

+ Informe Especial 22 del Observatorio

Afrodescendientes

en las Américas
desde una **mirada sindical**



OBSERVATORIO
LABORAL DE LAS AMÉRICAS



Con apoyo de



Índice

2. Introducción
5. Aspectos metodológicos
6. Transversalidad de las políticas contra la discriminación
7. Violencia contra las personas afrodescendientes
9. Convención Interamericana Contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia – CIRDI
10. El Decenio Internacional de las y los afrodescendientes
11. El Foro Permanente de las Naciones Unidas para las y los Afrodescendientes
12. Acciones sindicales antirracistas
14. Acciones y políticas contra la discriminación
17. ¿Cómo pueden las personas blancas ayudar a combatir la discriminación racial?
18. La historia de Haití y el contexto de las luchas por la “Liberté, Egalité, Fraternité”
19. Referencias bibliográficas
20. Créditos



Introducción

En América Latina, cerca de 133 millones de personas se identifican como afrodescendientes y viven con una amplia gama de desventajas relacionadas con la pobreza, el empleo, la salud materno-infantil y la falta de acceso a una vivienda adecuada y a servicios básicos como agua potable y saneamiento. Estas inequidades que enfrentan las personas afrodescendientes se dan en un contexto de discriminación y racismo institucional, muchas veces exacerbado por las desigualdades de género.

En 1994, hace casi 30 años, la Asamblea General de la OEA planteaba ya la conexión del racismo con la democracia y que no se trata solamente de una cuestión de proteger a grupos de personas racializadas. Desde entonces varios organismos internacionales han generado informes que evidencian la existencia del racismo estructural y sus impactos - Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y todo el sistema de Naciones Unidas - y, después de lo que pasó con George Floyd¹, hasta el Fondo Monetario Internacional hizo un informe sobre el costo económico del racismo.

La discriminación racial es un tema de vital importancia en la actualidad pues, si bien existe un consenso institucional y político sobre lo reprochable de este fenómeno, está más vigente que nunca. El racismo no sólo se vive en prácticas de violencia dirigida o en el relacionamiento cotidiano, sino también en las condiciones de pobreza y desigualdad.

Como grupo demográfico, las personas afrodescendientes no gozan de los mismos ingresos, oportunidades, estado de salud y relaciones con las instituciones de la ley y la justicia, que las personas blancas. La sociedad arrastra aún el lastre de la esclavitud y las estadísticas indican la existencia de una profunda desigualdad entre ambos grupos de población.

En la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical de las Américas 2021-2025, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) apunta a esa problemática de manera incisiva:

“Los datos sobre las tasas de pobreza entre las mujeres trabajadoras y las personas de ascendencia afro son extremadamente preocupantes. La desigualdad de género y étnico-racial, la pobreza y la informalidad están estrechamente relacionadas entre sí” (CSA, 2020, p.6)

Existe una clara distinción entre los puestos laborales que ocupan las personas afrodescendientes y no afrodescendientes, siendo las primeras las que se encuentran en mayores condiciones de informalidad y precariedad laboral, con salarios más bajos y que reciben prácticas de discriminación y vulneración de derechos, además de ocupar los cargos de mayor esfuerzo y exposición física. O sea, las personas afrodescendientes no sólo se encuentran mayoritariamente en los trabajos de baja remuneración, en sectores económicos de baja productividad, sino también en empleos informales con pocas oportunidades para desarrollar nuevas competencias y construir trayectorias laborales ascendentes.

¹ George Perry Floyd, Jr. fue un afroamericano asesinado en Minneapolis el 25 de mayo de 2020, estrangulado por el policía blanco Derek Chauvin, quien se arrodilló sobre su cuello durante un arresto por presuntamente usar un billete de veinte dólares falso en un supermercado. Antes de morir dijo más de 20 veces que no podía respirar.

El racismo funciona estructuralmente en la sociedad y está vinculado al proceso de blanqueamiento de los países, creando relaciones y escenarios desiguales, según el tono de la piel. Se deriva de la suposición de que la raza impone un límite a las personas, mientras que a otros les permite prosperar y tener éxito en la vida. Las personas más marcadamente de fenotipo africano suelen sufrir aún más los efectos del racismo. Los polos de blanco y negro se contraponen y cuanto más se tiende al polo medio y al polo blanco, más ventajas y oportunidades sociales se atribuyen a estas personas frente a aquellas personas que tienen su piel negra y su fenotipo marcadamente con un mayor carácter africano.

Entendida por "pigmentocracia"², esta forma de estratificación y/o jerarquización de las personas en ámbitos sociales, políticos, culturales y económicos, toman como factor de diferenciación o status los procesos de racialización que recaen sobre las personas por su color de piel.

El racismo y sus legados existen y ayudan a la construcción del privilegio blanco, o sea, permiten a un sector de la población acceder a todos los espacios fundamentales, como educación, salud y trabajo decente, consolidando las diferencias económicas y políticas dentro de una nación. Todo bajo la premisa de que "el/la otro/a" sea marginado/a, sea excluido/a, para atraer o mantener los beneficios económicos de una parte de la población.

Históricamente, la población afrodescendiente ha enfrentado distintas formas de racismo, discriminaciones, prejuicios y estereotipos que han obstaculizado su participación en el mercado del trabajo y su acceso a trabajo decente. El racismo se basa en una lógica excluyente, en la deshumanización del

otro y la otra y en la violencia. El racismo es la negación del otro como sujeto de derecho y así se ha implementado desde la construcción de varias de nuestras naciones.

