



Estrategia de **inclusión** laboral para las comunidades **afrodescendientes e indígenas de** **Colombia**

#Inclusion yDiversidadSiP agan

#TrabajoParaTodxs





Guía ruta de empleo con enfoque diferencial étnico

“Esta guía se hace posible con el generoso apoyo del pueblo estadounidense a través de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de esta guía es responsabilidad exclusiva de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de Estados Unidos ni de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)”.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



OIM
ONU MIGRACIÓN



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Tabla de Contenido

01	Introducción	6
01	Marco conceptual	9
1.1	Barreras de Empleabilidad	13
1.1.1	Barreras Individuales	13
1.1.2	Barreras Organizacionales	16
1.1.3	Barreras del entorno	18
02	Enfoque diferencial étnico	18

2.1	Normatividad	19
2.1	Ruta de empleo con enfoque diferencial étnico	23
2.1	Servicio de registro	23
2.2	Servicio de orientación Ocupacional a oferentes	25
2.2	Servicio de orientación Ocupacional a demandantes	26
2.3	Servicio de pre-selección y remisión	28
2.4	Colocaciones	28
03	Conclusiones	31
04	Bibliografía	33

01.

Introducción

Desde el programa Inclusión para la Paz de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), implementado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se busca fomentar la inclusión social y económica de las comunidades afrocolombianas que han sido severamente afectadas por el conflicto, con énfasis especial en las personas con discapacidad, la población LGBTI y las víctimas de violencia por razón de género.

Durante el desarrollo del programa Inclusión para la Paz, se gestionó la alianza con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral de carácter público y privado, además de promover el desarrollo de instrumentos para la gestión y colocación de empleo de los colombianos, con el propósito de brindar una atención diferencial

a la población étnica y apoyar la mitigación de barreras de la población para el acceso a una oportunidad laboral. Por ello, se decide a partir de la ruta de empleo establecida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) apoyar la elaboración de una ruta de empleo con enfoque diferencial étnico, que permita a las agencias de empleo brindar la atención diferencial para promover la vinculación laboral de la población.

Es importante destacar que, en el mercado laboral existen rigideces e imperfecciones asociadas con baja movilidad geográfica, asimetrías de información y barreras de entrada que impiden que la demanda y la oferta actúen libremente, lo cual conduce a pérdida de productividad, competitividad y eficiencia en los diferentes sectores, con efectos notables en la concentración de la riqueza y pérdida de bienestar social.

Por otra parte, el objetivo de una ruta de empleabilidad es superar dichas condiciones, que permita potenciar oportunidades laborales a través de un adecuado equilibrio de la oferta y la demanda laboral. En el contexto colombiano, estos servicios de intermediación, gestión y colocación de empleo adquieren mayor relevancia en la medida que ciertos grupos sociales, como las personas afrodescendientes e indígenas, han sido expuestas a desventajas estructurales que operan en contra del goce efectivo de sus derechos económicos, sociales y culturales. El propósito de este documento es aportar con el enfoque étnico dentro de la ruta de empleo implementada por la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. Se espera con ello, una transformación incluyente y equitativa en las condiciones de empleabilidad y del mercado de trabajo en Colombia, sin dejar de lado eficiencia ni calidad.

La ruta de empleo, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo, tiene el objetivo de mejorar la empleabilidad del buscador de empleo, atendiendo las necesidades del empleador y del territorio. En esta medida se creó la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo - Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), amparada en la Ley 1636 de 2013, cuya función principal es ayudar a las personas económicamente activas a encontrar un trabajo adecuado y a los empleadores a contratar

trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Esta red está conformada por prestadores públicos y privados, donde la red pública integra las agencias de gestión y colocación del APE-SENA, Entes territoriales y Cajas de Compensación familiar y la red privada integra las Agencias Privadas, Bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior y otras.

En este documento se aborda el caso de los grupos étnicos en Colombia, la población indígena y afrodescendiente, quienes de forma persistente y continua han enfrentado barreras para acceder al mercado laboral formal. Se proponen ajustes a esta ruta de empleabilidad, por tanto, puede entenderse como un mecanismo de gestión y colocación para que personas con mayores barreras puedan obtener empleos estables y formales y así mejorar sus niveles de movilidad social y condiciones de vida. Esta guía es mucho más oportuna en el contexto del posconflicto, en la medida que los grupos étnicos tuvieron un impacto desproporcionado del conflicto armado interno, que incidió en unas mayores condiciones de vulnerabilidad, despojo y daños colectivos. Bajo este contexto, es importante identificar, diseñar y ejecutar acciones y políticas que faciliten el ingreso de los grupos étnicos al mercado laboral, desarrollando con ello, un capital humano productivo, eficiente y competitivo.

Para alcanzar estos objetivos se requiere de apuestas bilaterales e interconectadas. Desde el lado del individuo, se requiere de su compromiso para asistir y hacer parte de programas y políticas que aseguren un cierre de brechas, relacionadas principalmente, con su formación educativa y altos niveles de capital humano. Desde el lado institucional, deben existir diversos compromisos. En el sector educativo debe primar la formación y la capacitación de personal idóneo que responda y contribuya a las necesidades de los diversos sectores y sus objetivos misionales. Desde el lado gubernamental, es necesario la generación de articulaciones entre el sector productivo, público y privado que redunde en buenas prácticas económicas. Desde las empresas, se debe mejorar la capacidad institucional para vincular laboralmente a personas que provienen de poblaciones vulnerables. Dado que, como lo señala Barragán (2018), no importa que tanto se ajusten los procesos de preparación previa e intermediación, si las empresas tienen acciones discriminatorias en sus procesos de talento humano.

Bajo dichas consideraciones, las empresas tienen un papel preponderante dentro de la ruta de empleo, en la medida que la formación y el fortalecimiento de habilidades por sí mismos no genera un cierre de brechas, sino que debe estar acompañado de políti-

cas organizacionales que incidan en el rompimiento de los círculos viciosos de la discriminación étnico racial en el mercado laboral. Esto significa que se requieren de políticas integrales, las cuales se materializan a través de procesos y mecanismos articulados de los diferentes actores. Con ello, es posible promover una sociedad equitativa y con altos estándares de movilidad social a través de canales eficientes e incluyentes, que parten de reconocer la existencia de condiciones sistemáticas de discriminación y exclusión y en consecuencia la necesidad imperante de erradicarlas.

Este documento comprende el marco conceptual donde se enuncia la ruta de empleo y las barreras de empleabilidad que se presentan en el mercado laboral para los grupos étnicos, el enfoque diferencial étnico y su importancia dentro de la ruta de empleo, la normatividad internacional y nacional relacionada con oportunidades económicas en materia de empleo para grupos étnicos, una ruta con enfoque diferencial étnico en los procesos que desarrolla el Servicio Público de Empleo con el fin de mejorar la inclusión productiva de las personas indígenas y afrodescendientes en Colombia.

01.

Marco conceptual

El empleo constituye un mecanismo de movilidad social en la medida que asegura ingresos suficientes para acceder a bienes y servicios y, por tanto, podría conducir a una mejor calidad de vida (INEI, 2020). No obstante, no todos los empleos aseguran condiciones dignas de vida. Incluso, como evidencia Viáfara (2016) el mercado laboral desempeña un rol crucial para explicar desigualdades sociales, hasta el punto de que podría inducir peores resultados para las personas de grupos étnicos dada las condiciones de discriminación étnica-racial y de género.

Según el DANE (2020), en Colombia aproximadamente el 43,3% de las personas trabajan como cuenta propia.

