de enero de 2010
- Colombia. Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 30 de junio de 2012.
- Colombia. Ley 1542 de 2012. Por la cual se reformó el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal. 5 de julio de 2012.
- Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo 22 de 2003. Por medio del cual se expide la política pública para las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín. 12 de agosto de 2003.
- Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo Municipal 36 de 2004. Por el cual se establece una Política Pública de Generación de Ingresos en las zonas más afectadas de la ciudad por la desocupación laboral. Recuperado de <http://www.luisbernardo.com/nuestra-gestion/acuerdos-municipales/item/411-acuerdo-36-de-2004-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-de-generaci%C3%B3n-de-ingresos-en-las-zonas-m%C3%A1s-afectadas-de-la-ciudad.html>
- Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo Municipal 33 de 2005. Por el cual se institucionaliza el Plan de Estímulos para la Mujer como Política Pública.
- Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo municipal 37 de 2005: Por

- el cual se crea el programa Integral de Fomento para la Mujer Rural de Medellín.
- Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo municipal 09 de 2006. Por el cual se establece una política pública para la Prevención y Atención de las violencias sexuales que afectan a la ciudadanía, principalmente a mujeres, niñas y niños en la ciudad de Medellín.
- Colombia. Municipio de Medellín. Acuerdo 11 de 2006. Por el cual se crea el Consejo Municipal para Asuntos y Políticas Públicas de las Comunidades Afrodescendientes habitantes en el Municipio de Medellín.
- Colombia. Municipio de Medellín Acuerdo 005 de 2012, por el cual se establecen políticas públicas para generar empleo y para garantizar el derecho a un trabajo decente en la ciudad de Medellín”.
- Correa, M. Guillermo. Pérez, A. Alexánder. Viveros, B., Víctor H. Morales, María E. (2012). *Precario pero con trabajo: ¡Otros están peor!. Déficit de Trabajo Decente en la población afrocolombiana Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín 2009-2010*, Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes). N° 3310. Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de: https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DDTS/Ordenamiento_Desarrollo_Territorial/3g03CNCONPES3310.pdf
- Cuero M., Astrid Y. (2008). Los efectos de la discriminación de la mujer afrocolombiana en el acceso al empleo en la ciudad de Cali. *En Ser mujer afro en Cali. Vivencias, convivencias y resistencias*. Santiago de Cali: Ébano.
- Curiel, Ochy (2002a). Identidades esencialistas o construcción de identidades políticas: El dilema de las feministas afrodescendientes. *Otras miradas*, (2), 96-113. Recupeardo de: http://www.interculturalidad.org/numero05/docs/0601-Identidades_esencialistas_y_afrodescendientes-Curiel,Ochy.pdf
- Curiel, Ochy. (2002b). *La lucha política desde las mujeres ante las nuevas formas de racismo. Aproximación al análisis de estrategias*. Recuperado: http://www.glefas.org/glefas/files/biblio/las_luchas_politicas_desde_las_mujeres_ante_las_nuevas_formas_del_racismo_ochy_curiel.pdf
- Curiel, Ochy (2007). Los aportes de las afrodescendientes a la teoría y la práctica feminista: desuniversalizando el sujeto “mujeres”. *En Perfiles del feminismo iberoamericano, (III)*, 2-32. Recuperado de: http://interamericanos.itam.mx/documentos/Feminismo_negro.doc.