Sabemos que los conceptos de raza y etnia son construcciones sociales que no cuentan con un correlato biológico, pero estos conceptos sí existen en el mundo real, ya que estructuran las relaciones sociales, económicas y de poder en las distintas sociedades. Y así es que, justamente por esto, las acciones políticas actuales deben ir encaminadas a corregir estos tremendos y nefastos legados provenientes de una larga tradición colonial, basada en la exclusión y la negación de las otras personas.

El racismo fue el método que se inventaron las élites en las Américas para reemplazar la esclavitud y ha sido fundamental para el beneficio económico de muchos sectores. Hoy las estructuras coloniales de exclusión de las personas afrodescendientes continúan existiendo y están muy vinculadas con las formas de discriminación racial, es decir, los sectores racializados son los sectores que siguen sufriendo las consecuencias más desastrosas de la desigualdad.

La desigualdad étnico-racial es una característica estructural en América Latina, que se remonta al proceso de conquista que ejercieron algunas naciones europeas en el continente americano. Los conquistadores europeos impusieron la idea de raza y crearon categorías como "indio", "negro", "blanco" o "mestizo", definiendo identidades que contribuyeron a la construcción de una jerarquía social que fue funcional al sometimiento de los pueblos y a la dominación colonial.

² También se puede decir colorismo.

La justificación científica, el racismo científico centrado en Europa, donde se justificaba el tema de la superioridad de la denominada raza blanca, desde lo biológico, no existe. Muchos informes desde hace ya muchos años desmienten eso. Sin embargo, desde la construcción social de raza y su jerarquización, obviamente, fomentaron esa idea en las Américas. Este discurso se fue instalando en nuestras sociedades desde lo educativo y lo político.

El racismo se veía como uno de los "valores", se había convertido en una especie de credo científico, con ideas como las que planteaba Joseph Arthur de Gobineau en Francia en su escrito "Desigualdad biológica de las razas". Y no solo Gobineau, también estaba el racismo científico que proliferaba en Estados Unidos, o sea, un sinnúmero de influencias que se metían en el pensamiento republicano de aquel entonces. Eso trajo un proceso conocido como eugenesia³, que se predicaba como ciencia en la época, para el "mejoramiento" de los pueblos del continente americano.

El racismo es realmente un sustituto de la esclavitud. Es un ingenioso mecanismo para justificar el colonialismo y el imperialismo, así como la sobre-

3 La idea de eugenesia fue difundida por Francis Galton, responsable de crear el término, en 1883. Él imaginó que el concepto de selección natural de Charles Darwin -quien, por cierto, era su primo- también se aplicaba a los seres humanos. Su proyecto pretendía demostrar que la capacidad intelectual era hereditaria, es decir, pasaba de miembro en miembro de la familia y, por tanto, justificar la exclusión de negros, inmigrantes asiáticos y personas con discapacidades de todo tipo. Esta teoría logró una amplia difusión a lo largo de las décadas de 1920 y 1930 en diferentes países del mundo. Un amplio movimiento científico/social cobró fuerza en los cinco continentes como parte de un proyecto nacional de élites intelectuales y políticas. En América Latina, la "ciencia de Galton" fue concebida dentro de la noción de cooperación entre científicos de diferentes países, principalmente en redes establecidas específicamente en América del Sur por tres médicos de la región: el argentino Víctor Delfino, el brasileño Renato Kehl y el peruano Carlos Enrique Paz Soldán. Ellos intercambiaron correspondencia y diseñaron la formación de una sociedad regional que contribuiría a la construcción de un continente eugenésico. El Primer Congreso Brasileño de Eugenesia tuvo lugar entre el 30 de junio y el 7 de julio de 1929 en Río de Janeiro, fundado por Miguel Couto, presidido por Roquette-Pinto y con el secretario general Renato Kehl.

explotación del trabajo de los grupos racialmente discriminados. La historia del racismo es la historia de la desigualdad.

El racismo se convirtió en un elemento jerárquico tras el fin de la esclavitud, una herramienta útil en la reorganización del mundo. La lucha antirracista debe estar ligada a un proyecto de desarrollo, impregnando todo el proyecto, como componente de todas las iniciativas. El debate sobre la democracia debe estar vinculado a la superación del racismo, junto con el acceso a los derechos y la representación política.

Para la CSA es muy importante "Erradicar todo tipo de actos discriminatorios vinculados con lo étnico-racial, la condición migratoria, la orientación sexual, la identidad de género, la apariencia o la condición física, la creencia religiosa o la filiación política." (PLADA - p.90)



Aspectos metodológicos

El documento procura dar a conocer el trabajo que se está desarrollando en las centrales sindicales afiliadas a la CSA sobre el tema y, a su vez, analizar esas acciones en el marco de la legislación existente en la región y en los países.

El imprescindible aporte de las afiliadas fue fundamental para la construcción de este documento. Partimos de una encuesta que buscaba conocer algunos aspectos importantes de las discusiones que las centrales y los movimientos de lucha de los y las afrodescendientes lograron en los últimos tiempos, como el Foro Permanente, el Decenio Internacional y la Convención Interamericana contra el Racismo.

La recopilación de las informaciones enviadas por nuestras afiliadas es la base que nos ha posibilitado construir este importante documento que esperamos sea de aporte para sus luchas diarias.

Otros datos fueron proporcionados por el Observatorio Laboral de las Américas, de la CSA⁴.

La información aquí presentada se complementa con una variada bibliografía, que puede consultarse al final del documento.

4 csa-csi.org/observatoriolaboral

Notas importantes:

- En el texto, cuando hay referencia a comunidades o poblaciones tradicionales, existe una conciencia de la enorme complejidad, diversidad y especificidad de las sociedades involucradas. No se pretende aquí enfrentar problemas semánticos relacionados con la terminología tradicional que se atribuye a grupos específicos. La injusticia ambiental de carácter racista también afecta a otros grupos como los/as trabajadores/as latinos/as y los/as indígenas.
- El cuestionario de la CSA enviado a las afiliadas contaba con dos partes, la primera sobre las organizaciones sindicales y la segunda sobre políticas nacionales.

