

**ESTIGMATIZACION Y DISCRIMINACION DE LA POBLACION AFROCOLOMBIANA
EN LA SEGURIDAD PRIVADA EN BOGOTA**

Wilman Mosquera Cossío

c.c 11801411

Asesores:

Juan Manuel Silva

Oscar Vega

Estudiante Especialización Administración De Seguridad.

Universidad Militar Nueva Granada

2016

Resumen

Con el presente ensayo se pretende mirar y demostrar algunas formas, orígenes de la discriminación que se presenta con las personas de grupos minoritarios especialmente con los afrodescendientes en el sector laboral, en el área de la seguridad privada en la capital del país, los efectos que generan estos hechos no solo en la persona afectada, sino en toda una sociedad y en el país a nivel general. Que a pesar de las leyes tanto nacionales como internacionales constantemente se presentan actos de discriminación hacia los afrodescendientes, no tomando el estado medidas contundentes para garantizarle a todos los afectados el goce de sus derechos como lo consagran las normas.

Palabras claves

Afrocolombiano, discriminación, estigmatización, segregación, seguridad privada, racismo

Introduccion

*“un pueblo que no conoce su historia ni su protagonismo
Constructor, un pueblo que no conoce sus derechos,
Jamás podrá reivindicarlos, ejercerlos y menos desarrollarlos.”*

Wole soyinca

Colombia es un Estado Social de Derecho donde, de acuerdo a las normas existentes actualmente en el país, se brindan garantías y protección a diferentes grupos minoritarios contra el racismo o discriminación en cualquier forma. La

Constitución Política de Colombia (1991) es la garante de preservar y velar por los derechos de sus ciudadanos, tanto nacionales como extranjeros, sin ninguna distinción entre personas, observando el debido cumplimiento y respeto, en sus diferentes artículos. No obstante, a pesar de toda esta normatividad se presentan casos donde se ven involucrados en su gran mayoría diferentes comunidades no solo afrodescendientes, sino podemos citar entre otros: mujeres, que por su condición del género se les vulneran sus derechos; comunidad de orientación sexual diversa; grupos de etnia indígena; entre otros.

A pesar de que no solo la población afrodescendiente es víctima de las diferentes manifestaciones de discriminación y exclusión, si es una de las principalmente vulneradas, especialmente en la capital del país, y por un gremio importante como lo es el sector de la seguridad privada. Por este motivo, las empresas, el Estado y los diferentes estamentos deben tomar conciencia sobre la afectación a distintas poblaciones con las formas de proceder en cuanto a la marginación y desigualdad de oportunidades, para así brindar mecanismos y posibilidades para estos grupos minoritarios, especialmente personas afrodescendientes.

Pues tal como lo menciona el preámbulo de la Constitución Política de Colombia:

El pueblo de Colombia en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana (Const., 1991, p.1).

El preámbulo constitucional es muy claro al expresar igualdad, trabajo, justicia y libertad para todos los residentes en el territorio patrio. Es amplia la carta magna y es más explícita en sus artículos (5, 7,13 y 25) brindándole garantía a las personas más vulnerables. Sin embargo, surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Será que estas disposiciones se cumplen en Colombia?, ¿garantiza el Estado esta normatividad con

todos sus ciudadanos? Es complejo precisarlo, ya que la gran mayoría de personas afectadas por la no aplicación y garantías de las leyes colombianas, no tienen acceso a la justicia donde se pueda denunciar los abusos cometidos contra ellos, o en parte por temores contra su integridad personal o familiar.

Aleatoria a la normatividad principal, también se tiene la ley 1482 del 30 de noviembre del 2011, expedida por el congreso de la Republica de Colombia, que tiene por objeto “garantizar la protección de los derechos de una persona o grupo de personas, comunidad o pueblo que se han vulnerados por hechos de racismo o discriminación” (Ley 1482, 2011, art.1). Dentro de los principales artículos de la presente ley se pueden resaltar están art 3 y el art 5.

Se posee mucha normatividad pero, ¿por qué no se respeta y cumple como debiera ser? Los derechos son vulnerados, especialmente en los campos laborales, en empresas del sector privado, y empresas que prestan servicios de seguridad privada y vigilancia, las cuales no son ajenas a toda esta problemática, convirtiéndose en partícipes de desempleo, segregación, marginación y vulneración de los derechos de esta población.

¿Existe discriminación laboral con personas afrodescendientes en las empresas de seguridad privadas en la ciudad de Bogotá?*

Desarrollo

La parte laboral es el eje fundamental y central para el sostenimiento de una familia y para un ser humano, indistintamente de cualquier condición de este (por género, raza, religión, política u otro). El factor laboral permite suplir las necesidades del ser humano y de las personas dependientes de su núcleo familiar; con una vinculación laboral digna, la persona es útil en la sociedad y Estado, sintiéndose parte de toda su estructura sin discriminación o aislamiento.