- Curiel, Ochy (2007). Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista. *Nómadas*, 26, 92-101. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1051/105115241010.pdf>.
- DANE (2007). *Colombia una Nación Multicultural. Su diversidad étnica*. Dirección de Censos y Demografía.
- De Barbieri, Teresita (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, 18, 1-19. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Departamento Administrativo de Planeación (2011). Encuesta de Calidad de Vida. Medellín.
- Departamento Administrativo de Planeación (2011). Indicador de Calidad de Vida. Alcaldía de Medellín. Recuperado de: <http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Planeación%20Municipal/Secciones/Publicaciones/Documentos/Indicadores%20de%20Calidad%20de%20Vida/ICV2011/01%20%20Indicadores%20de%20Calidad%20de%20Vida%202011.pdf>
- Departamento de Planeación Nacional (DANE) (2009). Encuesta de Calidad de Vida.
- De Sousa Santos, Boaventura (2003). *La caída del angelus novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*. Bogotá: ILSA y Universidad Nacional de Colombia.
- Díaz, Flor, Hernández, Colombia; Vélez, Beatriz (2006.). *Diálogo de actoras sociales: madres jóvenes pobres y afro-descendientes de Medellín. Su contribución a la formulación de políticas contra la pobreza con enfoque de género*. Medellín: Metromujer. Recuperado de: In: <http://reco.concordia.ca/pdf/WPMedellin06.pdf>.
- Dirección de Asuntos para las Comunidades Negras (1996). *Derechos de las comunidades, negras de Colombia: compendio legislativo sobre la población afrocolombiana: es el tiempo de la gente afrocolombiana*. Dirección de Asuntos para las Comunidades Negras.
- Durango, A. Gerardo (2011). *Incorporación, inclusión y desarrollo de las acciones positivas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Dussel, E. (2001). Principios éticos y economía en torno a la posición de Amartya Sen. En *Hacia una filosofía política crítica*. Bilbao: Desclée.
- Eskalera, Karakola (2004). Diferentes diferencias y ciudadanías excluyentes: una revisión feminista. En *Otras inapropiables: Feminismos desde las fronteras* (pp. 107-136). Recuperado de: <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/321/8/84-932982-5-5.pdf>

- Eslava, R. Julia. Puente, B. Carlos. Documento de trabajo, Análisis de las políticas públicas: una aproximación desde la teoría de los sistemas sociales. Cendex. Centro de proyectos para el Desarrollo. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/cendex/pdf/DT%20003-03.pdf>
- Espinosa, Mónica y Nina S. de Friedemann. (1993). Colombia: la mujer negra en la familia y en su conceptualización”. En: Astrid Ulloa (ed.), Contribución Africana a la Cultura de las Américas. pp. 95-114. Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología-Biopacífico
- Espinoza, Malva (2003). Trabajo Decente y Protección Social. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo -OIT.
- Falquet, Jules (2003). Mujeres, feminismo y desarrollo: un análisis crítico de las políticas de las instituciones internacionales. Desacatos Revista de Antropología no. 11. p. 13-35
- Friedemann, Nina S. de y Mónica Espinosa. (1995). “La mujer negra en la historia de Colombia”. En: Las mujeres en la historia de Colombia. Tomo I. Bogotá: Editorial Norma.
- Fontenla, Marta (2008). Patriarcado. ¿Qué es el patriarcado? En: el “Diccionario de estudios de Género y Feminismos”: Editorial Bibles.
- Gago, M. Andrea (2011). Ana Patricia Aristizábal: “Denunciamos la existencia de esas dos ciudades: la de quienes lo tienen todo y la de quienes carecen de todo”. Revista Pueblos. Recuperada de <http://www.revistapueblos.org/old/spip.php?article2222>
- Galeano, M. María, E. Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada. Medellín: La Carreta Editores. p. 239
- Garavito, César y otros (2009). El desplazamiento afro: tierra, violencia y derechos de las comunidades negras en Colombia. Universidad de los Andes.
- García, Jesús C. (2011) Venezuela con la tercera mayor cantidad de afrodescendientes de Suramérica, en: <http://alainet.org/active/48563&lang=es>, octubre de 2012.
- Giddens, Anthony (1989) Sociología. Madrid: Alianza Editorial
- Gil, R. Max Y. (2010, octubre 15). Una mirada a las dinámicas de violencia en la Medellín en el IV Encuentro de ciencias sociales y humanas de la Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Glosario Mercado de Trabajo (s.f). Recuperado de <http://www.bogota-trabaja.gov.co/glosario.pdf>
- Gobernación de Antioquia (2001). Plan de Desarrollo Departamental 2001-2003. Una Antioquia Nueva.
- Gobernación de Antioquia (2007). Plan de Desarrollo Departamental