Transversalidad de las políticas contra la discriminación

La Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical de las Américas 2021-2025, explica la transversalidad en la política de la CSA:

“De forma transversal, la unidad se construye sobre ejes temáticos y programáticos, que generan otros ámbitos de articulación, con fines específicos y actividades concretas, en áreas temáticas y transversales (género, juventud, igualdad racial, migraciones, personas con discapacidad, relación intergeneracional, LGBTI).” (p.28)

De acuerdo con las respuestas, un 80% de las centrales sindicales afiliadas a CSA tienen políticas transversales, relativas a diferentes grupos de población, que incluyen:

- Acompañamiento jurídico a personas afrodescendientes;
- Secretaría de equidad de género;
- Participación igualitaria de hombres y mujeres;
- Cuotas de participación de mujeres y jóvenes (ejemplo, un 40% para mujeres y jóvenes en todas las actividades);
- Comité de jóvenes y de mujeres;
- Actividades formativas y reivindicativas, donde se aborda la inclusión y la cuestión de la vulnerabilidad de las personas por discriminación.

Es importante seguir transversalizando otros temas para construir políticas sindicales que realmente sean de interseccionalidad, que busquen integrar a trabajadores y trabajadoras independientemente de sus características físicas y personales.



Violencia contra las personas afrodescendientes

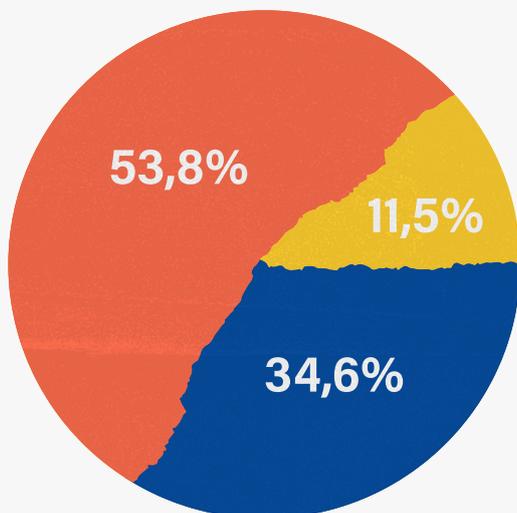
Un punto muy importante que considerar es que la historia de la lucha contra la violencia y la represión no comienza con las dictaduras. La violencia es herencia de la época colonial en contra de las personas afrodescendientes que fueron esclavizadas. La creación de las fuerzas policiales, en su inicio, fue para reprimir cualquier intento de fuga de los pueblos africanos esclavizados, que eran la mano de obra en las colonias iniciadas en las Américas.

Después de la abolición, las fuerzas de represión del Estado sirvieron para reprimir a los individuos negros, principalmente a los hombres, para que no ocuparan tierras. La represión surge como una posible respuesta para ubicar a este pueblo "liberado" dentro de ese nuevo mundo de trabajo que emerge, y desde entonces hay una guerra contra las personas afrodescendientes que "permanecen" en estos espacios.

¿EN SU PAÍS UNA NORMA ESPECÍFICA QUE CRIMINALIZA LA VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTE?

(26 respuestas)

● Sí ● No ● Otros



Entre las centrales consultadas, sólo un 34% informaron conocer leyes específicas para combatir la discriminación racial en contra de personas afrodescendientes en sus países. En algunos casos apuntaron que no había razón porque había poco delito por cuestiones raciales a pesar de que las y los afrodescendientes son las mayores víctimas de la brutalidad policial en todos los países de la región, según datos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁵.

Millones de afrocolombianos e indígenas fueron obligados a trasladarse a zonas urbanas, donde luego enfrentan un fuerte racismo, discriminación, estigmatización y violencia. La población garífuna de Centroamérica, especialmente en Honduras, ha sufrido en carne propia el precio por defender sus tierras, solo entre el año 2019 y 2020, 32 activistas garífunas fueron asesinados. En República Dominicana, la población haitiana y los descendientes de migrantes haitianos/as nacidos en República Dominicana continúan enfrentando fuertes violaciones a sus derechos humanos, motivados por las políticas racistas y discriminatorias en ese país. En Brasil el 84% de las personas muertas en acciones policiales son negras Colocar la cita bibliográfica (autor/a, año).

Mientras en Costa Rica el racismo sigue siendo, legalmente, solo un delito menor, países como Uruguay, Venezuela y México debaten el reconocimiento de la discriminación. Es muy importante la reflexión sobre el racismo estructural. Abierto o velado, el racismo estructural está presente y es tan fuerte y brutal que es difícil entender cómo actúa, cómo hace que las personas afrodescendientes por varias generaciones estén y sigan toda la vida en condiciones de vulnerabilidad. Esto no ocurre por sus capacidades, evidentemente, sino por falta de oportunidades.

5 (OEA, 2022) RACISMO ESTRUCTURAL EN LAS AMÉRICAS: <https://www.oas.org/en/sare/civil-society/events/RACISMOESTRUCTURAL.pdf>

Para entender las desventajas en que se encuentra la población afrodescendiente hay que entender las causas estructurales del racismo. El racismo se puede comprender como un sistema o un conjunto de prácticas basadas en prejuicios y estereotipos por características como raza, etnia, color o cultura, entre otras, que son legitimadas y afectan a grupos sociales determinados. Se considera estructural en tanto sus prácticas atraviesan a toda la sociedad y transforman al racismo en un dispositivo de dominación que justifica la desigualdad y la exclusión de determinados grupos y los privilegios de otros.

