

DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES AFRODESCENDIENTES EN ARGENTINA

Autor/a: Paola Frattini

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6767-5034>

Autor/a: Romina Lammic

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3317-0561>

Línea de Investigación: Género

Proyecto: “La promoción de la igualdad en las comunidades Afrodescendientes: aportes del derecho a la lucha contra la desigualdad en Argentina”. Dirigido por la Dra. Paola Urbina y el Dr. Darío Spada. Resolución del Rectorado I 24-22, I 27-22 UCES (Instituto de Ciencias Jurídicas y Políticas (InCJyP)).

Resumen

El artículo aborda la discriminación, explotación y opresión laboral de mujeres afrodescendientes en Argentina. Esta problemática incluye la esclavización histórica, exclusión racial persistente y la intersección de género y raza que resulta en doble discriminación para mujeres afrodescendientes en el ámbito laboral. A pesar de avances legales, la discriminación racial y de género persiste. La investigación busca evaluar su impacto en la situación laboral de mujeres afrodescendientes argentinas. Los objetivos específicos incluyen señalar la brecha salarial, determinar las causas de la sobrerrepresentación en trabajos domésticos, identificar el papel de movimientos afrodescendientes y evaluar políticas gubernamentales. Además, se busca conocer las diferencias de género en experiencias de discriminación, describir la percepción pública e indagar medidas exitosas en la lucha contra la discriminación. Este estudio es relevante para abordar desigualdades arraigadas y promover políticas inclusivas.

Palabras clave: Discriminación racial, Discriminación de género, Interseccionalidad, Igualdad y Políticas públicas.

Abstract

The article addresses the issue of discrimination, exploitation, and labor oppression experienced by Afro-descendant women in Argentina. This issue encompasses historical enslavement, ongoing racial exclusion, and the intersection of gender and race, leading to double discrimination in the workplace

for Afro-descendant women. Despite legal advancements, racial and gender discrimination persists. The research aims to assess its impact on the employment status of Afro-descendant women in Argentina. Specific objectives include identifying the wage gap, determining the causes of overrepresentation in domestic work, examining the role of Afro-descendant movements, and evaluating government policies. Additionally, the study seeks to understand gender-based differences in experiences of discrimination, describe public perception, and explore effective measures in the fight against discrimination. This study is highly relevant for addressing deeply rooted inequalities and promoting inclusive policies.

Keywords: Racial discrimination. Gender discrimination. Intersectionality. Equality and public policies

Introducción:

La situación problemática abordada en esta investigación se centra en la histórica discriminación, explotación y opresión sufrida por las personas afrodescendientes en Argentina. Esta problemática incluye la esclavización histórica, la persistente exclusión y discriminación racial, la intersección de género y raza que resulta en una doble discriminación para las mujeres afrodescendientes, la discriminación y la violencia continuas, así como la falta de reconocimiento y visibilidad. Se destaca el concepto de interseccionalidad, que resalta cómo estas formas de discriminación se entrelazan y afectan de manera única a las mujeres afrodescendientes. Esta investigación es de suma relevancia, ya que busca abordar desigualdades arraigadas, promover la justicia social, los derechos humanos y la equidad económica, aumentar la conciencia pública y empoderar a las comunidades afectadas. Además, puede influir en cambios legislativos y políticas públicas que promuevan la igualdad y la inclusión en la sociedad.

Pregunta de investigación: **¿Cómo impacta la discriminación racial y de género en la situación laboral de las mujeres afrodescendientes argentinas?**

Hipótesis: La discriminación racial y de género aún persiste y afecta negativamente la vida laboral de las mujeres afrodescendientes argentinas.

Objetivo General:

Señalar cómo impacta la discriminación racial y de género en la situación laboral de las mujeres afrodescendientes argentinas.

Objetivos Específicos:

Determinar en que medida la discriminación laboral afecta a las mujeres afrodescendientes en Argentina.

Describir las dinámicas de interseccionalidad que afectan a las mujeres afrodescendientes en Argentina.

Identificar el papel de los movimientos afrodescendientes en la promoción de los derechos de estas mujeres en Argentina.