- 2004-2007 “Antioquia Nueva. Un hogar para la vida”. Gobernación de Antioquia.
- Gobernación de Antioquia (2012). Plan de Desarrollo Departamental 2012-2015 “Antioquia la más educada”.
- Gobernación de Antioquia (2008). Plan de Desarrollo Departamental 2008-2011 “Antioquia para todos, manos a la obra”.
- Gobernación de Antioquia (2003). Política de Equidad de género para las mujeres. Medellín.
- Gómez, López (2006). Plan de Desarrollo de Medellín 2004 - 2007 “Medellín compromiso de toda la ciudadanía”. En rev Salud Pública de Medellín.
- González, Butrón. María Arcelia, Núñez Vera. Miriam Aidé (1998). Mujeres, género y desarrollo. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Escuela de Economía.
- González, Léila (1988). Mujeres, crisis y movimiento. América Latina y el Caribe. Isis Internacional. Santiago de Chile
- Gordo, Marta (2001). Género y Libertad. Revista de estudios literarios. Universidad Complutense de Madrid.
- Grueso C., Libia Rosario, Documento propuesta para la formulación del Plan Integral de Largo Plazo Población Negra/Afrocolombiana, Palenquera y Raizal 2007– 019. PNUD, 2007. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=cGMonLbjjKl%3D&tabid=273>
- Habermas, Jurgen (2009). El multiculturalismo y la política del reconocimiento. Fondo Cultura Económica. Segunda Edición.
- Harding, Sandra. (1987) ¿Existe un método feminista? En *Feminism and Methodology*, Bloomington/ Indianapolis. Indiana University. Rescatado de <http://investiga.uned.ac.cr/cicde/images/documentos/metodo.pdf>
- Heler, Mario. Ciencia incierta: la producción social del conocimiento. Buenos Aires, Argentina: Biblos, 2004.
- Hita, María Gabriela (2008). Pobreza, composición familiar e inclusión social: arreglo matriarcal en un Brasil negro. En *pobreza y exclusión social*, diciembre 2008, p. 157-179. Extraído el 04 de Marzo de 2012 en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/zabala/09hita.pdf>.
- Honneth. Axel (2007). Reificación: un estudio en la teoría del reconocimiento. Katz Editores.
- Hooks, Bell (2004). Mujeres negras. Dar forma a la teoría feminista.. En B. Bell, B. Avatar, S. Chea, A. Gloria (Eds.), *Otras inapropiables Feminismos desde las fronteras* (pp- 33-50). Madrid: Trafic

- cantes de sueños [Versión en línea] extraído el 05 de Marzo de 2012 en: http://catalog.ub.edu/search~S13*cat/?searchtype=t&searcharg=Otras%20inapropiables&searchscope=1&SORT=D&extended=0&searchlimits=
- Hopenhayn, Martín. Bello, Álvaro (2001). Discriminación étnico – racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Cepal.
- Ibáñez, Ana, M. Moya, Andrés (2007). La población desplazada en Colombia: Examen de sus condiciones socioeconómicas y análisis de las políticas actuales. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá.
- Instituto de las Mujeres (2006). Elaboración de Proyectos de Desarrollo Social con Perspectiva de Género. México.
- Instituto Nacional de Mujeres, departamento de mujeres afrodescendientes. (Sin fecha). GÉNERO/RAZA: Un abordaje desde las políticas públicas. Montevideo: Autor. [Versión en línea] Extraído el 05 de Marzo de 2012 en: www.afrodescendientes-undp.org/.../GENERO_RAZA_RAMIREZ%
- IPC (2010). Fronteras Invisibles: mal que agobia a los barrios de Medellín. En: http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=438:fronteras-invisibles-mal-que-agobia-a-los-barrios-de-medellin&catid=37:general&Itemid=150
- Ishibashi, Jun (2003). Hacia una apertura del debate sobre el racismo en Venezuela: exclusión e inclusión estereotipada de personas negras en los medios de comunicación. En Daniel Mato, Políticas de identidades y diferencias sociales en tiempos de globalización, Caracas, Universidad Central de Venezuela, tomado de: www.globalcult.org.ve/Rocky/Libro1/Roc-ky1.htm.
- Jiménez, María (2012). Las mujeres de la ciudad serán protagonistas del Plan de Desarrollo 2012-2015 “Medellín, un Hogar para la Vida”. Rescatado de <http://www.medellin.gov.co/irj/portal/ciudadanos?NavigationTarget=navurl://4dfdfdc4f0017361d8bd51172db33270#>
- Lagarde, Marcela (1997). Identidades de género y derechos humanos. La construcción de las humanas. Ponencia presentada en el VII Curso de Verano. Educación. Democracia y nueva ciudadanía. Universidad Autónoma de Aguascalientes. 7 y 8 de agosto de 1997.
- Lagarde, Marcela (s.f) Identidad de Género y Derechos Humanos. En: http://200.4.48.30/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_

- biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/24.pdf
- Lamus C., Doris (2009). Mujeres negras/afrocolombianas en los procesos organizativos en Colombia: un aporte al estado del debate. En revista reflexión política, Vol. 11, No 21, p.108-125.
- Lamus. C. Doris (2012). Raza y etnia, sexo y género: el significado de la diferencia y el poder. Revista Reflexión política. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Vol 14. No. 27. p, 68-84
- Lamas, Marta (1986) Antropología Feminista y la Categoría Género. Revista Nueva Antropología, noviembre, año/vol VIII, número 030. Universidad Nacional Autónoma de México, México, p. 173-198.
- La población negra y mulata de Brasil supera por primera vez a la blanca. Elmundo.es. Recuperado de <http://www.elmundo.es/accesible/america/2011/11/17/brasil/1321500543.html>
- Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: una perspectiva histórica. En: <http://www.un.org/spanish/conferencias/Beijing/Mujer2011.htm>
- López Cadena, Carlos A. (2010). Pobreza y derechos en Colombia. En revista Derecho del Estado, No 24, p. 10-28. Etraído el 02 de Marzo de 2012 en: <http://econpapers.repec.org/article/col000345/007295.htm>.
- López, Guisela (s.f). Olimpia de Gouges. Un personaje que escribió su propia historia. Recuperado de http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/IMG/pdf_OlimpiaDeGouges_GuiselaLopez_.pdf
- López, M. Cecilia (2006) Macroeconomía y género: un reto pendiente en Colombia. Economía IColombia. Revista de la Contraloría General de la República (Bogotá) Edición 312. P. 7-47
- López, Marta. Palacio, Liliana. Fuente, Sofia (1998). Mujer y Femenidad. Medellín: Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia
- Lozano, Alejandro (2009). Construcción Políticas Públicas. Mesa Bogotana de Comunicaciones.
- Lozano L., Betty R (2008). Mujeres negras (Sirvientas, putas, matronas): una aproximación ala mujer negra de Colombia. Santiago de Cali. P. 19 En: <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=MUJERES+NEGRAS+%28SIRVIENTAS%2C+PUTAS%2C+MATRONAS%29%3A+UNA+APROXIMACI%C3%93N+A+LA+MUJER+NEGRA+DE+COLOMBIA&btnG=&lr=>
- Lozano, Betty R. Peñaranda, Viviana. Memorias y Reparaciones ¿Y de Ser Mujer Negra qué? En Afro – reparaciones: memoráis de la esclavitud y la justicia reparativa para negros, afrocolombianos y raizales-. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.