Las disculpas no reparan las violaciones de derechos y el racismo. La reparación requiere políticas públicas. Las acciones afirmativas, como las cuotas, son políticas de inclusión, una forma inteligible de enfrentar el racismo, pasos pequeños en la dirección correcta.

Encontramos que un 65% de los países cuenta con leyes específicas sobre discriminación racial. A pesar de existir leyes en casi todos los países, estas consideran el racismo como un simple delito y no como un crimen de odio, lo que hace que las personas que lo comenten no sean adecuadamente penalizadas. Al no ser penalizadas el racismo sigue existiendo en su forma más acabada, que es el racismo estructural. Su erradicación no depende sólo de cambios legales, sino de procesos más complejos y para modificar y reformar estructuras de los modelos racistas existentes en nuestras sociedades.



Convención Interamericana Contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia - CIRDI

En la región contamos con un instrumento para combatir, eliminar y sancionar la discriminación racial estructural, la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, más conocida como CIRDI (OEA, 2013). Una herramienta ideal que materializaría el verdadero compromiso de los Estados para enfrentar estos flagelos; pero aún es necesario darla a conocer y que más Estados la firmen y la ratifiquen.

Hasta el momento solamente 6 países (Costa Rica, Uruguay, Antigua y Barbuda, Ecuador, México y Brasil) la han ratificado, después de 10 años de su adopción, en 2013.

La CIRDI permitirá ampliar a nivel interno y a nivel regional el diálogo e intercambios para avanzar en una agenda antirracista, fortalecerá los marcos jurídicos internos y la denuncia sobre casos sobre discriminación racial y racismo. También aportará con la creación indispensable e imprescindible de un Comité Interamericano para la prevención y eliminación del racismo, la discriminación racial y todas las formas de discriminación e intolerancia, que permita otorgar el acompañamiento necesario a los Estados para prevenir y luchar contra estos flagelos. Éstas, entre muchas otras acciones que prevé la CIRDI.

54% de las centrales sindicales conocen o trabajan su contenido en sus países. Es de extrema importancia fortalecer su firma porque es un documento vinculante para los países miembros de la OEA. Es necesaria una campaña sindical regional para su conocimiento y ratificación en los países.

El 60% de las centrales manifiestan haber realizado acciones para presentar la CIRDI. Entre las acciones que realizan las centrales se encuentran:

- Se socializa a los trabajadores y las trabajadoras afiliadas a lo interno de cada organización;
- Participación en actividades organizadas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en Derechos Humanos;
- Encuentro de trabajadores y trabajadoras para formación sobre el tema;
- Campaña para aprobación de la Convención;
- Está incluida en el paquete de informaciones acerca del Sindicalismo Inclusivo

CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA (A-68).

Adoptado en: La Antigua, Guatemala. Fecha: 06/05/2013 (miércoles 5 de junio de 2013).

Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General. Entrada en vigor: 11/11/17 (11 de noviembre de 2017), el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el segundo instrumento de ratificación o adhesión de la Convención en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Depositario: Secretaría General OEA (Instrumento original y ratificaciones). Costa Rica - El 12 de diciembre de 2016. Uruguay - El 12 de octubre de 2017. Antigua y Barbuda - El 1 de junio de 2018. Ecuador - El 14 de enero de 2020. México - El 21 de enero de 2020. Brasil - El 28 de mayo de 2021.

El Decenio Internacional de las y los afrodescendientes

El Decenio Internacional está siendo celebrado desde enero de 2015 hasta diciembre de 2024 como un período en el que las Naciones Unidas, los Estados Miembros, la sociedad civil y todos los demás agentes pertinentes se suman a los y las afrodescendientes y deberían haber adoptado medidas eficaces en un espíritu de reconocimiento, justicia y desarrollo.

Forma parte integral de la aplicación plena y efectiva de la Declaración y el Programa de Acción de Durban⁶ y se atiene a las disposiciones de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que son los principales instrumentos internacionales para la eliminación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Con el Decenio Internacional, por tanto, deberían haberse logrado sinergias para la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

Los Estados deberían haber adoptado medidas concretas y prácticas mediante la aprobación y aplicación efectiva de marcos jurídicos nacionales e internacionales y de políticas y programas de lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a que se enfrentan las y los afrodescendientes, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres, las niñas y las y los jóvenes.

⁶ La Declaración y el Programa de Acción de Durban (DPAD) es el plan de acción de las Naciones Unidas que propone medidas concretas para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, en todo el mundo.

La realidad ha sido de muy pocos avances durante este primer Decenio. Asimismo, a pesar de que estamos casi al final del Decenio, encontramos que pocas organizaciones conocen su existencia (sólo un 36%) y sus políticas en materia de Reconocimiento, Justicia y Desarrollo de los pueblos afrodescendientes. De las que contestaron positivamente, estas son las acciones desarrolladas en el marco del Decenio:

- Eventos y conversatorio a lo interno de las organizaciones;
- Actividades puntuales por regiones desde inicios de 2016;
- Trabajamos en visibilizar la situación a través de la relación con otras organizaciones;
- Campañas de concientización;
- Cartillas de formación;
- Denuncias a las diferentes instancias nacionales e internacionales;

Esa falta de conocimiento y acciones tiene que ver con la falta de voluntad política de los gobiernos de trabajar efectivamente el tema del Decenio Internacional y hacer efectiva estas políticas en el ámbito nacional. No hubo promoción de información y tampoco cambios legislativos para hacer frente a los problemas enfrentados por las y los afrodescendientes en los países.



El Foro Permanente de las Naciones Unidas para las y los Afrodescendientes

Conocido como el **Foro Permanente** es un mecanismo consultivo para mejorar la calidad de vida y medios de subsistencia de las personas afrodescendientes, así como para contribuir a su inclusión económica, política y social, en condiciones de igualdad.