Evaluar el impacto de políticas gubernamentales en la reducción de la discriminación racial y de género respecto a la situación laboral de las mujeres afrodescendientes argentinas.

Señalar la brecha salarial entre mujeres afrodescendientes y hombres blancos en Argentina desde 2015 a la fecha.

Determinar las causas de la sobrerrepresentación de las mujeres afrodescendientes en trabajos domésticos y sus consecuencias laborales en Argentina desde 2015 a la fecha.

Comparar medidas en la lucha contra la discriminación racial y de género en Brasil y vincularlas con la situación laboral de las mujeres afrodescendientes argentinas.

En la presente ponencia nos proponemos cumplir el primero de los objetivos.

Método: El diseño es no experimental, transversal. Y el alcance de la investigación será descriptiva, básica, documental y de campo.

Resultados:

Esta investigación se centra en el acceso al empleo para las mujeres afrodescendientes en Argentina y busca contextualizar esta cuestión dentro de la construcción de su identidad en este país. Esto se hace considerando la persistencia del racismo como un factor central en la generación de desigualdades socioeconómicas y políticas.

Desde la llegada de los africanos al continente durante la colonización europea de América, estos fueron sometidos a la esclavitud, enfrentando condiciones inhumanas durante su viaje y encierro en depósitos destinados a su venta, como Parque Lezama y Retiro.

La esclavitud no solo implicó la explotación de la mano de obra africana en las minas y otros trabajos necesarios para la colonización, sino también la apropiación de sus cuerpos como propiedad. A pesar de estas condiciones brutales, las personas esclavizadas ocuparon diversos roles en la sociedad colonial, desempeñando tareas domésticas, artesanales y otros oficios.

Las mujeres afrodescendientes, en particular, desempeñaron roles multifacéticos en la sociedad colonial, realizando una amplia variedad de tareas, como cocinar, cuidar niños, planchar, lavar y coser. Sin embargo, su situación estuvo marcada por relaciones de poder desiguales y abusos.

En esta exposición haremos referencia al concepto de desigualdad propuesto por Luis Reygadas (2010), que destaca la intersección de factores como clase,

etnia y género en la creación y acumulación de desigualdades. La discriminación y la exclusión son elementos fundamentales que contribuyen a la situación de desigualdad que enfrentan los afrodescendientes en todos los ámbitos de la vida, tanto individual como colectivamente.

Conforme a lo que expresa Theodoro (2019), la discriminación se manifiesta como "racismo en acto" (p. 350), tratando a las personas de manera desigual y desfavorable debido a características personales como la raza, el color de piel y el origen étnico. Además, la violencia en sus diversas formas tiene un profundo impacto en la vida de las personas afrodescendientes y está fuertemente relacionada con el racismo y la discriminación que persisten en la región.

En la actualidad en Argentina se promueve un enfoque de derechos humanos que busca la inclusión de la diversidad en lugar de simplemente reconocerla. El objetivo es fomentar un diálogo intercultural que respete la dignidad de las personas y construya una sociedad igualitaria en su diversidad. Sin embargo, aún persisten casos de discriminación, violencia y estigmatización de las mujeres afrodescendientes, quienes han enfrentado una triple discriminación histórica basada en su género, raza y situación económica precaria.

En respuesta a estas injusticias, los grupos y movimientos afrodescendientes en Argentina han estado luchando constantemente para superar la invisibilidad y obtener el reconocimiento de sus derechos. La Ley Micaela, también conocida como Ley N° 27.499, establece capacitación obligatoria en género y violencia de género para quienes trabajan en la función pública. Además, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) juega un papel importante en la supervisión y promoción de políticas de no discriminación.

A nivel internacional, se han promulgado diversos instrumentos legales para abordar la discriminación racial, incluyendo la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos tratados prohíben la discriminación racial y establecen la obligación de los Estados de promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Además, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha reconocido la intersección de factores como raza, situación socioeconómica, orientación sexual e identidad de género en la discriminación que enfrenta la población afrodescendiente LGBTI. Esta intersección aumenta el riesgo de violencia y discriminación, especialmente para personas de color y afrodescendientes con identidades y orientaciones no normativas.