Esto significa que una parte importante de la población económicamente activa no realiza aportes a salud ni pensión. Esta situación incrementa las condiciones de vulnerabilidad en la medida que carecen de un sistema de protección para el acceso a los sistemas de salud y pensiones. A largo plazo, por ejemplo, se genera mayor dependencia debido que las personas jóvenes deben

destinar sus ingresos para más miembros del hogar. Bajo estos contextos, se limita la mitigación de la pobreza, la desigualdad y de la protección social redistributiva. Incluso, dichas condiciones de empleo se desligan de los acuerdos internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) define el trabajo decente como aquella actividad que ofrece oportunidades para que las personas puedan desempeñar un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, donde los derechos fundamentales son protegidos

43.3%

De las personas
**colombianas, trabajan
como cuenta propia**

y se cuenta con una remuneración adecuada y protección social.

Por otro lado, la evidencia empírica muestra que las personas tradicionalmente obtienen empleos a través de su capital social, como amigos o redes sociales (Aguilera, 2002; Charles-Leijaa, et.al, 2018), los cuales

se correlacionan con la calidad del empleo y el monto devengado. Esto significa que el mercado de trabajo no sólo se segmenta por unas condiciones cotidianas, sino también por unas condiciones estructurales que crean unas desventajas acumulativas. En este sentido, la intermediación laboral realizada por instituciones públicas podría posibilitar el cierre de brechas, a través de la reducción de asimetrías de información, que permita que las personas accedan a información sobre fuentes de empleos (empresas), oportunidades existentes (vacantes), requisitos exigidos (formación, competencias y habilidades), y procedimientos de inscripción, seguimiento y finalmente contratación (INEI, 2020).

En ese sentido, se destaca la relevancia de la red de prestadores administrada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad creada en el año 2013 adscrita al Ministerio del Trabajo, encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de manera democrática, equitativa y transparente, y facilitar a los empresarios el personal adecuado a sus organizaciones (Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), <en línea>). Otras de sus funciones se encuentran establecidas en el decreto 2521 de 2013, tales como:

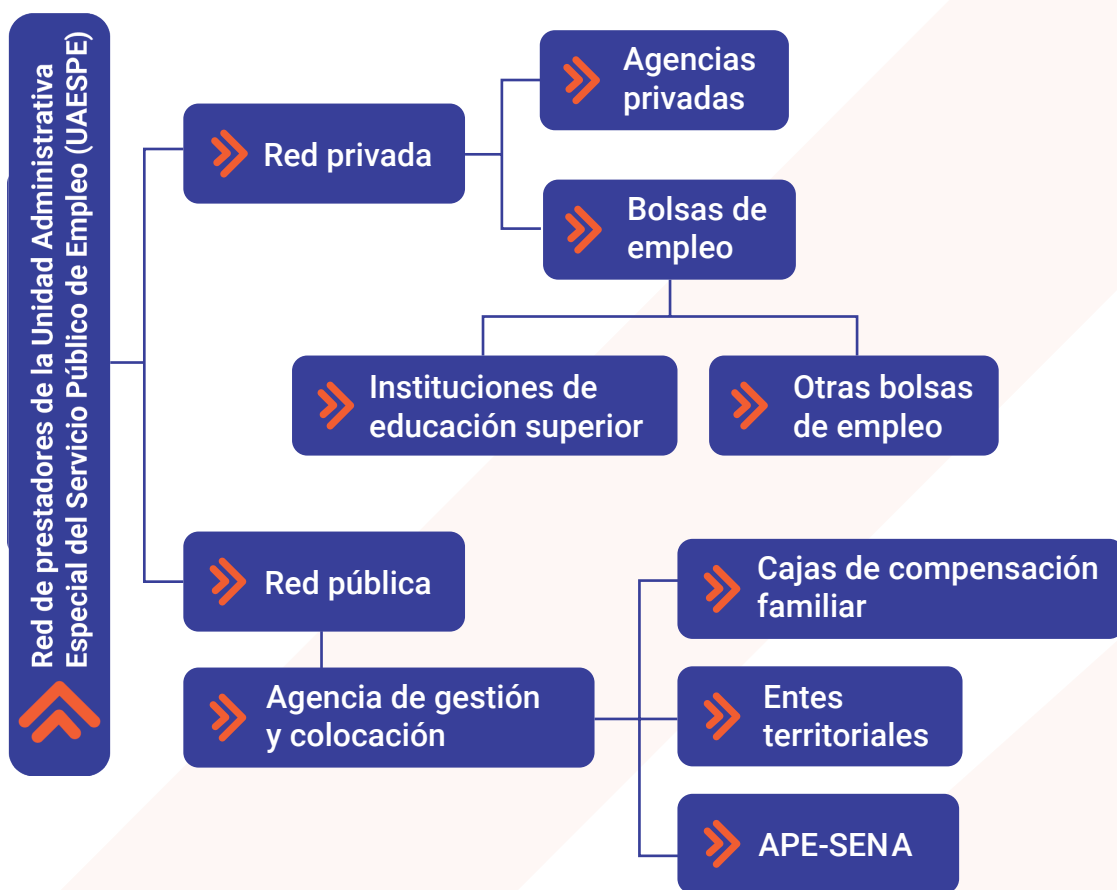
» **Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.**

» **Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la Red de Prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.**

» **Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable (MinTrabajo, 2019).**

La Red de prestadores del Servicio Público de Empleo está integrada por prestadores autorizados de carácter público y privado (Ver Figura 1), los cuales cuentan con puntos de atención como son los centros de empleos y puntos de atención. Su función principal es brindar los servicios de gestión y colocación de empleo a los buscadores de empleo y potenciales empleadores (MinTrabajo, 2019).

Figura 1. Prestadores autorizados



Fuente: Elaboración propia con base a Boletín de Caracterización de Prestadores (septiembre 2020)

La ruta de empleo definida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se estructura en el Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, el cual reúne actores, temáticas, programas, metodologías e instrumentos con el propósito de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores y la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras que se encuentran entre la oferta y la demanda. El objetivo es promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso a un empleo formal o a la generación de ingresos de la población (UAESPE, 2017).

Este modelo de inclusión laboral surge luego de evaluar las estrategias desarrolladas en años anteriores, las cuales se llevaban a cabo de forma estandarizada, sin tener presente las particularidades, el contexto y las barreras diferenciales de cada uno de los grupos poblacionales. Esta situación implicaba esfuerzos desarticulados y falta de eficiencia en los servicios prestados y en la generación de empleo (MinTrabajo, 2019). Reconocer esta realidad y crear el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, es un paso fundamental para mejorar la participación laboral de personas afrodescendientes e indígenas en el país.

Así mismo, es importante resaltar que este modelo tiene varios enfoques que contribuyen a la apuesta de mejorar la diversidad étnica dentro de las empresas y organizaciones. Estos enfoques son:

- **El enfoque de derechos**
- **El enfoque diferencial**
- **El enfoque psicosocial**
- **El enfoque territorial**

El enfoque diferencial es un principio del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y un enfoque del modelo de inclusión laboral. Puede ser entendido como una perspectiva mediante la cual se reducen brechas históricas que generan exclusión, segregación y discriminación a poblaciones específicas. Este enfoque se ha encaminado a procurar el goce de los derechos de poblaciones históricamente discriminadas pues reconoce las barreras y factores de discriminación por condición y por razón de “imaginarios” o creencias, que se convierten en obstáculos para el acceso a la igualdad y el goce de sus derechos en condiciones de dignidad. (UAESPE).