También existe actualmente el **Mecanismo Internacional de Expertos Independientes para Promover la Justicia Racial y la Igualdad en la Aplicación de la Ley**, precisamente salido después de la resolución de Naciones Unidas de la Alta Comisionada, a partir de todo lo generado por el asesinato de George Floyd⁷.

Estas herramientas se establecen a fin de promover un cambio transformador en favor de la justicia e igualdad racial, en el contexto de la labor de las fuerzas del orden en todo el mundo, especialmente en lo que respecta a las secuelas del colonialismo y a la trata trasatlántica de esclavas y esclavos africanos; de investigar las respuestas de las autoridades a las protestas pacíficas contra el racismo y a todas las violaciones del derecho internacional de los derechos humanos; rendición de cuentas y la concesión de medidas de reparación a las víctimas⁸.

De manera general las Sesiones del Foro Permanente son abiertas a participación de todas las partes interesadas que trabajan en la defensa de los derechos de las personas afrodescendientes. El movimiento sindical podría actualizarse sobre su contenido y participar de su próxima Sesión ya que incluso puede ser por zoom y cuenta con traducción para distintos idiomas.

⁷ Ver nota 1

⁸ La segunda sesión tuvo lugar en la Ciudad de Nueva York entre los días 30 de mayo y 02 de junio de 2023 y sus conclusiones preliminares pueden ser encontradas en este link: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/forums/forum-african-descent/sessions/session2/Conclusiones-y-recomendaciones-preliminares-2nda-session-SP.pdf>

El Foro Permanente exhorta a los Estados Miembros a que apoyen al Foro Permanente en la organización de consultas regionales con la sociedad civil y otros interesados pertinentes para contribuir a la elaboración de la mencionada Declaración de las Naciones Unidas.

SEGUNDO DECENIO

10. El Foro Permanente insta a la Asamblea General de las Naciones Unidas a que proclame un segundo Decenio Internacional de los Afrodescendientes con miras a adoptar nuevas medidas para lograr el pleno reconocimiento, la justicia y el desarrollo de los Afrodescendientes, teniendo en cuenta la clausura del primer Decenio en 2024.

11. El Foro Permanente recomienda que el Segundo Decenio Internacional para los Afrodescendientes se centre en la justicia reparatoria, el reconocimiento, la equidad y la lucha contra la discriminación racial sistémica y estructural en los planos local, nacional, regional y mundial.

El Foro Permanente afirma que la esclavitud, el comercio transatlántico de africanos esclavizados, el apartheid y el colonialismo son crímenes de lesa humanidad y constituyen genocidio. El trauma y los efectos estructurales de estos crímenes siguen manifestándose en disparidades en materia de salud, bienestar y disfrute de los derechos humanos. Las reparaciones son la piedra angular de lo que debe ser la justicia en el siglo XXI y que no puede haber un programa eficaz de desarrollo sostenible sin ellas.

Acciones sindicales antirracistas

De las organizaciones que contestaron el cuestionario, un 53% tiene responsable por la temática racial, demostrando la importancia de este tema para los sindicatos de las Américas.

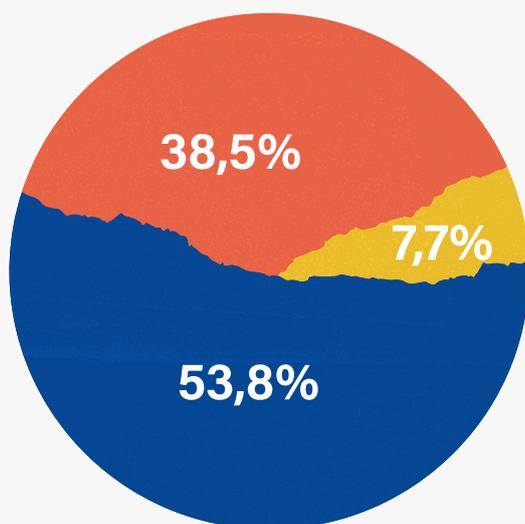
Sabemos de la importancia de desarrollar prácticas antirracistas como parte de las estrategias de lucha en nuestras organizaciones, como posibilidad de construir alianzas para generar soluciones conjuntas en la promoción de la equidad y proporcionar igualdad de oportunidades para todas las personas.

No es siempre necesario crear estructuras formales, en un primer momento, pero sí transversalizar el tema y tener presente políticas y prácticas en las acciones cotidianas.

¿TIENE SU ORGANIZACIÓN ALGUNA ESTRUCTURA COMO: SECRETARÍA, COMISIÓN O GRUPO DE TRABAJO SOBRE IGUALDAD RACIAL?

(26 respuestas)

● Sí ● No ● Otros



Un 64% de las organizaciones promueve actividades para combatir la discriminación racial con diversas actividades.:

Entre las actividades se menciona que el tema ha sido parte de la lucha sindical transversalizado en varias actividades, como en migración y a respecto de la multiculturalidad. También se promueve actividades de formación en diversos niveles en las directivas sindicales y en marchas y movilización con entidades de la sociedad civil.

Asimismo, las organizaciones sindicales buscan poner el tema en fechas específicas de la lucha contra la discriminación racial. Muchas organizaciones sindicales aún no conocen las fechas principales de la lucha internacional realizando diferentes actividades por diferentes centrales en sus respectivos países.

Entre las fechas mencionadas aparecen:

9 de agosto

Día Internacional de los Pueblos Indígenas

4 de junio

Día de la Cultura Afroperuana

25 de julio

Día de la Mujer Latinoamericana y Afrocaribeña

13 de mayo

Denunciar el racismo y la falsa abolición de la esclavitud en Brasil

21 de marzo

Día internacional contra la discriminación racial

20 de noviembre

Día nacional de la conciencia negra en Brasil

Actividades conjuntas con organizaciones y sindicatos en fechas relacionadas a la afrodescendencia, afroargentinidad, mujeres y comunidad LGBTIQNB Afro.