- Lugones, María (2005). Multiculturalismo radical y feminismos de mujeres de color. En *Rifp*, No 25, P- 51-75. Extraído el 05 de Marzo de 2012 en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&odigo=1262684&orden=188378>.
- Machinea, José Luis. Hopenhayn, Martín (2005). La esquivada equidad en el desarrollo latinoamericano. Una visión estructural, una aproximación multifacética. Informe estudios especiales. Santiago de Chile: Cepal.
- Massolo, Alejandra (2003). El espacio local: oportunidades y desafíos para el empoderamiento de las mujeres. Una visión latinoamericana. En *observatorio mujeres y participación política*, boletín No 04, primer semestre de 2003, p. 3-12. Extraído el 05 de Marzo de 2012 en: <http://www.fescol.org.co/Doc%20PDF/Boletin%20No.%204.pdf>.
- Max-Neef, Manfred. Elizalde Antonio. Hopenhayn, Marín. Desarrollo a Escala Humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Icaria Editorial. Recuperado de http://www.max-neef.cl/download/Max-Neef_Desarrollo_a_escala_humana.pdf
- Mesa de Trabajo Mujer de Medellín (2012). Agenda Ciudadana de las Mujeres de Medellín “Entre-tejiendo los sueños de ciudad de las mujeres”. Medellín.
- Mitchel, Mauricio. Sandoval, Juan. Gallo, Nancy (2010). Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y rai-zal en Medellín. Corporación Con-Vivamos, Medellín.
- Monsueto, Sandro Eduardo (2008). Impactos de la discriminación por género sobre la pobreza brasileña. En *revista de la Cepal*, No. 95, Agosto p. 141-155
- Montoya, Vladimir. García, Andrés (2010) “¡Los afro somos una diversidad!” Identidades, representaciones y territorialidades entre jóvenes afrodescendientes de Medellín, Colombia. En: *Boletín de Antropología Universidad de Antioquia*, Vol. 24 No 41 pp. 44-64.
- Morales, M. María E. (2012). Informe final de investigación Condiciones de trabajo decente de la población negra en la ciudad de Medellín 2010. Aproximación contextual a la población negra en la ciudad de Medellín – Antioquia. En: Informe sobre condiciones de Trabajo Decente población negra en Colombia. Medellín, Cali, Buenaventura y Cartagena, <http://www.ens.org.co>
- Mosquera, R. Claudia. León, D. Ruby E (2009) Acciones Afirmativas en Colombia: entre paradojas y superposiciones de lógicas políticas y académicas. En: Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y rai-

- zal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991, Investigaciones CES, Serie Idcarán, Universidad Nacional de Colombia – Sede Bogotá, Bogotá, pp. I - XXXVII
- Mosquera, R., Claudia. Rodríguez. Margarita, M. (2009). Las Acciones Afirmativas vistas por líderes y lideresas del Movimiento Social Afrocolombiano. En: Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991, Investigaciones CES, Serie Idcarán, Universidad Nacional de Colombia – Sede Bogotá, Bogotá, pp. 427 - 489.
- Mosquera R, Claudia. Rodríguez, M., Margarita M. y León, D., Ruby. (2009). Las acciones afirmativas como medio de inclusión social. Énfasis conceptuales, polémicas frecuentes y experiencias de implementación en algunos países. En: Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991, Investigaciones CES, Serie Idcarán, Universidad Nacional de Colombia – Sede Bogotá, Bogotá, 2009, pp. 69-152.
- Mosquera, R. Claudia. León, D. Ruby, E. y Rodríguez, M. Margarita M. (2009). Colombia, un país «con más y mejores leyes»: proliferación legislativa para afrocolombianos(as), negros(as), palenqueros(as) y raizales. En: Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991, Investigaciones CES, Serie Idcarán, Universidad Nacional de Colombia – Sede Bogotá, Bogotá, pp. 789 - 813.
- Mosquera, Juan de Dios (2007). La población afrocolombiana: realidad, derechos y organización. BPR Publishers.
- Mosquera, Juan de Dios (2007). Racismo y discriminación racial en Colombia. Sigma Editores, Ltda.
- Mosquera, León, Mosquera, Rodríguez, Urrea-Giraldo y Viáfara (2009) Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991, Investigaciones CES, Serie Idcarán, Universidad Nacional de Colombia – Sede Bogotá, Bogotá.
- Mosquera, R. Claudia. León D. Ruby. Rodríguez. M. Margarita (2009). Escenarios post-Durban. Para los pueblos y personas negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