Dentro de las principales ciudades que generan empleo en el país se encuentra Bogotá la capital de Colombia, donde están ubicados los principales centros industriales, fábricas, turismos, cadenas de grandes superficies y sectores de producción; estas son administradas por multinacionales y empresarios con capital privado. Dichas empresas generan una necesidad de personal en alto flujo, de acuerdo al movimiento comercial que presenta, ofreciendo gran oferta laboral para diferentes sectores, entre ellos el campo de la seguridad privada, donde se requiere un considerable número de talento humano para cubrir los diferentes puestos de vigilancia. Es allí donde concurren un alto número de colombianos con necesidad de empleo, citando habitantes de las regiones del pacífico y del atlántico, los cuales han tenido que migrar a las grandes ciudades como Bogotá por las oportunidades laborales que estas presentan, y es allí donde se observan constantemente los cuadros de discriminación hacia el personal afrodescendiente, a raíz de una estigmatización generalizada con esta población. No bastando con ser víctimas en sus sitios de orígenes de violencia, desplazamiento, necesidades básicas insatisfechas, pobreza,

* En general, las asignaturas de la Especialización me fueron de gran ayuda.

falta de inversión pública estatal, educación deficiente, mal servicio de salud, carencia de vivienda y falta de oportunidades laborales.

En el transcurso y desarrollo del ensayo, se ampliará más afondo las tesis y opiniones del libro informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana, de los autores: Cesar Rodríguez Garavito, Tatiana Alfonso sierra y Isabel Cavelier Adarve, del observatorio de discriminación racial en Colombia de julio de 2009. Un estudio sobre discriminación racial en el trabajo publicado por el observatorio de discriminación en Colombia. Donde mediante estadísticas y datos muestran la realidad de estas comunidades tan golpeadas por estos percances sociales, reflejando y repitiendo cuadros de exclusión en estas grandes ciudades por los empleadores, especialmente en el sector de la seguridad privada.

Igualmente, se evidencia que en Bogotá, es donde con un bajo perfil y con la indiferencia y anonimato rampante muchas empresas a través de su área de recursos humanos descartan o rechazan el personal afrodescendiente, procedente de regiones marginales del país, por estigmatización y viejas tradiciones, sin tener en cuenta la capacidad laboral y aportante de estas personas. Se observa que son rechazados en las diferentes empresas sin ninguna razón justificada y de peso, posiblemente, camuflando la verdadera causa de no aceptación (la cual es por su pigmentación) dejando de lado, sus capacidades, actitudes e incluso descartando el poner a prueba sus habilidades en las diferentes áreas del ramo.

A raíz de ello, se ha creado una atmosfera de exclusión, principalmente en la ciudad de Bogotá y en las empresas de vigilancia y seguridad privada, hacia personas afrodescendientes, estigmatizándolas de personas perezosas, problemáticas y rumberas, lo que es motivo de no ser tenido en cuenta para algún trabajo. Junto a estos inconvenientes, se nota que los pocos que son contratados son relegados a puestos o sitios con condiciones complejas en bodegas, garajes, lotes o terrenos abandonados, donde no se tiene contacto con la comunidad y son poco visibles ante la sociedad. De igual manera, no se brinda la oportunidad de capacitación en estas empresas para un ascenso o escalonar a una mejor posición. Por las necesidad y poca capacitación o educación de estas personas se les obliga a laborar largas jornadas por

un salario ínfimo, y en muchos casos no cubren con las garantías legales de protección social, siendo estafados y utilizados por los empleadores.

Hay en el ramo diferentes experiencias y casos de discriminación que se presentan con frecuencia en el área de seguridad y en otros campos laborales de la ciudad capital.

El racismo y la discriminación son problemas que afectan a la sociedad colombiana, son dos graves violaciones a los derechos humanos en el ámbito de la dignidad e igualdad, y las cuales son sufridas por el pueblo afrocolombiano. Se ve que la sociedad colombiana, llamada blanca, es una de las más racistas y discriminatorias del mundo, en contra especialmente de las personas de raza negra. Esto se debe a que a diario afrontan ofensas, prácticas de invisibilidad, exclusión y segregación, en los ámbitos educativos, políticos y especialmente en el laboral. Sin embargo los entes gubernamentales y gremios privados no reconocen la gravedad y efectos sociales que esto causa en la población, por ello, se carece de políticas públicas para afrontar su erradicación (Mosquera, 2015).

La Constitución Política de Colombia (1991) expresa entre sus artículos la protección a los derechos de todos los habitantes del territorio colombiano sin distinción de su etnia. Entre los principales están:

Artículo 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad

Artículo 7. El estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Const., 1991)

Dentro de la normatividad también se encuentra la Ley 1482. Entre sus principales artículos que garantizan la no discriminación se citan:

De los actos de discriminación

Artículo 3°. El Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor:

Artículo 134 A. Actos de Racismo o Discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 5°. El Código Penal tendrá un artículo 134C del siguiente tenor:

Artículo 134 C. Circunstancias de agravación punitiva. Las penas previstas en los artículos anteriores, se aumentarán de, una tercera parte a la mitad cuando:

6. La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales (Ley 1482, 2011, art. 3 y 5).

En algunos fallos de la corte constitucional se ha empleado la ley 931 del 30 de diciembre del 2004, sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en sus artículos 1 y 3.