Actividades puntuales de los palenques en Colombia

20 de junio

Mes de la Historia Negra Día Mundial del Refugiado

7 de octubre

Día Internacional por el Trabajo Decente

1 de mayo

Día Internacional de los Trabajadores

31 de mayo

Día de la Etnia Negra en Panamá

Las principales fechas de la lucha internacional antirracista son:

24 de enero

Día Mundial de la Cultura Africana y de los/as Afrodescendientes, celebra las numerosas y vibrantes culturas del continente africano y de las diásporas africanas en todo el mundo, y las promueve como instrumento eficaz para el desarrollo sostenible, el diálogo y la paz.

21 de marzo

Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. Ese día, en 1960, la policía abrió fuego y mató a 69 personas en una manifestación pacífica contra la ley de pases del apartheid que se practicaba en Sharpeville, Sudáfrica. Al proclamar el Día en 1966, la Asamblea General instó a la comunidad internacional a redoblar sus esfuerzos para eliminar todas las formas de discriminación racial (resolución 2142).

25 de julio

Día Internacional de la Mujer Afrolatinoamericana, Afrocaribeña y de la Diáspora, con el objetivo de visibilizar a las mujeres afrodescendientes y promover políticas públicas que ayuden a mejorar su calidad de vida y a erradicar el racismo y la discriminación.

31 de agosto (desde el año 2021)

Día Internacional de los Afrodescendientes, para promover las extraordinarias contribuciones de la diáspora africana en todo el mundo y eliminar todas las formas de discriminación contra los y las afrodescendientes.



Acciones y políticas contra la discriminación

En este capítulo, buscamos información sobre los mecanismos utilizados para fortalecer las luchas contra la discriminación. El primero es la utilización del Convenio 111 de la OIT⁹, que trata de la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, lo cual incluye, entre otros, la igualdad de acceso a servicios de colocación y la igualdad de trato, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación. Este es conocido y utilizado por el 69% de las organizaciones consultadas.

Y lo utilizan de diferentes maneras:

- Para abordar la discriminación por género
- Difusión de información
- Se socializa y aplica como instrumentos jurídicamente para la defensa de los derechos laborales
- Para argumentar despidos disfrazados de reorganización, con vinculación al Convenio OIT 169¹⁰,
- Combatir las cuestiones de discriminación en los lugares de trabajo, en las negociaciones colectivas y en el código de trabajo, promover sus disposiciones en las formaciones y presentar en los medios de comunicación.
- En las Memorias de la OIT, dándole énfasis a la discriminación racial
- Campaña de cláusulas en las negociaciones colectivas

9 C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100IloCode:C111>

10 Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms345065.pdf>

Las cláusulas antirracistas en los contratos o convenios colectivos son una forma que los sindicatos pueden utilizar para aumentar el alcance de la protección de los/as trabajadores que son históricamente vulnerabilizados. Y más que eso, transversalizar las políticas antidiscriminatorias en materia de género, raza, edad, discapacidad, LGBTQIA+.

El 36% contestaron positivamente sobre la existencia de cláusulas antirracistas:

- Cláusulas de no discriminación de ningún tipo
- Cláusulas en categorías específicas: bancarios, limpieza, asalariados rurales
- En Quebec estamos presionando para incluir en los convenios colectivos cláusulas estándar contra el racismo y la discriminación, el acoso y la explotación que ya están prohibidos por la Carta de Derechos Humanos y Libertades.

Las organizaciones sindicales indicaron algunos espacios de diálogo y alianzas entre el movimiento sindical y organizaciones afrodescendientes para la lucha antirracista en algunos países:

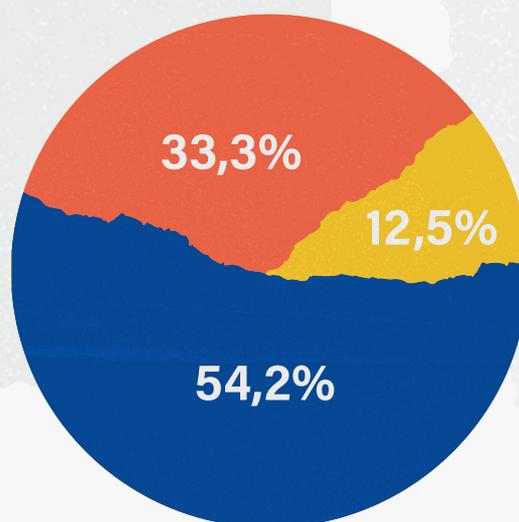


- En **Panamá**, el CONATO trabaja con organizaciones del movimiento negro en situaciones coyunturales. En el Perú, hay un acercamiento con las Organizaciones de Mujeres Afros Amunetrap / Asociación de Mujeres Negras Trabajadoras del Perú y Cedemunet / Ashanti Perú. En Colombia, existe la Cumbre Agraria Campesina, Étnica Y Popular que es producto del paro agrario campesino, étnico y popular del año de 2013. En Quebec se organizan a través de la Mesa Redonda de Organizaciones al Servicio de Refugiados e Inmigrantes Socios del Mercado Laboral Apoyo a Mujeres Inmigrantes en el Centro Multiétnico Outaouais. Las organizaciones sindicales también organizan actividades con el apoyo de OIT, OXFAM y OIM.
- En **Panamá**, a través de la ley 11 de 22 abril de 2005 que prohíbe la discriminación laboral por razones de raza y otras y Ley No 16 de 10 de abril de 2002 que regula el derecho de admisión los establecimientos públicos dictan medidas para evitar la discriminación
- En **Venezuela**, desde octubre de 2021 existe una Ley Orgánica contra la Discriminación Racial¹¹
- En **Guatemala**, es parte de la política de empleo en la que se ve el tema de mujeres, jóvenes e interracial como eje transversal, pues se ha ratificado el Convenio 169 y como país es parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y sus instrumentos internacionales que lo vinculan.