Así mismo, el Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), opera bajo el concepto de interseccionalidad, desarrollado por la abogada afrodescendiente Kimberly Crenshaw para

explicar cómo operan de forma simultánea diferentes sistemas de opresión en la vida de una misma persona, y en este caso, específicamente en su camino a la inclusión laboral. Este concepto reconoce entonces que muy seguramente las mujeres indígenas sin formación educativa enfrentarán mayores barreras para conseguir un empleo formal que un hombre blanco o mestizo sin formación.

Finalmente, vale la pena mencionar que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo reconoce que las comunidades étnicas son poblaciones de difícil inserción laboral y por eso ya tiene definidas algunas acciones para ajustar la ruta de empleabilidad que se ejecuta a través de la red de prestadores, tales como:

» **Sensibilizar al empleador sobre la importancia de contar con un ambiente laboral inclusivo y abierto a la diversidad con miras a incrementar la productividad, y adoptar procesos innovadores para fortalecer la reputación de la empresa y su imagen de marca.**

» **Velar por la desaparición del sesgo a través del análisis de los perfiles que ocultan la discriminación racial.**

Esta guía contempla las acciones anteriormente descritas, y también aborda unas

recomendaciones con el objetivo de que la ruta mitigue la brecha existente entre una oportunidad laboral y un buscador de empleo perteneciente a un grupo étnico. A continuación, se describen los tipos de barreras identificados y su relación directa con las poblaciones étnicas.

1.1.

Barreras de empleabilidad

1.1.1. Barreras individuales

Estas barreras son generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección (UAESPE, 2017). Estas capacidades son adquiridas en gran medida dentro de procesos de educación formal, la cual si bien es un derecho fundamental (Unicef, 2008), aún persisten barreras para un acceso efectivo. De acuerdo con el DANE (2018), mientras el 13,3% y 6,1% de las personas indígenas y afrocolombianas, respectivamente, no cuentan con ningún nivel educativo, esta proporción es sólo del 4,1% para el total nacional (Ver Gráfico 1). Lo anterior evidencia unas brechas significativas en educación básica, que además incre-

mentan para niveles de educación superior. Lo problemático de ello, es que acceder a una educación de calidad es un requisito indispensable para acceder a trabajos más dignos y mejor remunerados (Skidmore, 2003; Boston y Nair-Reichert, 2004, Viáfara, 2016). Asimismo, se generan círculos de pobreza, en la medida de las posibilidades de acceso a procesos educativos y de formación a las personas que han estado históricamente excluidas de ellos, tendrán menos posibilidades de vincularse al mercado la-

boral por cuanto están menos cualificados (Mosquera & León, 2009; Viáfara, 2016).

Por el Gráfico 1 también se observa que dentro de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera predominan las personas que alcanzaron el nivel de estudios de primaria (31,3%) y de media (24,9%). Mientras que, en la educación superior, que es clave para las competencias laborales, solo el 14,3% de los afrodescendientes del país han alcanzado este nivel de estudios, 4,5 puntos por de-

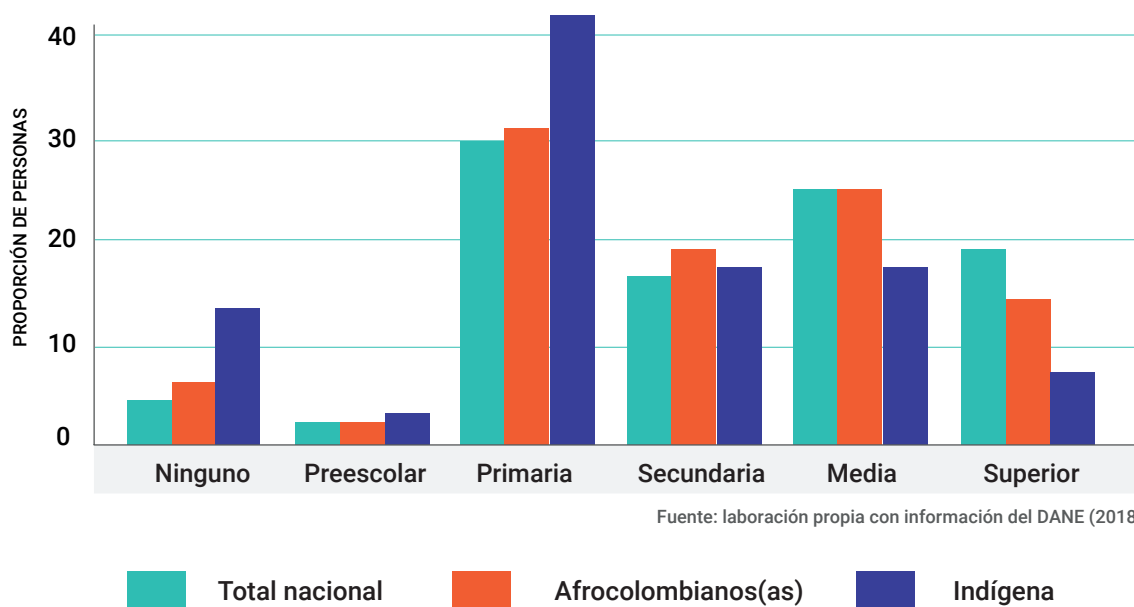


Gráfico 1. Distribución población indígena, afrocolombiana y total nacional, por nivel educativo

bajo que en el total nacional. Con respecto a la población indígena, la situación educativa es de mayor desventaja. En todos los niveles educativos, las personas indígenas tienen menor participación con respecto a los afrocolombianos, con excepción de los niveles de educación preescolar y primaria.

A su vez, de acuerdo con el DANE (2018) las principales privaciones que enfrentan los hogares de población étnica son trabajo informal con una prevalencia promedia del 92% y bajo logro educativo (63,9%) . Es decir, es una pobreza explicada principalmente por la carencia a actividades o mecanismos formales, bien sea en el mercado laboral o sector educativo.

Otra barrera crucial de tipo individual es la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que enfrentan las mujeres. Este tipo de trabajo además constituye una mayor carga para las mujeres afrocolombianas e indígenas. Por ejemplo, dentro de la población afrocolombiana la tasa de jefatura femenina es de 44,8% y la tasa de dependencia alcanza 51,2% (CNPV, 2018). Estas situaciones inciden en, a) que las mujeres en comparación de los hombres tengan una participación más baja en el mercado laboral y b) una vez deciden ingresar al mercado de trabajo, lo hagan a través de empleos de medio tiempo que les asegure tiempo disponible para desarrollar actividades domésticas. La intensidad de estos eventos

no sólo se incrementa, sino que además se prolonga durante choques económicos. Para ilustrar, el DANE evidenció que en el trimestre móvil mayo-julio de 2020, periodo donde se experimentó una alta inactividad económica producto de la pandemia del COVID-19, se registraron aproximadamente 11 millones de mujeres en inactividad laboral, 1 millón más que las reportadas para el primer trimestre del año, momento en el cual la pandemia no había comenzado. En adición, se observó que 64,5% de las inactivas se dedicaron a los oficios del hogar.

Estos indicadores sumados a la dedicación casi exclusiva de las mujeres en las actividades domésticas no remuneradas y de cuidados generan fuertes dependencias económicas que pueden constituirse en barreras personales. En este sentido, una política de inclusión laboral no puede dejar de lado la sobrecarga de este fenómeno en las mujeres y lo que implica para su autonomía económica, en relación con el acceso y la permanencia en el trabajo productivo, control de los recursos económicos, tiempos para la educación, la profesionalización y la especialización (Álvarez, 2015).