- Mosquera, Claudia. Ramírez, María (2004) Panorámica afrocolombiana. Estudios sociales en el Pacífico. pp. 167-212. Bogotá: ICANH-Universidad Nacional de Colombia.
- Múnera. L, María Cecilia (2007). Resignificar el desarrollo. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Nouss, Alexis (1997). ¿Qué sé? La modernidad. México. Publicaciones Cruz O. S.A.
- Observatorio de Discriminación Racial (2009). Raza y derechos humanos en Colombia. Informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana. Programa de Justicia Global y Derechos Humanos y CIJUS, , 2009, pp. 307 – 331.
- Observatorio de Políticas Públicas Alcaldía de Medellín. Indicador de Calidad de calidad Medellín 2004 – 2010. Recuperado de <http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Plan%20de%20Desarrollo/Secciones/Informaci%C3%B3n%20General/Documentos/Demograf%C3%ADa%20y%20Calidad%20de%20Vida/Publicaciones/Indicador%20de%20Calidad%20de%20Vida%20Medell%C3%ADn%202004%20-%202010.pdf>
- Ocampo, José (2000). Equidad, Desarrollo y Ciudadanía. Santiago de Chile: Cepal.
- OIT (2009b). Conferencia Internacional del Trabajo, 98a reunión. Informe VI La igualdad de género como eje del trabajo decente. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf
- OIT (2011). Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, “La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”. Ginebra: Autor. [Versión en línea] Extraído el 05 de Marzo de 2012 en http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166923/lang--en/index.htm
- OIT (2003).La hora de la igualdad en el trabajo Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: Autor. [Versión en línea] extraído el 02 de marzo de: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223128714_SP/lang--es/index.htm
- OIT. (2009a). La igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT (2006).Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisféri-

- ca, 2006-2015. Brasilia: Autor. [Versión en línea] Extraído el 05 de Marzo de 2012 en: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_081003/lang--fr/index.htm
- OIT (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional. Ginebra
- ONU (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de la Discriminación Racial adoptada por las Naciones Unidas en 1965. Recatada de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>
- ONU (2001a). Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Recuperado de http://www.un.org/spanish/CMCR/durban_sp.pdf
- ONU (2001b). En la encrucijada de la doble discriminación, por motivo del género y racial. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/CMCR/gender.htm>
- ONU (2000). Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: una perspectiva histórica. Rescatado de <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>
- ONU Mujeres (2011). Acerca de ONU Mujeres. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women/>
- ONU (2011). Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Políticas públicas para la inclusión social de la población afrocolombiana: revisión y análisis. Ciudad de Panamá: Autor. [Versión en línea] Extraído el 05 de Marzo de 2012 en: www.afrodescendientes-undp.org/.../PP_AVANCE_POB_
- Pérez Álvarez, Alexander. Entre el esclavismo y la multiculturalidad: aproximación contextual a la población negra en la ciudad de Cartagena de Indias. En: Informe sobre condiciones de Trabajo Decente población negra en Colombia. Medellín, Cali, Buenaventura y Cartagena, <http://www.ens.org.co>, enero de 2012.
- Personería de Medellín (2010) Informe Semestral Situación de Derechos Humanos en Medellín. Recuperado de <http://www.acnur.org/t3/uploads/pics/2836.pdf?view=1>
- Pineda, Empar. Uria, Paloma. Oliván, Monserrat (1985). Polémicas Feministas. Madrid: Revolución.
- PNUD (2011). Informe sobre Desarrollo Humano 2011. Nueva York, NY 10017, Estados Unidos. Rescatado de http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_ES_Summary.pdf
- PROFEM. Programa de Gestión Empresarial con Enfoque de Género. (2004). Manual para facilitadoras y facilitadores. Oficina Internacional del Trabajo. OIT/USDOL, Bogotá.