La lucha contra el racismo y la promoción de la tolerancia son principios fundamentales respaldados por la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Los Estados miembros de la ONU han adoptado diversos instrumentos internacionales para combatir la discriminación racial y promover la igualdad de derechos.

La interseccionalidad es un concepto fundamental en las ciencias sociales introducido por Kimberlé Crenshaw en 1989 (Collins, 2019). Esta teoría se centra en la interacción de múltiples sistemas de opresión y cómo afectan los derechos

humanos de las mujeres. En lugar de considerar la opresión como fenómenos independientes, la interseccionalidad reconoce que el racismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia y otros prejuicios están interconectados, creando un sistema de opresión complejo. Esta perspectiva es esencial para comprender la discriminación sufrida por las mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe.

Collins (2019) ha destacado que, en lugar de jerarquizar diferentes formas de opresión, la interseccionalidad aboga por una comprensión de la opresión como un fenómeno reconociendo que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación simultáneamente.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha utilizado el término interseccionalidad en casos como el de *Gonzales Llu y otros vs. Ecuador*. En este caso, una niña afrodescendiente llamada Talía Gabriela Gonzales Llu contrajo el VIH debido a una transfusión de sangre sin las pruebas serológicas adecuadas. Como resultado, fue expulsada de la escuela y su familia sufrió problemas económicos. El tribunal realizó un análisis de las causas de discriminación y destacó cómo la pobreza de Talía y su familia afectó su acceso a atención médica y educación, lo que llevó a una discriminación múltiple.

El enfoque interseccional es esencial para comprender las luchas de los feminismos negros o afrofeminismos, que surgieron en oposición al feminismo tradicional liderado por mujeres blancas de clase media/alta y heterosexuales.

Mientras el feminismo predominante buscaba romper las restricciones impuestas a las mujeres blancas, las mujeres afrodescendientes enfrentaban una situación muy diferente. La esclavización las convirtió en mano de obra, y Angela Davis señala que experimentaron igualdad en el trabajo al realizar tareas similares a los hombres negros. Las luchas de las mujeres afrodescendientes difieren de las de las mujeres blancas, ya que están arraigadas en el racismo estructural e institucionalizado (Gomes & Gomes, 2020).

La interseccionalidad también destaca la importancia de no privilegiar a quienes ya tienen ventajas. En lugar de centrarse en mujeres que han alcanzado ciertas alturas, se enfoca en empoderar a las mujeres que han sido marginadas por la historia. Este enfoque ha sido crucial en la promoción de la igualdad y la justicia para todas las mujeres.

Actualmente, ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2022), se está tramitando el caso “*Dos Santos Nascimento y otra vs. Brasil*” en el que dos mujeres afrodescendientes, Neusa dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira, alegan discriminación racial en el ámbito laboral. Las acusaciones señalan que, a pesar de mostrar interés en un trabajo en la empresa Nipomed, se les negó el empleo mientras que una mujer blanca fue contratada posteriormente. Además, el caso involucra problemas de impunidad y falta de respuesta adecuada por parte del Estado de Brasil (https://www.corteidh.or.cr/docs/tramite/dos_santos_nascimento_y_otra.pdf).

Este caso ilustra la necesidad de abordar la discriminación racial y de género desde una perspectiva interseccional y destaca la importancia de garantizar el

acceso a la justicia y la igualdad de derechos para las mujeres afrodescendientes.

Judith Morrison (2020), asesora Principal de la División de Género y Diversidad del Banco Interamericano de Desarrollo ha expuesto que las mujeres afrodescendientes en América Latina han logrado mejoras significativas en educación, superando a los hombres blancos en países como Costa Rica y Panamá, y siendo más propensas a asistir a la universidad en Nicaragua. Sin embargo, a pesar de estos avances, enfrentan desigualdades en el mercado laboral, dado que ganan significativamente menos que los hombres blancos y enfrentan tasas de desempleo más altas. Por eso estas mujeres siguen marginadas en los mercados laborales de la región.

Morrison (2020) también señaló que las mujeres afrodescendientes en Brasil, por ejemplo, ganan solo el 44.4% de lo que ganan los hombres blancos, a pesar de tener un año adicional de educación en promedio. Además, están subrepresentadas en puestos corporativos de alto nivel y ocupan predominantemente empleos de bajos ingresos. Por ejemplo, solo el 8.2% de las afro-brasileñas ocupa puestos de supervisión, y prácticamente no se encuentran en roles ejecutivos en las principales empresas.