Otra barrera identificada es la inseguridad y la falta de autoconfianza en la presentación de la hoja de vida, motivados principalmente por el miedo a ser discriminado o a perder el tiempo en procesos de selección exigen-

tes donde sus hojas de vida terminan siendo desechadas sin una revisión previa por parte del personal (MinTrabajo – UAESPE, 2017). Estos sentimientos de auto-exclusión pueden presentarse en las personas con débiles competencias académicas y baja experiencia laboral, pero existe una mayor probabilidad que se expresen en poblaciones históricamente discriminadas que de manera cotidiana enfrentan experiencias de racismo institucional y laboral.

1.1.2. Barreras organizacionales

Estas barreras están asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos (MinTrabajo – UAESPE, 2017). Los estereotipos raciales han condicionado a las personas de grupos étnicos a unas actividades específicas. Por ejemplo, el prejuicio racial ve a los hombres afrocolombianos como fuertes y por eso sus opciones laborales se reducen y concentran en el sector de la construcción y en actividades agropecuarias. Para el caso de las personas indígenas, a menudo son infantilizadas, vistas como perezosas, débiles y de costumbres extrañas que dificulta la interacción, lo que incide en que se les nie-

gue en mayor proporción las oportunidades laborales.

El sociólogo Aníbal Quijano afirma que: “las nuevas identidades históricas producidas sobre la base de la idea de raza han sido asociadas a la naturaleza de los roles y lugares en la nueva estructura global de control del trabajo fundada a partir de la colonia, de manera que ambos elementos, raza y división del trabajo, quedaron estructuralmente asociados y reforzándose mutuamente” (Quijano, 2005 en CEPAL, 2018). Es por esto por lo que las poblaciones racializadas en condición de subordinación siguen, por lo general, ocupando puestos de menor prestigio y mayor precariedad. La intersección entre la división racial del trabajo y la división sexual del trabajo ha implicado la naturalización de la presencia de las mujeres afrodescendientes en los lugares y roles más bajos al interior del mercado laboral (CEPAL, 2018).

Todo lo anterior evidencia como el racismo incide en que las personas afrodescendientes e indígenas accedan a los empleos menos remunerados y aquellos donde “no dan la cara” o no atienden público, como ventas en ciertos almacenes, recepcionistas, meseras de restaurantes de prestigio, etc. (Mejía, 2020). En la mayoría de las veces los trabajos que implican atención al público se siguen restringiendo para personas mesti-

zas o de tez blanca con el pretexto de que proyectan una mejor imagen, asociada a la eficiencia y modernidad (Duncan, 2003).

En general, es difícil la inclusión laboral de las personas afrodescendientes e indígenas cuando estereotipos que los asocian con baja productividad, conflictividad, falta de aseo, carencia de buena presentación personal y buena imagen y falta de honestidad todavía están en los imaginarios y conceptos naturalizados de las personas. Por ejemplo, el estudio de Viáfara (2016) evidenció que las desigualdades en el mercado laboral entre personas afrodescendientes y no afrodescendientes, no se producen únicamente por diferencias educativas, sino por condiciones de discriminación racial. Experimentos en Colombia también revelaron que la probabilidad de vincularse al mercado laboral formal es más baja para las personas afrodescendientes, a pesar de tener las mismas características socioeconómicas y profesionales que sus contrapartes blancas o mestizas (Rodríguez, Cárdenas, Oviedo y Villamizar, 2013). Además, investigaciones realizadas en diferentes servicios sociales de atención a personas negras desplazadas evidencian la presencia de prejuicios raciales dada la sistematicidad del racismo institucional (Mosquera Rosero-Labbé, 2010).

Todo ello, ha impedido profundizar en la importancia de la multiculturalidad para

los procesos laborales. Por ejemplo, la investigación de Mckinsey Company (2015) evidencia que las empresas étnicamente diversas tienen 35% más rentabilidad en comparación de las empresas que se ubican en la mediana nacional. Los factores que explican estos resultados son porque dichas empresas tienen mayor capacidad de orientar y atender a los clientes, satisfacer a los empleados y toma de decisiones que conduce a círculos virtuosos. Además, que la diversidad es un factor diferenciador de competitividad que desplaza la participación del mercado a este tipo de empresas a lo largo del tiempo. De forma similar, Crosby (2004) a través de un análisis econométrico demostró que las empresas que tienen planes sólidos de acciones afirmativas son más rentables que otras firmas. Igualmente, Hewstone, Rubin y Willis (2002) sostiene que grupos heterogéneos producen mejores resultados que grupos homogéneos, a pesar de observarse que inicialmente los empresarios deben incurrir en costos por contratar grupos que no tienen experiencia.

De acuerdo con la ANDI (2019), la inclusión productiva de la población afrocolombiana e indígena aumentaría el poder adquisitivo de estas comunidades y por lo tanto habría un incremento del PIB nacional. Si bien en Colombia no hay cifras que ilustren esta situación, en Estados Unidos, por ejemplo,

se calcula que el PIB nacional podría incrementarse en un 14%, si la disparidad salarial entre los empleados blancos y los empleados de color fuese eliminada (FSG (2018) en ANDI (2019)).

1.1.3. Barreras del entorno

Estas barreras son generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de las personas (MinTrabajo – UAESPE, 2017). También existen barreras en el entorno que pueden ser institucionales, sociales o geográficas. En este apartado es importante recordar que las personas afrodescendientes e indígenas se concentran en los barrios periféricos de las ciudades principales que implican grandes desplazamientos a los centros de desarrollo productivo. Sumado a esto, en los territorios étnicos, que no representan ciudades principales o intermedias, el sector productivo es incipiente, la intermediación laboral formal es baja y carecen de conexión a internet y uso de herramientas digitales. Es importante traer a colación todas estas situaciones para poder focalizar la política de inclusión laboral y tener un panorama general de las condiciones de los pueblos étnicos.

1.2.

Enfoque diferencial étnico

Históricamente la sociedad ha enfrentado retos estructurales relacionados con la pobreza y la desigualdad, que se traducen en altas tasas de criminalidad (Hsieh y Pugh, 1993; Kelly, 2006), trampas de pobreza y movilidad social negativa (Viáfara, Estacio, González, 2010; García, Rodríguez, Sánchez y Bedoya, 2015), con efectos adversos para las condiciones de vida de una gran parte de la población. En consecuencia, han surgido políticas y programas liderados por el sector público y privado en aras de reducir dichas desigualdades, las cuales pueden tener un impacto mayor dependiendo de las características demográficas de las personas, como su género, raza, etnia, cultura o geografía. Por ejemplo, en Colombia los grupos étnicos en relación con las personas blanco-mestizas, enfrentan una mayor afectación al conflicto armado por su ubicación geográfica, por la destrucción de su conocimiento ancestral y territorio. Sumado a ello, si son mujeres y niñas de grupos étnicos los niveles de afectación incrementan.

En este sentido, el enfoque diferencial nace con el objetivo de profundizar en las parti-

cularidades y la diversidad de ciertas poblaciones, que garantice con ello, la restitución de sus derechos y mejores condiciones de vida de forma efectiva. Actualmente existen cuatro enfoques diferenciales: momento del ciclo de vida, género, pertenencia étnica, condición de discapacidad y víctima del conflicto armado.

La importancia del enfoque diferencial étnico está basada en dos premisas: 1) el racismo persiste e incluso en algunos casos incrementa. Por racismo se entiende un sistema político, económico y social de opresión y explotación a grupos étnicos, que ha generado consigo un impacto profundo y desigual en los individuos. 2) Las acciones afirmativas o enfoque étnico ofrecen una forma o medios más eficiente y efectivos para reducir la discriminación en comparación de otras alternativas existentes (Crosby, Iyer y Sincharoen, 2006).