ARTÍCULO 1o. OBJETIVO. La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser

tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo.

ARTÍCULO 3o. RAZONES DE EQUIDAD. A partir de la vigencia de la presente ley, los reglamentos que contemplen restricciones de edad para acceder a un cargo o empleo o un trabajo deberán ser modificados, con el propósito de eliminar esta o cualquier otra limitante que no garantice condiciones de equidad, razones que deberán ser promovidas entre todos los trabajadores. De igual forma, las convocatorias públicas o privadas no podrán contemplar limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica.

Manifiesta el doctor Mosquera, en su libro *Racismo y Discriminación Racial en Colombia* “Las persona afros son invisibles en las diferentes empresas y procesos del país son excluidas de los diferentes mecanismos de selección en la contratación de personal” (1999, p.28).

Concluye, que los diferentes entes gubernamentales y entidades estatales deben promover políticas en pro de la eliminación del racismo, al igual que los medios de comunicación hablados y escritos deben pronunciarse al respeto. No obstante no se observa por parte de ninguna entidad del Estado dé cifras o estadísticas donde se logre corroborar los maltratos, denuncias de casos de afectación laboral de las personas afrodescendientes en el país, y menos cifras de empleos brindados por empresas del sector privado, específicamente en la seguridad privada, donde son abusados constantemente las comunidades minoritarias (Mosquera, 1999).

De acuerdo a lo expuesto por la autora María del Carmen Zabala, en el libro sobre pobreza, exclusión social y discriminación étnico racial en américa latina en su parte 1 sobre la discriminación racial en el ámbito laboral: (todas las personas entrevistadas y relacionadas en su libro manifiestan haber sido víctimas de discriminación y exclusión en las diferentes aspectos sobre todo en su parte laboral).

De acuerdo a lo expresado por el ensayista Manuel, el nacer en una sociedad con patrones de belleza y nobleza definidas por culturas extranjeras y nada parecidas a

las propias, dificulta la igualdad de oportunidades. En Colombia la persona de raza negra está relacionada con anti belleza, anti elegancia, y el ser de tés blanca es todo lo contrario. Ensayo el Racismo en el país del Mestizaje 27 de Noviembre 2012.

Normatividad contra el racismo a nivel nacional e internacional

De acuerdo a lo tratado y referido en este trabajo hay mucha normatividad en Colombia que protegen los derechos de las personas menos favorecidas, citando alguna de estas a continuación:

- Código penal artículos 58 -134 a, 134b, 134 c, 134 d.
- Capitulo IX código penal art. 3
- Ley 70 del 1993: conocida como ley de comunidades negras. La cual promueve derechos sociales, políticos, territoriales, económicos y culturales de las comunidades afrocolombianas.
- Ley 649 del 2006: trata sobre las dos curules de los afrodescendientes en Colombia.
- Ley 115 del 1994: sobre la etnoeducacion en Colombia.

También Colombia se ha suscrito a algunos acuerdos y normas internacionales que amparan y cobijan a los habitantes del país sin hacer ningún tipo de diferenciación entre ellos, como los siguientes:

- Ley 22 del 1981 de la ONU (Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial)
- Ley 21 del 1991 de la OIT (Convenio 169 del 1989)
- Ley 22 del 1967 de la OIT (sobre la discriminación en empleos).

- Ley 74 del 1968 (Pacto Internacional de Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales).
- Dentro de la normatividad existente a nivel internacional encontramos los convenios de la organización internacional del trabajo.
El convenio # 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación 1985 (ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas o condición social).
Dentro de este convenio se fijan pautas para que esta actividad no se presente con las personas y haya derecho a un empleo digno.

Es de aclarar, que a pesar de toda esta normatividad existente, tanto en el ámbito internacional como nacional, donde se promueve el respeto por los derechos humanos y la igualdad en todas sus formas, se siguen presentados problemas que vulneran y afectan los derechos de las comunidades afrodescendientes. De igual forma, se presenta un factor complejo, con el cual tienen que luchar estas comunidades a diario en sus regiones, que es el conflicto armado. Este afecta en gran parte a las comunidades afrodescendientes, se refleja en el desplazamiento de estas comunidades hacia las grandes urbes, ubicándose en zonas de riesgo de las ciudades contribuyendo al cordón de miseria, y en su gran mayoría son comunidades afros.

Origen del racismo

El racismo se deriva de prejuicios, imaginarios y representaciones negativas creadas por los europeos y españoles durante el colonialismo esclavista en contra de las personas africanas. Por ello, es una ideología de dominación que tiene como fin el justificar la esclavitud de los negros africanos, para imponerles trabajos forzados. Los europeos los redujeron a la condición de animales, negándoles la dignidad humana. Desde entonces, las diferentes poblaciones del mundo fueron diferenciadas por el color de la piel. Los racistas inventaron las razas, luego llamaron entorno al color de la piel al negro, el indio, el blanco y el amarillo. Posterior a ello, los clasificaron en razas

superiores como la blanca quienes poseían el derecho de dominar, explotar y esclavizar las razas inferiores como indios y negros (Mosquera, 2015).