A pesar de que se ha observado una tendencia a abandonar el trabajo doméstico en favor de otras oportunidades, la pandemia de COVID-19 ha aumentado la informalidad laboral, lo que representa un riesgo significativo para las mujeres afrodescendientes que tienen menos opciones de empleo.

Asimismo, conforme a datos divulgados por la CEPAL (2018) en países como la Argentina las mujeres afrodescendientes son las que más sufren con la situación de desempleo, siendo la tasa de desempleo el doble o más que la de los hombres no afrodescendientes. Además de estar sobrerrepresentadas en empleos poco calificados e informales.

Discusión y conclusiones:

La discusión de esta investigación se centra en la esclavización histórica, la exclusión racial y la intersección de género y raza en el contexto de la discriminación contra las mujeres afrodescendientes en Argentina.

Se discute cómo la esclavización de africanos y africanas en Argentina durante la época colonial dejó una profunda huella en la historia del país. A pesar de la abolición de la esclavitud, sus efectos perduraron en la forma de discriminación racial y social.

Esta investigación destaca cómo las mujeres afrodescendientes enfrentan una doble discriminación basada en su género y raza. Esto se discute en el contexto de las desigualdades laborales, sociales y económicas que experimentan.

Conforme al informe de la CEPAL (2018) las mujeres afrodescendientes representan el grupo poblacional más afectado por el desempleo en el mercado laboral. En Argentina, Brasil y Uruguay su tasa de desempleo es el doble o incluso más que la de los hombres no afrodescendientes y las brechas con

relación a los hombres afrodescendientes son también las más pronunciadas (p. 33).

En el mismo informe, se menciona que las personas afrodescendientes poseen menores niveles de ocupación de los cargos directivos. En Panamá, Honduras, Ecuador y Costa Rica los hombres afrodescendientes presentan la menor proporción en estos, mientras que en la Argentina y Brasil las mujeres afrodescendientes son el grupo minoritario.

Es dable mencionar, que Brasil es el país con la mayor brecha de género y raza en los puestos directivos, con una diferencia del orden de 4,4 puntos porcentuales entre el grupo mayor representado, es decir hombres no afrodescendientes y el menor representado que son las mujeres afrodescendientes (p. 38).

Asimismo, en el caso de los países donde las jóvenes no afrodescendientes son mayoría en comparación a las afrodescendientes entre aquellas que no se encuentran estudiando ni trabajando remuneradamente, las brechas étnico-raciales son menos marcadas. Si bien en Nicaragua es del orden de 7 puntos porcentuales, en Honduras, Panamá y Argentina disminuye a 6, 5 y 3 puntos porcentuales, respectivamente.

Al comparar la situación de las jóvenes afrodescendientes con la de los jóvenes varones no afrodescendientes, las desigualdades entrecruzadas de género y condición étnico-racial se hacen notar de manera muy manifiesta. En Argentina, el porcentaje de jóvenes mujeres afrodescendientes que no está estudiando ni está ocupada en el mercado laboral equivale a por lo menos el doble del porcentaje de jóvenes varones no afrodescendientes en esa situación, al tiempo que llega a aproximadamente 2,5 veces en el Brasil, Colombia, Panamá y Venezuela.

En Bolivia (Estado Plurinacional de), Honduras, Nicaragua y el Uruguay, el porcentaje de las jóvenes afrodescendientes que no estudian ni trabajan remuneradamente representa 3 veces el correspondiente al de los jóvenes varones no afrodescendientes, desigualdad que se amplía a casi 4 veces en Costa Rica, y a más de 5 veces en el Ecuador (p. 47).

La esclavización histórica dejó una cicatriz profunda en la historia de Argentina, contribuyendo a la discriminación racial y de género que aún se experimenta hoy.

La intersección de género y raza destaca la importancia de políticas y acciones afirmativas que aborden las necesidades específicas de las mujeres afrodescendientes.