Acorde a lo anterior, Mosquera y León (2013) sostienen que “desde una óptica de Estado Social de Derecho, las instituciones que prestan servicios sociales focalizados están obligadas a ofertar planes, programas y proyectos desde un enfoque diferencial, si le apuestan a que el contrato social de nación pluriétnica y multicultural de la Constitución de 1991 sea una realidad”.

El enfoque diferencial étnico busca fortalecer la justicia para poblaciones históricamente excluidas, dado que opera de una forma proactiva y se basa en herramientas útiles como son sistemas de monitoreo y seguimiento. Para el caso colombiano, su utilidad incrementa porque se reconoce una sociedad pluriétnica y multicultural que aboga por una implementación pertinente en las políticas públicas, promoviendo de esta forma una sociedad democrática, incluyente y diversa.

1.3. Normatividad

En esta sección se hace referencia a la normatividad de grupos étnicos relacionada con oportunidades económicas en materia de empleo Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban, 31 de agosto a 8 de septiembre de 2001).

En el plan de acción la Conferencia Mundial se realizan solicitudes a los Estados para mejorar la calidad de vida de las víctimas del racismo y la discriminación racial, en diversos aspectos, entre ellos el mercado laboral. A continuación, se exponen tres apartados:

» Insta a los Estados a elaborar programas-destinados a los afrodescendientes por los que se inviertan recursos adicionales en sistemas de salud, educación, vivienda, electricidad, agua potable y medidas de control del medio ambiente, y que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo, así como otras iniciativas de acción afirmativa o positiva;

» Insta a los Estados a que trabajen con los pueblos indígenas para estimular su acceso a la actividad económica e incrementar sus índices de empleo, cuando proceda, mediante el establecimiento, la adquisición o la expansión de empresas por los pueblos indígenas y medidas como capacitación, prestación de asistencia técnica y servicios de crédito;

» Insta a los Estados a que adopten, según proceda, medidas apropiadas para prevenir la discriminación racial contra las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas con respecto al empleo, la atención sanitaria, la vivienda, los servicios sociales y la educación y a que, en este contexto, tengan en cuenta las formas de discriminación múltiple;

» Solicita apoyar la creación de lugares de trabajo en que no haya discriminación mediante una estrategia múltiple que incluya el cumplimiento de los derechos civiles, la

enseñanza pública y la comunicación en el lugar de trabajo, y a promover y proteger los derechos de los trabajadores que son objeto de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia;

Ley 21 del 04 de marzo 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 O.I.T., Ginebra 1989. En la parte III denominada “Contratación y condiciones de empleo” hay una solicitud expresa para que los gobiernos adopten, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general. El convenio también exhorta a hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores.

Ley 70 del 27 de agosto de 1993: tiene por objeto reconocer a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción,

el derecho a la propiedad colectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. Así mismo 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. En el artículo 37 manifiesta que el Estado debe adoptar medidas que permitan a las comunidades negras conocer sus derechos y obligaciones, especialmente en lo que atañe al trabajo, a las posibilidades económicas, a la educación y la salud, a los servicios sociales y a los derechos que surjan de la Constitución y las Leyes.

Auto 004 de 2009: Protección de los derechos fundamentales de las personas y los pueblos indígenas desplazados por el conflicto armado o en riesgo de desplazamiento forzado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004.

Auto 005 de 2009: Protección de los derechos fundamentales de la población afrodescendiente víctima del desplazamiento forzado, en el marco del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004

Auto No 092 de 2008: Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T025 de 2004. Este auto de la Corte Constitucional contempla varios programas para mejorar la vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres con pertenencia étnica desplazadas.

El programa de apoyo a las mujeres desplazadas que son jefes de hogar, de facilitación del acceso a oportunidades laborales y productivas y de prevención de la explotación doméstica y laboral de la mujer desplazada tiene como objetivo garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales seriamente violados por las condiciones críticas de las mujeres desplazadas que son cabeza de hogar, y en general por los obstáculos que deben enfrentar las mujeres desplazadas, sean o no cabezas de hogar, en su acceso a oportunidades productivas y laborales que les permitan subsistir en dignidad. También deberá, en este mismo sentido, adoptar medidas de prevención del riesgo de explotación doméstica y laboral de las mujeres desplazadas.

A continuación, se exponen normas de empleabilidad que indirectamente pueden beneficiar personas afrocolombianas e indígenas

Ley 2043 del 27 de julio de 2020: La presente ley tiene como objeto establecer mecanismos normativos para facilitar el acceso al ámbito laboral, de aquellas personas que recientemente han culminado un proceso formativo, o de formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria; al reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título. El parágrafo 1 del artículo 5 establece que desde la definición de los términos de la convocatoria y durante el proceso de selección de practicantes, las entidades públicas deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres que cumplan los demás requisitos de la convocatoria. Del mismo modo, las entidades públicas deberán promover la vinculación como practicantes de personas con discapacidad.

Ley 2040 del 27 de julio de 2020: La presente ley tiene por objeto impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión, promoviendo la autonomía y autosuficiencia económica del adulto mayor, garantizando así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana.

Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019: Por

medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la Ley 1943 de 2018 y se dictan otras disposiciones. El artículo 108 de esta ley expresa que los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. La deducción máxima por cada empleado no podrá exceder ciento quince (115) UVT mensuales y procederá en el año gravable en el que el empleado sea contratado por el contribuyente. Para efectos de acceder a la deducción de que trata este artículo, debe tratarse de nuevos empleos y el empleado deberá ser contratado con posterioridad a la vigencia de la presente Ley, ser menor de veintiocho (28) años y ser el primer empleo de la persona.

Decreto 2733 del 27 de diciembre de 2012: El presente decreto tiene por objeto establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción de que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008. El presente decreto aplica a los contribuyentes obligados

a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios que en su condición de empleadores ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y procede por un término máximo de tres (3) años a partir de la fecha en que se inicia la relación laboral.

2. Ruta de empleo con enfoque diferencial étnico

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para introducir el enfoque diferencial étnico en los procesos que desarrolla la red de prestadores del Servicio Público de Empleo con el fin de mejorar la inclusión laboral de las personas indígenas, negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras en Colombia.

2.1. Servicio de registro

- Sensibilización de funcionarios. Esta estrategia transversal se basa en la sensibilización constante de los funcionarios(as) que atienden público en la red de prestadores del Servicio Público de Empleo sobre en-

foque diferencial étnico, racismo y discriminación racial. Con esto es posible asegurar un servicio humano no discriminatorio y profesional. Como se mostró anteriormente, el enfoque diferencial étnico introduce nuevos conceptos, metodologías y prácticas que permite obrar con más equidad. Estas sensibilizaciones son fundamentales porque evidencian los errores, prácticas, acciones y sesgos racistas que cometen las y los funcionarios que de alguna forma están naturalizadas o son realizadas de forma inconsciente.

- Es importante que en el componente de registro se aborde el autorreconocimiento de la población étnica, potenciando de esta manera los registros administrativos que se tienen a cargo del Ministerio del Interior y de esta manera contribuir a la actualización de los registros para la definición de políticas públicas, componentes que se deben tener presentes en los sistemas de información autorizados por la red de prestadores.