No obstante, luego de tantos años de abolición de la esclavitud, esta situación se presenta generalmente en algunos sectores y empresas del país donde las personas de tez blanca creen tener el dominio de las personas de raza negra o afrodescendiente con diferentes hechos de discriminación y marginación, así se demuestran su supremacía al no ofrecer el trato y condiciones de igualdad para todas las personas, tal como lo estipula la constitución y normas. Las humillaciones, malos tratos parece que dataran desde aquellos años de la esclavitud, donde los negros no tenían ningún tipo de derechos ni autonomía propia, los cuales eran propiedad de otras personas llamadas los patrones o amos, invisibilizando a los afrodescendientes.

Con la ley de abolición de la esclavitud en Colombia en el año de 1851, a los libertados o esclavos no se les reconoció nada de lo trabajado, nada de tierras, ni vivienda, ni ciudadanía, mucho menos trato de personas, siguieron tratándolos como esclavos quedando sumergidos en situaciones de miseria y subordinación. Por ello, hasta hoy en día se observa a las personas afrodescendientes relegadas y realizando labores que no son reconocidas por un amplio sector de la sociedad. Las poblaciones afrodescendientes son las que tiene los mayores índices de necesidades básicas insatisfechas en Colombia, la desigualdad reina en la población de raza negra, pues tienen el abandono estatal conllevando a una falta de oportunidades en los campos educativos y laborales.

Racismo en Colombia

En el país, las expresiones que, una persona llamada blanca, utiliza para con un afrodescendiente para hacer referencia a él pueden ser entre otras: negrito, negrita, niche, morocho, mi sangre, mi color, o persona de color. También utilizan expresiones para referirse a algo malo como: suerte negra, lista negra, día negro u oscuro, la vio negra, noche negra, trabaje como negro, usted no parece negro, negro tenía que ser, la negrita esa, negro chorro de humo, trabajar como negro para vivir como blanco, yo no

soy racista pero no me gustaría que mis hijas se casaran con un negro, que lo relacionan con lo malo, lo sucio, lo ilegal y lo feo con el adjetivo negro entre otros. Subvalorando las personas negras y causando efectos negativos en su personalidad y autoestima.

Un factor que influye mucho en las condiciones laborales son los fenotipos y características raciales de los afrodescendientes que los hace diferentes a otras razas, entre las cuales se encuentran, además de su pigmentación, la nariz chata, labios gruesos, pelo crespo y caracteres de voz fuerte con acento diferente a otras culturas todos estos aspectos les dificulta conseguir un buen empleo, ya que las otras razas son de características más comunes a las razas europeas o inglesas. Hoy en día algunos empleadores contratan las personas por belleza física, colocando en desventaja a los afrodescendientes (Rodríguez, Alfonso & Cavelier, 2009).

Para Cárdenas se ha dicho que las minorías étnicas en Colombia como lo son (afrocolombianos e indígenas), tienden a presentar más desventajas que blancos y mestizos, en las condiciones del nivel de vida, algunos investigadores afirman que esto se debe a la exclusión social y económica en Colombia (Cárdenas et. 2008).

De acuerdo con un artículo del periódico el universal de col prensa, a pesar que en Colombia se presenta muchas etnias persiste la discriminación en toda índole, con las minorías como negros e indígenas mirándose la pobreza, marginación, y ausencia de oportunidades de trabajo y educativas, los niveles en la educación en departamentos poblados por población afrodescendientes es muy alto, de acuerdo a estudios de la comisión de movilidad social y equidad del departamento de planeación, solo uno de cada cinco afrodescendiente, puede ingresar a la educación superior y uno de cada dos personas es desempleada, dándose el rebusque y la informalidad entre esta población. Periódico el universal, col prensa. (20 marzo 2013).

De acuerdo con la educadora Isabel Cristina López Díaz, en Colombia con el paso del tiempo han predominado poblaciones sobre la cual se enmarcan los prejuicios culturales que los han hecho objeto de discriminación, siendo los principales grupos:

(Los niños y niñas, los jóvenes, los ancianos, las mujeres, por razas y etnias, por religión y orientación sexual y por discapacidad o enfermedad). (López D. Isabel 2005 p.10).

Al respecto, se observa que dentro de los países que presentan porcentajes de discriminación, está Colombia, que a pesar de no posicionarse dentro de los primeros países, es preocupante su índice, pues como se evidencia en la siguiente grafica tiene un 5.3 sobre una escala de 20.