- Programa de lucha contra la pobreza (2011). Boletín Género y Raza– N° 19 – Mayo de 2011 Derechos económicos para las mujeres .Brasilia: Autor. [Versión en línea] extraído el 02 de Marzo de 2012 en:
- Quijano, Anibal (1977). Dependencia, urbanización y cambio social en América Latina. La Paz: Mosca Azul Editores.
- Quijano, Anibal (2000). El fantasma del Desarrollo en América Latina. Revista Venezolana. Economía y Ciencias Sociales, Vol 6 No. 2. Pp. (73-90)
- Ramírez, Sandra (2011). Cuando Antioquia se volvió Medellín, 1905-1950. Los perfiles de la inmigración pueblerina hacia Medellín. Anuario colombiano de historia social y de la cultura * vol. 38, N.º 2. Colombia p. 217-253. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/achsc/v38n2/v38n2a09.pdf>
- Rangel, Marta (2001). La inequidad étnico – racial y la formación para el trabajo en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Cepal.
- Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas kambirí (2008). Ser Mujer Afro en Cali. Vivencias, convivencias y resistencias. Publicaciones Ébano, Santiago de Cali.
- Restrepo, Eduardo (2008). Afrodescendientes en Colombia: Compilación bibliográfica. Universidad Javeriana: Bogotá Colombia.
- Restrepo, Piedad (2008). El Plan de Desarrollo 2008-2011 “Medellín es Solidaria y Competitiva”. Medellín: Proantioquia, Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, El Colombiano, Universidad Eafit, Casa Editorial El Tiempo, Fundación Corona y Cámara de Comercio de Bogotá.
- Ribeiro, Matilde (2008). Las mujeres negras en la lucha por sus derechos. En revista NUEVA SOCIEDAD No 218, noviembre-diciembre, p. 131-147. Extraído el 05 de Marzo de 2012 en: <http://www.artemisnoticias.com.ar/images/FotosNotas/pdfmujeres%20negras.pdf>
- Rodrigues da Silva, Vera (2012). Conversatorio Entrelazamientos Brasil-Colombia: comunidades negras y políticas públicas. 22 de octubre de 2012.
- Rodríguez Garavito, Cesar. Alfonso, Tatiana y. Cavelier, Isabel (2009a). “El derecho ausente: ni legislación ni políticas contra la discriminación” en: Raza y derechos humanos en Colombia. Informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana. Programa de Justicia Global y Derechos Humanos y CIJUS, Universidad de Los Andes Observatorio de Discriminación Racial, pp. 307 – 331.

- Rodríguez, G. Cesar. Sierra, Tatiana. Cavelier, Isabel (2009b). Raza y Derechos Humanos en Colombia. Informe sobre discriminación racial y derechos de la población negra afrocolombiana. Observatorio de Discriminación Racial –ODR. Bogotá: Ediciones Unidas (2009).
- Rojas, M. Axel A (2004). Estudios afrocolombianos: aportes para un estado del arte. Editorial Universidad del Cauca.
- Rosero-Labbé, Claudia Mosquera, León Díaz Ruby Esther (2009). Acciones Afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. En serie Icarán, grupo de investigación de la Universidad Nacional. Extraído el 05 de Marzo de 2011 en: www.afrodescendientes-undp.org/...files/.../Acciones_Afirmativas.pdf
- Roth André-Noël. (2003). Globalización, derecho y justicia. VIII Congreso Internacional CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Panamá. P. 28-31
- Roth André-Noël. Wabgou, Maguemati (2009). Las políticas públicas de las diversidades: identidades y emancipación. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Ruth, Betty (1996). *Mujer y desarrollo*. En Arturo Escobar y Álvaro Pedrosa (eds.). *Pacífico: ¿Desarrollo o diversidad? Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano* (pp. 176-204). Bogotá: Cerec.
- Safa I., Helen (1995). *Reestructuración económica y subordinación de género*. Florida: Universidad de Florida.
- Santa Cruz, M. I. (1994). Aportes para una crítica de la teoría de género. En: *Mujeres y filosofía. Teoría filosófica de género*, (pp. 47-58). Buenos Aires: CEAL.
- Sartori, Giovanni (2003). *¿Qué es la democracia?* México: Tauros.
- Senado de la República. *Constitución Política de Colombia 1991*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/base-doc/cp/constitucion_politica_1991.html
- Sendón, Victoria (2003). *Mujeres en la era global: contra un patriarcado neoliberal*. Barcelona: Icaria.
- Sendón, Victoria (1994). *Feminismo holístico*. Madrid: Cuadernos de Ágora.
- Sen, Amartya (2000). *Desarrollo y libertad*. México: Planeta.
- Somavia, Juan (2000). Introduction. En *Globalizing Europe. Decent Work in the Information Economy. Report of the Director General*, Sixth European Regional Meeting, ILO. Geneva: ILO.
- Tamayo, Giulia, Delso Ana, López, Irena y otras. *Género en la coo-*