- Ofertar de manera igualitaria los procesos y servicios que se tienen al interior de los prestadores, sin partir del imaginario que por su raza o costumbres no se presentan intereses frente a componentes particulares, es importante no asumir y por el contrario tomar presente los intereses de cada uno de los buscadores de empleo.

- Es importante precisar que como se menciona en el decreto 1823 del 2020 el registro aborda registro de empresas, buscadores de empleo y vacantes, es por esta razón que se debe propender en este componente la no discriminación en la definición de las vacantes ya sea por pigmentación y otros factores excluyentes en los procesos de preselección.

- De acuerdo con el decreto 2605 y resolución 129 de 2015 existen unos mínimos para el cumplimiento y definición de las vacantes, es importante se incluyan los atributos mínimos evitando de esta manera la discriminación racial o étnica en la definición de los puestos de trabajo.

- A través de las estrategias móviles autorizadas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) se debe propender para que la red de prestadores del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) esté más cerca de los lugares que habitan las personas indígenas y afrocolombianas en las ciudades. Esto con el fin de disminuir los tiempos y costos de desplazamiento, para esto será necesario articular procesos y realizar análisis de suficiencia y cobertura, recordando y teniendo presente que el Servicio Público de Empleo es una política definida para todo el territorio nacional. Para ello los prestadores del Servicio Públi-

co de Empleo deberán realizar un mapeo de con la ubicación geográfica de estos grupos étnicos para poder cruzar esta información y adelantar jornadas de registro en estas zonas de concentración de población indígena y afrodescendiente.

- La red de prestadores teniendo en cuenta que la población indígena y afrodescendiente se encuentra principalmente en territorios rurales, deberá utilizar las emisoras comunitarias como una de sus estrategias de difusión de las jornadas de registro que realizaría.

- La red de prestadores debe crear cartillas y documentos en la lengua propia de los grupos étnicos más representativos, como nasa, palenquero, creole, que facilite el entendimiento de los procesos para las y los oferentes y una mayor difusión de los servicios prestados por la red.

2.2. Servicio de orientación ocupacional a oferentes

- En el servicio de orientación ocupacional se debe abordar a este grupo poblacional con el entendido de los enfoques mencionados al interior del documento, indagando por los intereses, trayectoria labo-

ral y expectativas, partiendo de las competencias y no de las diferencias que se tienen en los diferentes grupos.

- Dada la carencia de acceso a internet y al uso de herramientas digitales por parte de grupos étnicos, es necesario la realización de cursos de aprehensión de habilidades digitales básicas a personas afrodescendientes e indígenas que lo requieran. Actualmente, existe una oferta amplia de cursos brindada por instituciones públicas y privadas que abordan desde las competencias más básicas, hasta las más avanzadas y muchas de ellas son gratuitas. Por tanto, red de prestadores podría establecer alianzas con este tipo de instituciones para que la población priorizada por los prestadores sea beneficiaria de cursos gratuitos que mejoren su apropiación de la tecnología.

- Para la ruta es muy importante que el prestador tenga a la mano instrumentos que pueda ponerla a disposición de los y las usuarias. Por ejemplo, si identifica que una persona con pertenencia étnica requiere un curso específico, poder brindarle la información necesaria y remitirlo a las entidades y al funcionario que puede ayudarlo a alcanzar esa competencia, recordando que el mitigar barreras no solo es responsabilidad del servicio, sino por el contrario el ecosistema de cada región debe articularse para tal fin.

- Se debe propender por generar alianzas para el apoyo con actividades de cuidado que permita reducir costos y limitaciones de tiempo en las mujeres, esto partiendo de la premisa que las mujeres étnicas según cifras son grupos donde propenden las mujeres cabeza de hogar. Es por esto que, por ejemplo, si una mujer indígena está interesada en encontrar empleo, pero manifiesta no tener con quien dejar a su hijo(a), la o el funcionario debe estar en capacidad de informar sobre la red de jardines infantiles y madres comunitarias del ICBF o de la Alcaldía más cercana al hogar de la usuaria. Esta es una forma de cómo el prestador puede aportar por la inclusión laboral, más allá de identificar las vacantes e indicar a las personas oferentes si cumple o no los requisitos. En este punto es importante tener convenios y alianzas activas con la Registraduría, SENA, Secretaría de la Mujer y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para recibir de forma adecuada y complementaria atención psicosocial, de empoderamiento femenino y habilidades blandas y duras.

- Las pruebas psicotécnicas, entrevistas de orientación, talleres de competencias son herramientas que permiten derribar barreras y la falta de conocimientos que tienen algunas personas indígenas y afrodescendientes con respecto a los procesos de em-

pleo, principalmente si es población joven. Asimismo, se debe implementar un sistema que permita que los prestadores puedan certificar algunas capacidades de personas de grupos étnicos, de manera que estos puedan validar su experiencia en habilidades blandas y duras, pero que no cuentan con una certificación formal.

- Las bolsas de empleo de las universidades que hacen parte y tienen estudiantes beneficiarios del Fondo Especial de Créditos Educativos para Comunidades Negras, Fondo de Comunidades Indígenas y Becas Programas de Admisión Especial, al realizar la identificación de la población afrodescendiente e indígena deberán socializar la ruta de empleo con enfoque diferencial étnico y tener un canal de atención especial para resolver las dudas de los estudiantes. De igual manera un mapeo de la población beneficiaria y egresada podrá aportar a estudios en mitigación de barreras individuales en la población indígena y afrodescendiente.

2.3. Servicio de orientación ocupacional a demandantes

Dentro del servicio ocupacional a las empresas, se proponen las siguientes acciones:

- La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, cuenta con cursos virtuales para los funcionarios de las agencias, dentro de este encontramos algunos en materia de intermediación y gestión empresarial, se sugiere que los equipos de trabajo de las agencias incorporen en su ADN esta formación para fortalecer habilidades en materia de servicios de gestión y colocación.
- Talleres periódicos a directoras(es) de recursos humanos o de talento humano de las empresas, en diferentes aspectos del proceso de reclutamiento. Estas capacitaciones podrán ser articulados con funcionarios(as) de las agencias de empleo presentes en el territorio y pueden contemplar temas como: buenas prácticas para la publicación de vacantes y entrevistas sin sesgos racistas ni de género.
- Intercambio de experiencias, donde empresas líderes y reconocidas por sus procesos de inclusión productiva con comunidades étnicas, puedan compartir sus aprendizajes, retos, perspectivas y beneficios de la diversidad étnica en sus organizaciones. Estos encuentros pueden ser facilitados por la red de prestadores con asiento en las ciudades o departamentos y pueden reunir a empresas del mismo tamaño o actividad económica. Este tipo de prácticas y encuen-

tros entre las empresas permite generar información positiva. Por ejemplo, si algunas empresas conocen experiencias exitosas relacionadas con la contratación de personas de grupo étnicos, es bastante factible que otras empresas despierten incentivos que propendan a una mayor contratación de personas afrocolombianas e indígenas.

- Realización de boletines e informes. Los prestadores autorizados del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), promocionaran la ruta de empleo con las empresas del territorio a fin de informar sobre la misión del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), como canal formal para la publicación de vacantes y con respecto a las orientaciones, remisiones y colocaciones Esta acción podría tener el mismo efecto que ha tenido la iniciativa de publicar los salarios de hombres y mujeres, para que, a partir de la sanción social y sentimientos de vergüenza, se reduzca la brecha salarial. En Dinamarca, por ejemplo, desde 2006 las empresas con al menos 35 empleados deben hacer públicas las discrepancias salariales entre hombres y mujeres (Lebowitz, 2019). La idea con respecto a la diversidad étnica es que las empresas al ver las estadísticas desagregadas por grupo étnico puedan analizar con mayor detalle las inequidades y despertar su compromiso para disminuirlas,

a través del aumento de personal y trabajadores(as) afrodescendientes e indígenas cualificados en su planta, compañía o empresa.