¿EXISTEN ESPACIOS DE DIALOGO ENTRE EL MOVIMIENTO SINDICAL Y ORGANIZACIONES DE PERSONAS AFRODESCENDIENTES Y/O ANTI-RACISTA EN SU PAÍS?

(24 respuestas)

● Sí ● No ● Otros



¹¹ Venezuela, Ley Orgánica contra la Discriminación Racial <https://accesoalajusticia.org/ley-organica-contra-la-discriminacion-racial/>

Estos espacios son importantes para el intercambio de conocimientos en prácticas antirracistas como estrategia y posibilidades de construir una alianza negra para pensar soluciones conjuntas para la promoción de la equidad.

Sobre las actividades en conjunto entre políticas afrodescendientes e indígenas, sabemos que esta relación cultural puede no ser muy estrecha, pero históricamente sí, una vez que los dos pueblos fueron explotados por los colonizadores. De ser posible, en algunos países, es importante buscar alianzas para las luchas por derechos.

Alrededor de 42% de las respuestas sobre este tema fueron positivas. En este sentido es importante que el Grupo de Trabajo sobre Igualdad Racial tenga en cuenta la importancia de las normas y leyes internacionales y busque, en conjunto con sus organizaciones, trabajar en los países por su difusión para el conocimiento en las bases sindicales.





¿Cómo pueden las personas blancas ayudar a combatir la discriminación racial?

Los privilegios raciales no son fáciles de superar porque el racismo es una cuestión de poder, no de moral. El racismo estructural es estar en condiciones de afectar negativamente las oportunidades de vida de otras personas, ya que se trata de la estructura que contribuye a reducir a los/as afrodescendientes y su cultura a ciertos estereotipos. El racismo socava las posibilidades de soñar de los/as afrodescendientes, humilla y destruye la dignidad humana. Más que eso, el racismo mata.

En este sentido, la educación racial es importante para entender la relación personal con el racismo. Reconocerse beneficiado por una estructura que prioriza el color de piel blanca es quizás el paso más importante para iniciar la lucha contra el racismo.

El antirracismo no es un estado mental de declararse no racista o antirracista, sino participar en acciones constantes y continuas para usar el lugar blanco o el privilegio para cambiar la sociedad.

Las Américas tienen una historia que se construyó sobre la esclavitud de los/as afrodescendientes, pero hasta el día de hoy no existe una sola política de reparación, después de más de 300 años de esclavitud. Hasta el día de hoy, la historia africana no se conoce ni se aprecia. La persona afrodescendiente es parte del pueblo africano en la diáspora, es necesario rescatar la cultura y la historia y estar orgullosos y orgullosas de ellas.

¿Y qué pueden hacer las personas blancas para apoyar esa lucha?

- Leer autores negros, comprar libros de autores negros/as, seguir a personas negras en las redes sociales, apoyar y dar visibilidad fortalecer el movimiento negro;
- Hable con otras personas blancas: no es con otras personas negras con las que debe afirmarse como antirracista, sino con otras personas blancas;
- No te quedes callado ante la discriminación, denúncialo;
- No espere que haya gente negra disponible todo el tiempo para enseñar sobre el tema, ya hay contenido disponible sobre el tema, léalo, investigalo, tenga autonomía para profundizar.

La historia de Haití y el contexto de las luchas por la “Liberté, Egalité, Fraternité”.

Cuando hablamos de políticas afrodescendientes es importante siempre pensar el tema de Haití como ejemplo de Libertad, Igualdad y Fraternidad.

Haití logró su independencia en 1804, luego los demás países de América Latina tuvieron que esperar 20 años para hacer lo mismo. Haití es fundamental dentro de la historia política y cultural latinoamericana, pero a la vez es muy desconocido y maltratado. Lo cierto es que la lucha de la independencia de Haití vino acompañada de una lucha también contra la esclavitud y ahí radica su diferencia. Articula dentro de una lucha militar que permitió derrotar ni más ni menos que al ejército francés. En el resto de América se empezó a propagar la idea del miedo al negro. Lo que se dio en los Estados naciotes fue una temprana criminalización de la formidable acción militar hecha por los haitianos y las haitianas y, de hecho, en términos prácticos Haití sufrió uno de los procesos más brutales de aislamiento y de bloqueo en esos años. Y aquello que Haití nos enseñó, esa idea de igualdad, fraternidad y libertad a partir de la ruptura con el esclavismo como punta de un proyecto de soberanía nacional y que podría haber sido un gran legado, se convirtió en motivo de radicalización y de expansión del miedo al negro.

Lo que pudo haber sido realmente una hazaña reconocida y valorada fue, por el contrario, totalmente rechazada, sobre todo porque dominaban los inte-

reses de los esclavistas, quienes vieron con terror esa experiencia. Haití, cuando promulgó su Constitución¹² y declara que “todos somos negros”. A partir de allí se genera una corriente de escritores/as, pensadores/as, de activistas negros como es el caso del cubano José Antonio Aponte¹³, que imagina un modelo de república igualitaria, que al final le cuesta la vida.

Esta fue la primera revuelta de esclavos exitosa en el mundo moderno y una de las pocas naciones que derrotó al ejército napoleónico. La libertad, sin embargo, tuvo un alto costo.