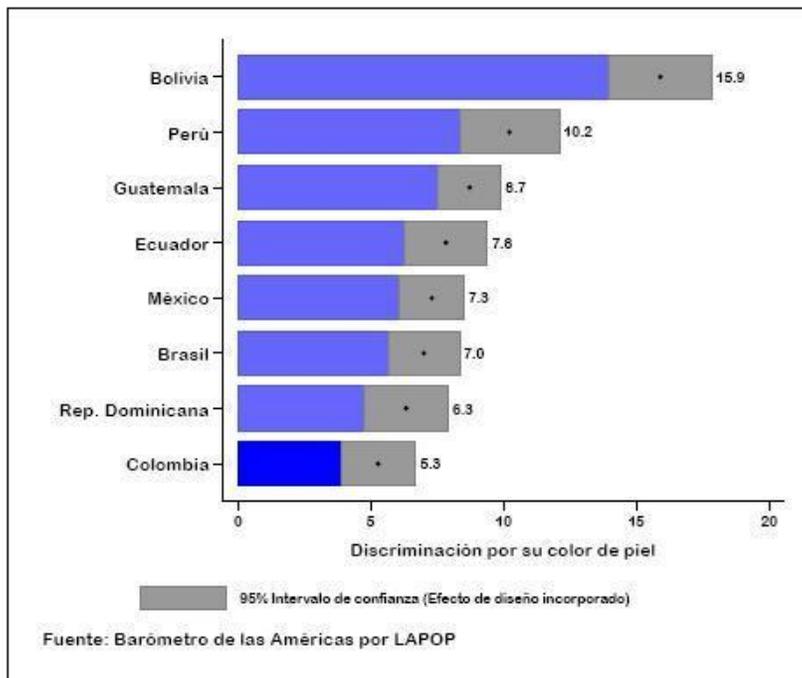
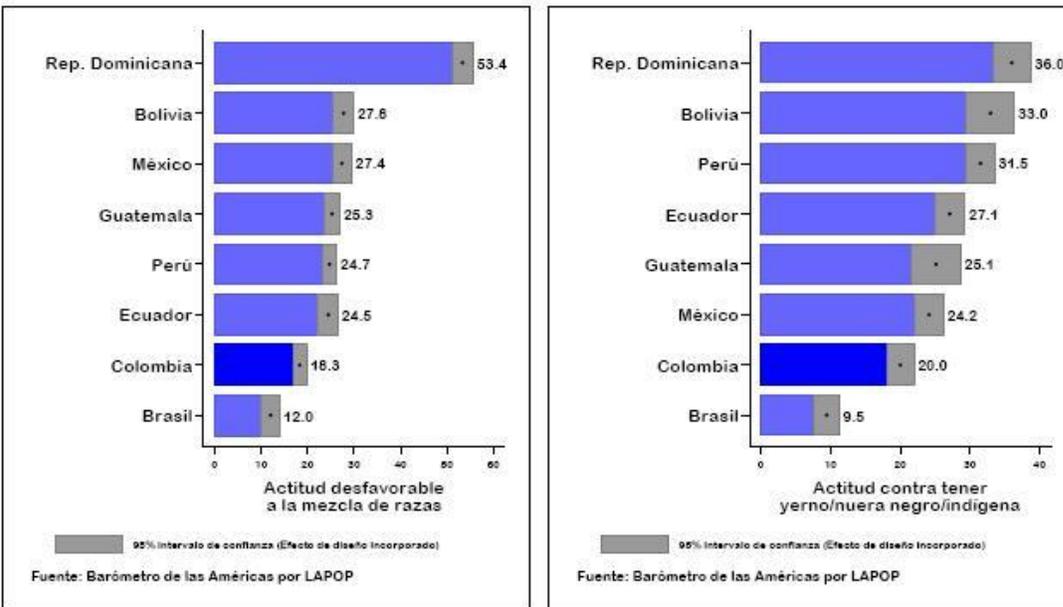


Gráfico X.15 - Experiencia de discriminación por color de piel en las Américas, 2010

Fuente: barómetro de las américas LAPOP.

Por otro lado, en cuanto a la actitud favorable a la mezcla de razas, Colombia presenta un 18.3 sobre una escala de 60, lo que indica la tendencia es a evitar involucrarse con alguien distinto a su propia raza, en ese orden de ideas se prefiere tener una convivencia con personas de diferentes razas pero no llegar a mezclarse

directamente con ellas.



Fuente: Barómetro de las Américas por LAPOP.

Frente a la última gráfica, se evidencia que es más desfavorable a la vista de la familia tener que emparentar (ya sea un yerno/nuera), con alguien de color de piel diferente, lo que demuestra una apatía fuerte a conformar familia con personas diferentes de su raza.

Efectos del racismo y la discriminación

La opresión estigmatización de la raza negra en Colombia causa efectos adversos en las personas que la padecen como los siguientes (Mosquera, 2015).

- Baja autoestima y efectos emocionales.
- Subvaloración de las personas de raza negra.
- Marginación, invisibilización.
- Desinterés por prepararse.
- Dependencia ante personas con autoridad y poder
- Desconfianza y derrotismo en sus capacidades.
- Complejos de inferioridad y subvaloración.