- Buscar de la mano conjunta con los potenciales empleadores generar flexibilidad en las remisiones de personas que no cumplan con la experiencia exigida. Esta acción debe ser consensuada con las empresas, en el sentido que ellos comprendan que, dado el cúmulo de desventajas, las personas de grupos étnicos presentan altas brechas, sin que eso signifique baja calidad en el personal a contratar. Por tanto, alerno a esto se sugiere capacitaciones, talleres y/o foros constantes a las empresas sobre enfoque étnico.

2.4. Servicio de pre-selección y remisión

Los prestadores autorizados del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) tienen la facultad de remitir a las y los postulantes o ellos mismos tienen la facultad de aplicar a la vacante que les llame más la atención. En este sentido, se realizan las siguientes propuestas para el mejoramiento de los servicios de pre-selección y remisión.

- Los criterios para realizar las remisiones deben estar documentados, esto evita que las remisiones sean subjetivas y dependan de lo que cree o piensa el funcionario(a). Esto para que cualquier persona o funcionario que trabaje con algún prestador del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) pueda tener pautas claras para realizar ese tipo de remisiones, siempre partiendo por las competencias y no las diferencias de los distintos grupos poblacionales.

- Una vez revisadas las vacantes que publican las empresas, se debe trabajar de forma articulada con los y las funcionarias de recursos humanos de las organizaciones para las vacantes que sean publicadas estén libres de sesgos raciales y de género. Evitando de esta manera imaginarios y estereotipos en la definición de las vacantes que solicitan en el perfil laboral, reafirmando una vez más que se deben tener presente la definición de los tres saberes, ser, hacer, conocer, evitando imaginarios tales como “buena presencia” Pigmentación específica, entre otros; Otro ejemplo de discriminación en las vacantes que se postulan está relacionado con el sesgo de género. Una de las manifestaciones de la segregación laboral es el hecho de las ocupaciones “masculinizadas” y “feminizadas”. Algunas vacantes presentan sesgos de género cuando solicitan el personal. Es común ver que solicitan en mas-

culino, conductores, soldadores, obreros, pintores, etc. En cambio, para otros puestos se solicitan secretarias, enfermeras, cajeras e impulsadoras. La recomendación para las y los empleadores es usar un lenguaje neutro para que hombres y mujeres puedan postular de acuerdo con sus competencias y experiencias y no con base a un sesgo implícito de género.

2.5. Colocaciones

Las colocaciones dependen de las empresas y no de los prestadores, sin embargo, los servicios que brindan los prestadores pueden contribuir a aumentar el número de mujeres y hombres de la comunidad afrocolombiana e indígena para mejorar su inclusión laboral. Por eso la necesidad de la inclusión del enfoque diferencial étnico en la ruta ya establecida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Desde la ruta de empleabilidad, se propone que las empresas puedan evaluar el perfil del cargo de acuerdo con las competencias, solicitar el mismo número de hojas de vida de hombres, de mujeres y por pertenencia étnica. Alternando a este proceso, las políticas organizacionales deben propender por acciones y estrategias de largo plazo que contribuyan a la diversidad y prácticas de balance entre

la vida personal y las actividades laborales para compensar las actividades familiares y de ocio con el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Esto implica que la empresa decida empezar un camino hacia la diversidad étnica, y en este sentido, contemple horarios flexibles, acepte personas con baja certificación formal pero alto conocimiento y experiencia empírica, entre otras. Para esto, es necesario comenzar con una caracterización de las empresas, para revisar sus debilidades, oportunidades y fortalezas y así generar un plan de recomendaciones a la medida, que superen las barreras que están impidiendo la empleabilidad de las personas afrodescendientes e indígenas. Así mismo, se sugiere realizar talleres y foros donde se sensibilicen a las empresas sobre la pertinencia de la equidad e inclusión étnica.

Las colocaciones de personas afrodescendientes e indígenas pueden fomentarse con alianzas público- privadas de instituciones, fundaciones y organizaciones internacionales o no gubernamentales que tengan por objeto mejorar la calidad de vida de personas pertenecientes a grupos étnicos. Estas organizaciones, con recursos propios o administrando fondos de Estados pueden apoyar el fortalecimiento de los ajustes propuestos en la ruta de empleo para favorecer la inclusión laboral de personas afrodescendientes e indígenas. Su participación puede

significar apoyos en transportes para trabajadores que viviendo en las cabeceras urbanas deban desplazarse a fábricas o lugares de trabajo que queden a las afueras de la ciudad o en zonas rurales. También podrían apoyar programas que provean infraestructura de cuidado a madres afrocolombianas e indígenas que deseen trabajar, cumplan con los requisitos exigidos, pero no tengan con quien dejar a sus hijos pequeños. Finalmente, estas organizaciones y entidades pueden financiar “pactos por el empleo” que sean diseñados en conjunto con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y empresas de un sector económico con potencialidades para generar empleo. Lo anterior teniendo en cuenta que la articulación de actores es una línea de acción del Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) la cual debe desarrollar a través de convenios, alianzas, pactos y demás mecanismos de coordinación y articulación (MinTrabajo, 2019).

03

Conclusiones

Este documento plantea la inclusión del enfoque diferencial étnico en la ruta de empleo, dadas las barreras individuales, organizacionales y de entorno que experimentan las poblaciones étnicas, además, de la situación de desventaja económica y discriminación histórica. La puesta en marcha del enfoque étnico podría asegurar mayores posibilidades de acceso a oportunidades de vinculación laboral y la participación de los diferentes servicios que implementa el Servicio Público de Empleo de las personas pertenecientes a los grupos étnicos, en especial las mujeres.

Las estadísticas y análisis para los grupos étnicos evidencian que existen unas desventajas en términos de oportunidades educativas, laborales, ingresos, viviendas, participación política y víctimas del conflicto armado. Por ejemplo, las personas que aplican a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo son en su mayoría hombres cuya etnicidad es mestiza o blanca. Esto sugiere que al interior de los grupos étnicos existen altas asimetrías de información y otras barreras como podrían ser la mayor carga en las actividades de cuidado y no remuneradas que limitan la participación de mujeres con pertenencia étnico-racial en dichos espacios. Por tanto, se sugieren propuestas relacionadas con publicidad del Servicio Público de Empleo, disminución de brecha digital y acerca-

miento a los barrios de concentración de población étnica.

En relación con las orientaciones que ofrecen las entidades de gestión y colocación, no existe una tendencia específica por género, aunque si es desigual por grupos étnicos. En las mujeres sin etnicidad se evidenció que tienen un mayor acceso y participación a los servicios de empleo, en términos de ser las principales oferentes y las que reciben mayor orientación tanto en comparación de hombres como sus pares de grupos étnico-raciales. En este servicio se propone principalmente que exista sensibilización de funcionarios e institucionalización de los servicios especializados.

Por otro lado, dado que las principales hojas de vida remitidas pertenecen a hombres en relación con las mujeres, se sugiere principalmente, establecer un protocolo con pautas claras que reduzca la segregación laboral, es decir, que disminuya las probabilidades de clasificar los oficios que pueden desempeñar las mujeres de acuerdo con roles de género establecidos socialmente. Para esto, es importante implementar procesos de formación y asistencia técnica con las empresas para que mejoren sus procesos de reclutamiento, ascensos y promociones teniendo en cuenta un enfoque étnico y de género al mismo tiempo.