En conclusión, esta investigación se enfoca en la importancia de abordar estas cuestiones para lograr una sociedad más justa, equitativa e inclusiva hacia las mujeres afrodescendientes en Argentina.

Referencias

Bibliografía

Collins, P.H. (2019). *Interseccionalidad*. Morata.

Collins, P.H. (2015), "Em direção a uma nova visão: Raça, classe e gênero como categorias de conexão", *Reflexões e práticas de transformação feminista*, R. Moreno (org.), São Paulo, Sempre Viva Organização Feminista (SOF).

Gomes, F., & Gomes, P. (2020). *Apuntando a los Afrofeminismos como Agentes de Cambio: "No Hay Interseccionalidad Posible sin Les Negres"*. Revista Inclusive del INADI, Volumen 2.

Hopenhayn, M., Bello, Á., & Miranda, F. (2006). *Los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes ante el Nuevo Milenio. Políticas Sociales*. CEPAL Naciones Unidas.

Morrison, J. (2020). *Trabajando como negra: mujeres afrodescendientes en el mercado laboral*. Blog de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/mujeres-afrodescendientes-en-el-mercado-laboral/>

PNUD (2011). *Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina 2011: Afrodescendientes y Africanos en Argentina*.

Reygadas, L. (2008). *La Apropiación: Destejiendo las Redes de la Desigualdad*. Anthropos/UAM-Iztapalapa.

Viveros Vigoya, M. (2016). *La Interseccionalidad: Una Aproximación Situada a la Dominación*. *Debate Feminista*, 52, 1-17.

Fuentes de Información

Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la ONU (2020). "Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina. Retos para la inclusión." Recuperado de [<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la>]

Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la ONU (2022). Raúl Holz, Mariana Huepe, Marta Rangel. "El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad."

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2007). "Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas." OEA/Ser. L/V/II. Doc. 68.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2011). "La situación de las personas afrodescendientes en las Américas." OEA/Ser.L/V/II., Doc. 62.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2022). "Caso Dos Santos Nascimento y otra vs. Brasil" https://www.corteidh.or.cr/docs/tramite/dos_santos_nascimento_y_otra.pdf

Constitución de la Nación Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convención Americana de Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) ONU. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la ONU) (2020). "Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina. Retos para la inclusión." <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la ONU). (2022). Raúl Holz, Mariana Huepe, Marta Rangel. "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/server/api/core/bitstreams/5a6835bb-28d9-4a61-acfe-ccde8e29a3d2/content>

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Decreto 1086/2005. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1086-2005-109501/texto>

INADI (Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo) (2015). *"Racismo hacia una Argentina Intercultural."*

INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación) *"Hacia un Plan Nacional contra la discriminación. Diagnóstico y Propuestas"* INADI. 2005

INADI (Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo) (2013). *"Mapa Nacional de la Discriminación 2013."*

INADI (2005). Hacia un Plan contra la Discriminación. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_un_plan_nacional_contra_la_discriminacion.pdf]

Ley 27499. https://www.argentina.gob.ar/iaf/genero-y-diversidad/ley-micaela#:~:text=La%20Ley%2027499%20fue%20promulgada,y%20Judicial%20de%20la%20Naci%C3%B3n.

Ley 24515. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24515-25031/texto

Ley 26162. http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=122501

Ley 26852. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26852-214825

Ley 25.871. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25871-92016/actualizacion

Ministerio de Cultura de la Nación. "Ser mujer afrodescendiente en Argentina (2019)" (https://www.cultura.gob.ar/ser-mujer-afrodescendiente-en-argentina-hoy_6203/)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. "Afrodescendientes y derechos humanos: Normativas, documentos y recomendaciones - 1a ed." Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Secretaría de Derechos Humanos, (2014).

Observatorio de la discriminación en radio y televisión (2013) ENACOM (Ente Nacional de Comunicaciones) "Recomendaciones para evitar discursos discriminatorios y estigmatizantes" (http://www.obserdiscriminacion.gob.ar/wp-content/uploads/2013/10/recomendaciones1.pdf)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. https://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights#:~:text=El%20pacto%20desarrolla%20los%20derechos,autodeterminaci%C3%B3n%20y%20a%20respetar%20ese%20derecho.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Resolución del Parlamento Europeo (2014), sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)).