De igual manera, en la parte socio-económica se refleja la exclusión de los afrodescendientes en los diferentes mercados, más exactamente en el área laboral. De acuerdo a cifras del plan nacional de desarrollo de la población afrocolombiana entre (1998-2002), los índices más bajos en salud, educación, analfabetismo son más altos en las poblaciones negras, en comparación con otras razas. Es tan marcado el origen socio- racial en el país que es imposible encontrar personas afrodescendientes en cargos directivos o con cierto nivel de importancia en las empresas. Uno de los mayores obstáculos de esta comunidad al buscar fuentes de empleo se reflejan en una selección de personal no equitativa, desfavoreciéndoles en dichos procesos (Mosquera, 2015).

El departamento nacional de planeación en sus estadísticas relaciona la población afrocolombiana en un promedio del 30% del país aproximadamente unos 12 millones de personas, especificando que en su gran mayoría viven en la pobreza o miseria, lo mismo que son víctimas de exclusión social y discriminación racial (DANE, 2005).

Donde se observa discriminación en Colombia:

En Colombia, es constante la práctica de la discriminación y marginalidad de grupos minoritarios especialmente las personas de raza negra, donde más se observa esta conducta en el país es: (Mosquera, 2015).

- Instituciones del Estado.
- Delegaciones diplomáticas.
- Sistema educativo universitario.
- Empresas financieras.
- Empresas privadas.

De acuerdo con el estudio realizado en la compilación raza y vivienda en Colombia por Natalia duarte, y otro grupo de investigadores, las personas afrocolombianas que llegan a las diferentes ciudades del país tiene un nivel de calidad de vida más bajo, debido a que se ubican en sectores

marginales de la ciudad donde la economía es más accesible a ellos, teniendo unas viviendas poco dignas (Natalia, d.2013).

Otro factor que implica la gran pobreza y marginalidad de uno de los departamentos con mayor población afrodescendiente en el país como lo es el choco, es que su producción de economía se basaba en la extracción del oro siendo el segundo a nivel país, pero con el tiempo paso hacer superado por otros departamentos en esta actividad lo que ha llevado a grandes necesidades en estas tierras negras. (Bonet, j. 2007).

Discriminación y estigmatización en el sector de la vigilancia y seguridad privada

Por otro lado, la discriminación y estigmatización se da especialmente en áreas de contratación en servicios de la seguridad y vigilancia privada, pues se tienen unos estándares para recibir persona con una condiciones físicas y una presentación personal que parece que fueran un prototipo de personas modelos para exhibir en las porterías de las unidades residenciales, centros comerciales y sitios donde se atiende el público. Esto se debe a que la sociedad colombiana se ha acostumbrado a personas con un tipo de belleza que es atribuible a personas de raza blanca; además, como las características y fenotipos de los afrodescendientes no son similares a la otra raza son marginados y rechazados para estos empleos y los pocos que son contratados son asignados a sectores donde no se tiene contacto y acceso con público.

En diversas empresas de vigilancia y seguridad privadas en la selección del personal, el área de recursos humanos rechazan las hojas de vida de los afrodescendientes. Por otro lado, se hace un mal manejo de los concursos y exámenes para afrodescendientes y en sus mecanismos son excluidos. Un ejemplo común en la

sociedad y especialmente en la ciudad de Bogotá es cuando unas personas negras solicitan arrendamiento en zonas de la ciudad son discriminados por los dueños de las propiedades, por los diferentes estigmas que existen negándoles la posibilidades de vivienda así se cuente con los recursos para el pago de esta. En la búsqueda de empleos solo se ofrecen servicios domésticos como meseros, cocineros, y otras labores que no demeritan a una persona pero que están establecidos para personas con poca educación.

Colombia es un país multiétnico, donde existen diferentes tipos de razas, personas y culturas de acuerdo a la distribución geográfica, se evidencia que las personas afrodescendientes se ubicaron en algunos sitios específicos del país por las condiciones geográficas estratégicas, ya que contaban con ríos y salidas al mar para sus diferentes actividades ancestrales que eran costumbres en África, otros en zonas áridas, montañosas y selváticas huyendo de la esclavitud y condiciones de maltrato de los esclavistas y los llamados amos. No obstante, de acuerdo a las condiciones, necesidades de empleo y cambios de tiempo algunos afrodescendientes se vieron en la necesidad de migrar a las principales ciudades en busca de mejores oportunidades, es así que la población negra que habita en las principales urbes del país es un promedio de 18.5% de la población colombiana, unos 9 millones de un promedio poblacional de 46 millones de colombianos (DANE, 2005). Se observa en la parte económica la desventaja notoria de los afrodescendiente comparados con otras razas, por ejemplo el ingreso per cápita de los afrodescendiente es de unos 500 dólares al año frente a un promedio de 1500 dólares del resto nacional. El 75% de los afrodescendientes reciben salarios inferiores al salario mínimo. En la parte educativa por cada 100 jóvenes que culminan el bachillerato solo dos pueden ingresar a la universidad o algún tipo de educación superior. El nivel de vida o esperanza de vida de las comunidades afros es de un 20% menos que el promedio nacional. (Reales, 2004).