Este es un documento dirigido a los prestadores de la red del Servicio Público de Empleo, con el objetivo de incluir el enfoque diferencial étnico en la ruta de empleo establecida y así mejorar la empleabilidad formal de la población afrocolombiana e indígena en Colombia. Sin embargo, no se puede obviar el hecho de que la generación de empleo en un país está relacionada con factores macroeconómicos, productivos, sociales y culturales que no se pueden dejar de lado en un documento de recomendaciones. Además, implica múltiples actores actuando con una visión conjunta y estratégica para que la política sea puesta en marcha y arroje resultados efectivos.

04

Bibliografía

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID. s.f. Desigualdades étnico-raciales en las oportunidades de vida en Cali. Investigación y propuesta de política.

Aguilera, M. B. (2002). The impact of social capital on labor force participation: Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey. *Social Science Quarterly*, 83(3), 853-874.

Álvarez, L (2015). 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). Escuela Nacional Sindical. Medellín – Colombia.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI. (2019). La inclusión de minorías étnicas: una ventaja competitiva para las empresas en Colombia. Usaid & Acdivoca

Barragán F y Lozano L (2018). Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas. Fundación Corona, Andi y ACDI-VOCA. Panamericana Formas e Impresos S.A. Bogotá, Colombia
- Mayo,

CEPAL (2018). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad. Santiago de Chile, julio de 2018. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43746/1/S1800190_es.pdf

Charles-Leijaa, H; Torres García, A; Castro Lugo, D. (2018). Efectos del Capital Social

en el Empleo en México. Revista de Economía Institucional, vol. 20, n.º 38, primer semestre, pp. 263-283

Correa, G et al (2012). Precario pero con trabajo ¡Otros están peor! Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín 2009-2010. Escuela Nacional Sindical, Medellín.

Corte Constitucional. Sentencia T-422/96. Concepto diferenciación positiva. Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/T-422-96.htm>

Crosby, F. (2004). Affirmative Action is Dead; Long live Affirmative Action. New Haven, CT: Yale Univ. Press.

Crosby, F; Iyer, A; Sincharoen, S. (2006). Understanding Affirmative Action. Annu. Rev. Psychol. 57:585–611 doi: 10.1146/annurev.psych.57.102904.190029

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Deshpande, A (2005). Affirmative Action in India and the United States. Equity y development. Word Development Report.

Duncan, Q. (sistematizador). (2003). Acción afirmativa en el contexto afrodescendiente. Los casos de Brasil, Colombia y Perú. Documento de trabajo en versión preliminar a partir del encuentro estratégico de organizaciones – redes por la incidencia. Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

García, S; Rodríguez, C; Sánchez, F; Bedoya, J. (2015). La lotería de la cuna: La movilidad social a través de la educación en los municipios de Colombia. Documento CEDE. 31

Hewstone, M., Rubin, M.,y Willis, H. (2002). Intergroup bias. Annu. Rev. Psychol. 53:575-604.

Hsieh, C., & Pugh, M. (1993). Poverty, Income Inequality, and Violent Crime: A Meta-Analysis of Recent Aggregate Data Studies. *Criminal Justice Review*, 18(2), 182–202. <https://doi.org/10.1177/073401689301800203>

Htun, M. (2004). From “Racial Democracy” to *Affirmative Action: Changing State Policy on Race in Brazil*. *Latin American Research View*, 39 (1), (pp. 60-89). *Brazil*

Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018-2019. (2020). ISBN: 978-958-8402-40-6.

Kelly, M. (2006). Inequality and Crime. *Review of Economics and Statistics*, 82(4), p.530-539 <https://doi.org/10.1162/003465300559028>

Lebowitz, S. (2019). La mejor manera para reducir la brecha salarial podría ser desvelar los salarios de los empleados, aunque algunos programas piloto no terminan de corroborar esta iniciativa. Recuperado de: <https://www.businessinsider.es/desvelar-salarios-podria-ser-clave-reducir-brecha-salarial-403953>

McKinsey Company (2015). Why diversity matters. Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Mejía, E. (6 de marzo de 2020). Estudiante afro denuncia discriminación en un hotel de Riohacha. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/caso-de-racismo-en-hotel-de-riohacha-la-guajira-469726>

Ministerio de Trabajo – USPE (2017). El empleo, una apuesta por la inclusión y autonomía de las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=947cf5ba-9895-4ea0-ae97-e90bbf00014c>

Ministerio de Trabajo (2019). Guía del modelo de inclusión laboral del Servicio Público de Empleo. UD Editorial. ISBN: 978-958-787-161-6 ISBN: 978-958-787-162-3

Minda, R (2012). La Nueva Diplomacia Ecuatoriana: La Inclusión de Minorías Étnicas al Servicio Exterior. Universidad San Francisco de Quito. Trabajo de Titulación presentado

como requisito para la obtención del título de Licenciado en Relaciones Internacionales.

Mosquera, C. & León, R. (editoras y coautoras) (2009) Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal: entre Bicentenarios de las Independencias y Constitución de 1991. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Centro de Estudios Sociales – CES, 2009 918 p. – (Colección CES. Serie Idcarán)

Mosquera, C. (2010). Prejuicios, incomprensiones culturales y aperturas cognoscitivas en la atención psicosocial a personas negras y afrocolombianas desterradas por el conflicto armado interno colombiano. En C. Mosquera Rosero-Labbé, B. Lorente Molina y M. J. Martínez (Eds.), Intervención social, cultura y ética: un debate interdisciplinario (pp. 285-328).

Mosquera, C. & León, R. (2013). Contradicciones discursivas en procesos de intervención social diferencial a la diversidad étnico-racial negra en programas sociales en Colombia. Multiculturalismo, Enfoques diferenciales y Reconfiguraciones de los racismos. ISSN 2011-0324.

Organización Internacional del Trabajo (2014). Promoción de la igualdad: diversidad étnica en el lugar de trabajo, guía detallada. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Departamento de Gobernanza y Tripartismo - Ginebra: OIT, 2014. ISBN: 978-92-2-328254-7

Unicef (2008). Un enfoque de la Educación para todos basado en los derechos humanos. ISBN: 978-92-806-4190-5. Recuperado de: shorturl.at/cuSVY

Urrea-Giraldo, F., Bergonzoli Peláez, G., Carabalí Hinestroza, B., & Muñoz Villa, V. (2015). Patrones de mortalidad comparativos entre la población afrodescendiente y la blanca-mestiza para Cali y el Valle. Revista CS, (16), 131-167. <https://doi.org/10.18046/recs.i16.1967>

Viáfara López, C. 2016. Desigualdades étnico-raciales en el mercado laboral en Colombia. <https://desigualdadsite.wordpress.com/2016/08/15/desigualdades-etnico-raciales-en-el-mercado-laboral-en-colombia/>

Viáfara López, C; Estacio Moreno, A; González Aguiar, L. 2010. Condición étnico-racial, género y movilidad social en Bogotá, Cali y el agregado de las trece áreas metropolitanas en Colombia: un análisis descriptivo y econométrico. *Sociedad y Economía* No. 18, pp. 113-136. Consultado <https://www.redalyc.org/pdf/996/99618003004.pdf>

Este material se hace posible con el generoso apoyo estadounidense a través de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo – SPE y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de Estados Unidos ni de la organización Internacional para las Migraciones (OIM).

#InclusionyDiversidadSiPagan

#TrabajoParaTodxs



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



OIM
ONU MIGRACIÓN



Unidad del
**Servicio
de Empleo**