- peración al desarrollo: una mirada a la desigualdad*. Madrid: CSUR-Las Segovias. 2003
- Tasies Castro, Esperanza (1996). Mujer, pobreza y conflicto social. *Revista de Ciencias Sociales*, 71,29-32. Recuperado de: <http://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/wp-content/revistas/71/tasies.pdf>
- Uría, Paloma, Pineda, Empar, Oliván, Montserrat (1985). *Polémicas feministas*. Michigan: Universidad de Michigan, Editorial Revolución.
- Valencia, Concepción (2005). *Mujer y desarrollo*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Van Dijk, Teun Adrianus (2007). *Racismo y discurso en América Latina*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk. Teun Adrianus (1999). El análisis crítico del discurso. *Anthropos*, 24, 23-36. (Barcelona).
- Vasco U., Carlos E. (1990). *Tres estilos de trabajo en Ciencias Sociales: comentarios a propósito del artículo "Conocimiento e interés" de Jürgen Habermas*. 5ª ed. Bogotá: Cinep. Recuperado de: http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria_edu/2021085/und_0/pdf/tres_estilos_de_trabajo_en_las_ciencias_sociales.pdf
- Veeduría Plan de Desarrollo de Medellín (2012). *Balance general del Plan de Desarrollo 2008-2011: "Medellín solidaria y competitiva"*. Medellín.
- Vergara, F. Aurora (2008). El problema de la discriminación y sus efectos. Acciones colectivas contra la discriminación. En *Ser mujer afro en Cali. Vivencias, convivencias y resistencias*. Santiago de Cali: Publicaciones Ébano.
- Viáfara López, Augusto, Urrea Giraldo, Fernando, Correa F., Juan B. (2009). Desigualdades sociodemográficas y socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de acciones afirmativas a favor de la población afrocolombiana. En: Claudia Mosquera Rosero-Labbé y Ruby Esther León Díaz (ed.). *Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991*, (pp. 153-347). Bogotá: Investigaciones CES, Serie Icarán, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Wade, Peter (1997). *Gente negra, nación mestiza: dinámicas de las identidades raciales en Colombia*. Bogotá: Uniandes.
- Weller, Jürgen (1998). Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes. *Reformas Económicas II*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7448/S9800094_es.pdf?sequence=1

Colección Ensayos Laborales

17. Karina Camacho Reyes, *Las confesiones de las confecciones. Condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras*, 2008.
18. Guillermo Correa, *Crecimiento y déficit: la ficción del trabajo decente en Colombia*, 2008.
19. Guillermo Correa y otros, *Medición del trabajo decente en Colombia*, 2010.
20. Julio Puig Farrás, *Situación de a subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación*, 2011.
21. Manuel Reina Salgado, *Líneas invisibles en el camino del trabajo decente. Una visión para Bogotá*, 2012.
22. Julio Puig Farrás y Viviana Osorio Pérez. *El concepto de lo Misional Permanente y la tercerización ilegal*. 2014
23. Daniel Hawkins y Carmen Lucía Tangarife, *¿Qué hay detrás de la locomotora carbonífera. Condiciones Laborales del sector carbón en Colombia*. Medellín, 2014.
24. Carmen Lucía Tangarife (coord.), *En Trabajo Decente. el Gobierno de Juan Manuel Santos no pasa el Examen*, Medellín, 2014
25. Viviana Osorio Pérez (2015). *De cuidados y descuidos: La economía del cuidado y perspectivas de políticas públicas*. Medellín.
26. Lorena Álvarez Ossa. *Mujeres, pobre y negras: triple discriminación*. Medellín, 2015.

Este estudio demuestra que el mercado de trabajo no es neutro, ni se rige por principios de justicia social y equidad, puesto que en él operan diversas discriminaciones, según aspectos de género, étnico-racial y de estratificación social. En el caso particular de las mujeres negras, la situación de marginalidad y exclusión se da: primero, por no permitirles adquirir dotaciones de capital humano para insertarse de manera adecuada en la fuerza de trabajo, educación, acceso a salud, oportunidades de desarrollo personal, entre otros (discriminación premercado); y segundo, porque una vez desarrolladas estas capacidades y habilidades de incorporación efectiva, siguen siendo discriminadas, lo que impiden su ubicación en posiciones laborales en el sector formal (discriminación de mercado).



ensayos laborales 26

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

ISBN: 978-958-8207-66-7



9 789588 207667