A continuación se presentan unas conclusiones de acuerdo a unas entrevistas hechas a algunos afrodescendientes afectados en el área de la vigilancia y seguridad privada (ver anexo1).

Conclusiones de las entrevistas

De acuerdo a lo percibido en las entrevistas con los dos funcionarios, se logró detectar su sentido de conformismo en las labores que desarrollan, dado que en estos casos cuando ellos intentaron un proceso de superación y escalamiento en la empresa no sintieron apoyo o el respaldo de las directivas, mucho menos la incentivación y estímulos a buscar ascender en el campo de la seguridad. Es una experiencia perdida en esta labor que con el tiempo relega a las persona, en especial a los afrodescendiente y otros que no reúnen el prototipo de presentación personal o expresión física y verbal que reúnen otras personas diferentes a la raza negra. Esto trae como consecuencia que tengan un mínimo o ninguna posibilidad de ocupar cargos de responsabilidad o directivos dentro del gremio de la seguridad y vigilancia privada.

Algunas personas que han sido víctimas de tratos fuertes en discriminación, se negaron a dar sus datos por temores, en sus respectivas empresas, al igual no saben a quién acudir ante estos hechos, pues existe un curriculum oculto y desconocimiento por parte de los afectados en su procedimiento y hacer valer sus derechos.

Conclusiones y recomendaciones

Frecuentemente se cometen hechos de discriminación y segregación en el sector laboral con las persona afrodescendientes, sobre todo en áreas como el sector privado específicamente en la seguridad privada en Bogotá a pesar de toda la normatividad existente en el orden jurídico del país, negando el derecho que todos tienen por el simple aspecto de ser seres humano. De allí que Deba existir un seguimiento y control más eficaz, por parte de las diferentes autoridades estatales y organismos defensores de los derechos humanos como: procuraduría, defensorías y personerías, al igual que los medios masivos de comunicación, los cuales deben tener políticas para contrarrestar estos hechos que dejan mal posicionado al país internacionalmente.

Se necesitan unas políticas estrictas por parte del Estado, que le permitan a los afrodescendientes tener la posibilidad de competir en igualdad de condiciones con el

resto de la población colombiana, y no ser estigmatizados por un color de piel u otros aspectos excluyentes.

Se hace necesario que las diferentes instituciones de derechos humanos en unión con el Estado y gremios privados generen políticas que permitan a estas comunidades participar en igualdad de oportunidades.

Además, se debe impartir de la misma forma unas capacitaciones a las comunidades afrodescendientes para que sepan cuáles son sus derechos y que los puedan exigir ante cualquier entidad o persona que los vulnere.

Por otro lado, es necesario establecer unos mecanismo efectivos para denuncias que surtan los efectos acertados contra los hechos de discriminación, no solo de afrodescendientes sino de cualquier persona que se ha afectada en sus derechos humano.

Igualmente es pertinente realizar un acompañamiento a nivel nacional e internacional de garantías contra las poblaciones afectadas en casos de discriminación.

Finalmente, realizar una coordinación permanente con organismos penales, judiciales y de control para que en Colombia no se presenten casos de maltratos a las comunidades afrodescendientes.

Podemos de igual forma referirnos algunas sugerencias y recomendaciones, que realiza la ONU, en su (informe de derechos humanos edición número – 5), sobre racismo y discriminación racial entre las siguientes:

- Fortalecimiento de los gobiernos en las medidas jurídicas contra el racismo y la discriminación racial estableciendo sanciones jurídicas.
- Los gobiernos deben crear las condiciones favorables y fomentar la adopción de medidas jurídicas que tengan el fin de proteger los derechos humanos de las personas en su minoría y etnias.

Referencias

- Constitución política de Colombia. [Const.] (1991) 2da Ed. Legis
- Congreso de Colombia. (30 de noviembre de 2011) Ley de Vulneración y Actos de Racismo y Discriminación. [Ley 1482 de 2011]. DO: 48.270.
- Congreso de Colombia. (30 de diciembre del 2004) Ley Normas Sobre El Derecho Al Trabajo En Condiciones De Igualdad. [Ley 931 de 2004]. DO: 45.777.
- Congreso de Colombia. (27 de agosto del 1993) Ley Sobre Derechos De Comunidades Negras. [Ley 70 de 1993]. DO: 41.013.
- DANE (2005) Afrocolombianos y el Censo. Tomado de:
http://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r1/articulo7_r1.htm
- Rodríguez, C., Alfonso T. & Cavelier, Isabel (2009) Informe Sobre Discriminación Racial Y Derechos De Población Afrocolombiana, Por El Observatorio De Discriminación Racial De Colombia.
- Mosquera, J. (1996) Racismo y Discriminación en Colombia
- Mosquera, J. (2015) El racismo y la discriminación racial en Colombia. Movimiento nacional afrocolombiano CIMARRON Programa de etnoeducacion Afrocolombiana, Bogotá.
- Manuel, p. (2012) ensayo, racismo en el país del mestizaje.
- Cárdenas et, (2008).Discriminación en Colombia.
- Periódico el universal col prensa (20 de Marzo 2013) Racismo.
- Natalia, D., Sebastián, V. (2013) raza y vivienda en Colombia. La segregación residencial y las condiciones de vida en la ciudad.
- Bonet, J.(2007) ¿Por qué pobre el choco?.
- Código penal
- Ley 70
- Ley 649 del 2006
- Ley 115 del 1994
- Ley 22 de 1981