Además del colapso de la agricultura debido al largo período de guerra, en 1825, los gobernantes haitianos se vieron obligados a pagar reparaciones a los propietarios de esclavos. La deuda, de 150 millones de francos, se pactó a cambio de que los franceses reconocieran la independencia, lo que no se produjo hasta 1834.

12 Constitución de 1801, Haití era todavía la Colonie française de Saint-Domingue. A partir de la Constitución de 1805, todos los ciudadanos haitianos serían conocidos como negros.

13 Conocido como “negro” José Aponte, fue un activista político y militar cubano de origen yoruba que organizó una de las rebeliones de esclavos más destacadas de Cuba, la Conspiración de Aponte de 1812.

Referencias bibliográficas

Machado, Leandro (2022) "A origem do mito bíblico que foi utilizado para 'justificar' racismo". BBC News Brasil em São Paulo. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-63209322>

Acselelad, Henri; Melo, Cecilia Campello do Amaral; Bezerra, Gustavo das Neves (orgs.) (2006), Cidade, ambiente e política. Problematizando a agenda XXI local. Rio de Janeiro: Garamond Universitária.

Bullard, Robert (2005), "Ética e racismo ambiental", Revista Eco 21, XV(98), s/p.

Pacheco, Tânia (2008), "Racismo Ambiental: expropriação do território e negação da cidadania", in Superintendência de Recursos Hídricos (org.), Justiça pelas águas: enfrentamento ao Racismo Ambiental. Salvador: Superintendência de Recursos Hídricos, 11-23.

Centro de Estudos Estratégicos da Fiocruz (2023), "Inteligência Artificial: o que é racismo algorítmico" <https://outraspalavras.net/outrasaude/para-entender-o-que-e-racismo-algoritmico/>

Lays Helena Paes, e Silva. (2012) "Ambiente e justiça: sobre a utilidade do conceito de racismo ambiental no contexto brasileiro". <https://doi.org/10.4000/eces.1123>

OEA. (2022). "Racismo Estructural en las Américas: Transcripción del evento virtual" <https://www.oas.org/en/sare/civil-society/events/RACISMO-ESTRUCTURAL.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). "LA SALUD DE LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE EN AMÉRICA LATINA." <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54503/9789275323847-spa.pdf>

Giancarlo, Delgado. (2023). "Para este cargo necesitamos gente negra. Discriminación racial en el trabajo portuario en Colombia". Agencia de Información Laboral - AIL. <https://ail.ens.org.co/opinion/para-este-cargo-necesitamos-gente-negra-discriminacion-racial-en-el-trabajo-portuario-en-colombia/>

Holz et al. (2022). "El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad". https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47967/S2200502_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naciones Unidas. (2023). "Decenio Internacional para los Afrodescendientes Breve examen en el marco de la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe". - <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d7706890-2365-4c3f-8b30-2aba800f7091/content>

Freire, German Nicolas et al. (2023). "Inclusión Afrodescendiente en la Educación: una agenda antirracista para América Latina (Spanish)". World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099056005022316092/idu05497146208ea8042190919d0d27079d7a405>

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). "Manual de litigio de casos de discriminación racial ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos". <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25757.pdf>

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. (2020). "PLATAFORMA DE DESARROLLO DE LAS AMÉRICAS". <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/06/es-plataforma-actualizada-agosto-2020.pdf>

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. (2021). "Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical de las Américas 2021-2025". <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2021/11/HOJA-DE-RUTA-Autorreforma-Sindical-1.pdf>

John Herlyn, Antón Sánchez y Marcia Santacruz Palacios. (2001). "La dinámica de las redes sociopolíticas en la acción colectiva del movimiento afrodescendiente de las Américas". Apuntes. <https://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/1964/1672>

OIT. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). <https://www.ilo.org/dyn/n>

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA)

Secretariado Ejecutivo CSA:

Fred Redmond - Presidente

Francisca Jiménez - Presidenta Adjunta

Toni Moore - Presidenta Adjunta

Rafael Freire Neto - Secretario General

Cícero Pereira da Silva - Secretario de Formación y Educación Sindical

Kaira Reece - Secretaria de Desarrollo Sustentable

Contenido y Redacción: Leandra Perpetuo

Revisión y Edición: Equipo CSA

Diseño gráfico y diagramación:
Fernanda Murias - Carolina González

Todos los derechos reservados © 2023.
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org
Noviembre 2023.

Trade Union Confederation of the Americas (TCUA)

EXECUTIVE SECRETARIAT TUCA

Fred Redmond - President

Francisca Jiménez - Deputy President

Toni Moore - Deputy President

Rafael Freire Neto - General Secretary

Cícero Pereira da Silva - Secretary for Trade Union Training and Education

Kaira Reece - Secretary of Sustainable Development

Content and writing: Leandra Perpetuo

Review and editing: TUCA team

Translation: Paula Leguísamo

Graphic design and lay out:
Fernanda Murias - Carolina González

All rights reserved © 2023, Trade Union Confederation of Workers of the Americas Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org
November 2023

SECRETARIADO EXECUTIVO CSA

Fred Redmond- Presidente

Francisca Jiménez - Vice-Presidente

Toni Moore - Vice-Presidente

Rafael Freire Neto - Secretário Geral

Cícero Pereira da Silva - Secretário de Formação e Educação Sindical

Kaira Reece - Secretária de Desenvolvimento Sustentável

Conteúdo e Escrita - Leandra Perpetuo

Revisão e Edição - Equipe CSA

Tradução - Denise Tamer

Design gráfico e layout - Fernanda Murias - Carolina González

Todos os direitos reservados © 2023,
Confederação Sindical de Trabalhadoras/es das Américas
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideú, Uruguai, www.csa-csi.org