Ley 21 de 1991

Ley 74 del 1968.

Ley 22 de 1967.

Derechos Humanos (programa de acción para el segundo decenio de la lucha contra el racismo y la discriminación racial) edición # 5. ONU.

Bogotá Ciudad mestiza: derecho a la igualdad sin discriminación, López D. Isabel 2005 p 10.

Conozcamos los convenios de la OIT. P.10.

Pobreza exclusión social y discriminación étnico-racial en américa latina (parte 1 – discriminación en el ámbito laboral). Zabaleta María C.

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista número uno. Realizada al señor: armando Perea, vigilante de la empresa -- la entrevista fue realizada personalmente con el mencionado, entrevistador wilman Mosquera.

Soy wilman Mosquera estudiante de la especialización en administración de seguridad de la universidad militar nueva granada, en el día de hoy realizare una entrevista personal al señor Armando sobre su trabajo en las diferentes empresas de vigilancia del sector en la ciudad de Bogotá, orientada hacia en su experiencia ha tenido algún caso personal o presenciado de algún compañeros actos de discriminación o racismo por su raza.

W. M -Buenos días coménteme su edad y cuanto tiempo lleva laborando en el campo de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá?

Armando – buenos días tengo 45 años y trabajo hace 20 años en vigilancia privada.

W.M – ¿de qué departamento es usted?

A – yo nací en el choco en el municipio de istmina y me vine para Bogotá desde los 20 años a buscar una mejor forma de vida.

W.M – ¿en su tiempo viviendo en la ciudad de Bogotá en algún momento se ha sentido discriminado y rechazado por su color de piel?

A – si recién llegue a aquí no podía encontrar vivienda la gente no le gustaba arrendarle a uno lo miraban como si uno fuera arrobarles y en la calle pasaban lejos de uno o se cruzaban al otro anden.

W.M – ¿durante sus trabajos en seguridad durante el tiempo de trabajo se ha sentido rechazado por los directivo o dueños de la empresa?

A – si eso se ha dado en varios casos una vez cuando me mandaron a un conjunto en el norte muy bonito y elegante por un turno y yo creí que me seguirían mandando haya y el supervisor me dijo que iba para otro puesto en una fábrica de productos, yo pregunte por qué y me informo que los residentes no querían personas negras haya por eso me cambiaron. Y otro caso sucedió cuando lleve mi hoja de vida para escolta en una empresa no me hicieron el proceso porque de acuerdo a ellos no reunía los requisitos para el puesto y después me entere que fue por que querían personas de ojos claro y altos.

W.M – ¿alguna vez denunció estos hechos ante alguna autoridad?

A – la verdad no ya que siempre teme uno por su trabajo.

W.M – ¿en el tiempo que usted lleva trabajando sus patrones le han dado la oportunidad de ascender en las empresas?

A – no eso toca es por cuenta de uno y la verdad lo que uno gana apenas alcanza para cubrir las necesidades de la casa y la familia.

Entrevista numero dos realizada el señor Pedro Cuesta, trabajador de la empresa Seguintegral de la ciudad de Bogotá. En la cual lleva trabajando

5 años, entrevista realizada por el estudiante Wilman Mosquera de la especialización en administración de la seguridad universidad militar Nueva granada.

Entrevistador – ¿cuánto tiempo lleva trabajando en vigilancia privada?

Entrevistado – aproximadamente unos 8 años.

W.M –¿ cómo se siente trabajando en este campo de la vigilancia privada?

P.C – me gustaría algo mejor y no estar trasnochando y también los pagos se demoran a veces, pero no encuentra otro empleo rápido en la ciudad.

W.M – ¿cuenta usted con estudios en seguridad como supervisor y otros que se necesitan para poder tener un cargo más alto y poder ganar un mejor sueldo?

P. C – si señor yo hace cuatro años me capacite y he presentado estos papeles a la empresa donde trabajo pero siempre me han dicho que no hay vacantes para esos cargos, por eso me ha tocado seguir trasnochando y ganado un mínimo.

W.M – ¿durante el tiempo que lleva trabajando ha tenido inconvenientes por su color de piel en el trabajo?

P.C – no directamente, los compañeros y algunos jefes se chancean conmigo y me sacan refranes por mi forma de hablar que es típica de buenaventura.