# CONTRIBUCIONES AL INFORME DEL SECRETARIO GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA IMPLEMENTACI6N DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL DECENIO INTERNACIONAL PARA LOSAFRODESCENDIENTES

El presente documento fue elaborado en respuesta a la convocatoria enviada para la preparación del informe de 2024 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la implementación del programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes, de conformidad con la Resolución 69/16 de la Asamblea General.

Luego de una consulta interinstitucional adelantada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, se recibieron las respuestas del Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía General de la Nación, las cuales se presentan a continuación:

# **“***proporcione información sobre las medidas concretas y practicas adoptadas a nivel nacional mediante la adopción 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 los afrodescendientes, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres, las niñas y los varones jóvenes, particularmente en las siguientes áreas de acuerdo con el programa de actividades del Decenio”.*

1. **Reconocimiento**

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda (DANE, Censo Nacional de Población y Vivienda, 2018), se auto-reconocieron como pertenecientes a pueblos y comunidades étnicas un total de 4.890.390 personas, equivalente al 10.5% del total de la población nacional aproximadamente. Al respecto, un total de 1.905.617, es decir un 4,4% de la población, se auto-reconoció como integrante de la comunidad indígena; en tanto que 2.649 personas, (0.006% de la población nacional) declararon su pertenencia al pueblo Rrom o Gitano y como pertenecientes a las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras un total de 2.982.224 personas (6 % de la población).

Al respecto, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) señaló que, para el caso de las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, el registro había sido menor por algunos errores técnicos en el levantamiento del Censo, para el caso en concreto manifestó:

“[…] En reconocimiento de las dificultades particulares del desempeño de la pregunta de autorreconocimiento étnico en el censo para la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera, pero dada su concordancia estadística con los resultados de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2018, el DANE estableció la oficialidad de la declaración censal para esta población solo en materia de estructuras demográficas e indicadores sociales, información que permite caracterizar de manera precisa las brechas de esta población para identificar y reconocer sus condiciones de vida y posibilitar la generación de la política pública, y estimó la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera, con carácter oficial, en 4.671.160 personas para 2018 […]” .

Así, la cifra de 4.671.160 personas pertenecientes a la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera corresponde a un 9.34% de la población nacional. Con este nuevo dato oficial, la población perteneciente a Pueblos y Comunidades étnicas en Colombia se estima en el 13.84% de la población aproximadamente.

Por otra parte, se destaca que si bien el DANE produjo una Guía que “brinda lineamientos conceptuales, normativos y metodológicos para promover y orientar la inclusión del Enfoque Diferencial e Interseccional de manera transversal en el proceso de producción y difusión de datos estadísticos” , es aún necesaria su implementación tanto por las entidades del Sistema Nacional de Estadística – SEN, como por parte de todas las entidades del Estado responsables de las políticas públicas del País.

Con este contexto, en el marco de las competencias del Departamento Nacional de Planeación, se estima pertinente informar sobre el Plan Nacional de Desarrollo y las políticas, planes, programas y proyectos en el marco de este, que se erigen como medidas concretas encaminados a luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a que se enfrentan los afrodescendientes, promoviendo la justicia racial, la igualdad y la garantía de derechos de la Comunidad Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera en nuestro país.

1. **Derecho a la igualdad y la no discriminación**

En las Bases del Plan Nacional de Desarrollo, PND 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, expedido mediante la Ley 2294 de 2023, se reconoce y recoge varias de las manifestaciones de racismo sistémico experimentado por la Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera en Colombia. Al respecto en dicho documento se menciona:

“[…] Aunque los pueblos y comunidades étnicas, su diversidad, sus culturas, cosmovisiones y aportes al cuidado de la tierra, el ambiente y la naturaleza desde una óptica de respeto ancestral, constituyen riquezas de nuestra nación; ni la sociedad ni las instituciones públicas lo han reconocido. Estas poblaciones han padecido y siguen padeciendo diferentes tipos de violencia e injusticias, como el conflicto armado, el despojo territorial, y diferentes formas de exclusión social como el racismo y la marginación estructural. Si bien, la normatividad vigente y la jurisprudencia han sentado las bases para garantizar su participación en las decisiones que los afectan, los pueblos indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y el pueblo Rrom aún no ven sus derechos respetados ni garantizados.”[[1]](#footnote-1)

1. **Formas múltiples o agravadas de discriminación**

La Fiscalía General de la Nación, a partir del mes de septiembre de 2022, inició el diseño de la Estrategia para la atención de las afectaciones contra la población N.A.R.P., la cual tiene en cuenta delitos sufridos por personas Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras en todo el país, especialmente las que afecten a las personas que habitan Consejos Comunitarios con o sin territorios colectivos, la violencia sexual e intrafamiliar y los actos de discriminación y hostigamientos.

**Líneas de acción**

* **Caracterización de las víctimas:** se ha avanzado en la caracterización de la pertenencia étnica de las víctimas Negras, Afrodescendientes, Raizales o Palenqueras en los Sistemas de información Misional de la Fiscalía General de la Nación.
* **Atención a los delitos de actos de discriminación y hostigamiento:** En el último año se han atendido casos de actos de discriminación y hostigamiento y recientemente se logró una sentencia condenatoria por este delito cometido por una ciudadana en contra de una servidora pública. Igualmente se han dictado capacitaciones sobre esta temática dirigidas a los fiscales e investigadores en las ciudades de Medellín y Bogotá.
* **Interlocución con Consejos Comunitarios y organizaciones sociales de base:** Durante el año 2023 se han iniciado escenarios de articulación con Consejos Comunitarios del Distrito de Buenaventura y con organizaciones sociales en el departamento del Chocó. Adicionalmente, se han atendido casos en conjunto con colectivos que litigan casos de violencia contra población Negra, Afrodescendiente, Raizal o Palenquera.
* **Atención, seguimiento y apoyo a casos de violencia sexual e intrafamiliar contra niños, niñas y adolescentes Negras, Afrodescendientes, Raizales o Palenqueras:** Desde el grupo de NNA se designó a una fiscal para apoyar a la estrategia en el abordaje de estos casos, aún no se han definido las zonas que se priorizarán y los casos a los que se les hará seguimiento.
* **Seguimiento a casos de homicidio de personas Negras, Afrodescendientes, Raizales o Palenqueras**.
* **Expedición de Instrumentos al interior de la Fiscalía General de la Nación:** En el último año la FGN expidió dos instrumentos que orientan la labor de fiscales e investigadores en el abordaje de casos por los delitos de actos de discriminación racial y hostigamiento. El primero es la Directiva 0014 del 27 de noviembre de 2023 "Por medio de la cual se establecen directrices generales para la investigación yjudicialización de los delitos de actos de discriminación y hostigamiento". Este instrumento brinda herramientas conceptuales para comprender los artículos 134a, 134B, 134C y134D del código penal. En segundo lugar, se expidió la Guía para la Investigación y Judicialización de los delitos de actos de discriminación y hostigamiento, esta guía complementa la Directiva 0014, incluye definiciones básicas útiles para la orientación y el desarrollo del proceso penal, incluye definiciones legales y jurisprudenciales sobre la población afrodescendiente en Colombia, además explica las diferentes formas de racismo que puede sufrir la población negra en el país[[2]](#footnote-2).

# **“***proporcione información sobre las medidas concretas y practicas adoptadas a nivel nacional mediante la adopción 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 los afrodescendientes, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres, las niñas y los varones jóvenes, particularmente en las siguientes áreas de acuerdo con el programa de actividades del Decenio”.*

En relación con el Numeral 1) Reconocimiento que abarca los literales a), b), c) y d), la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) por medio de la Resolución 4607 del 21 de noviembre de 2022, conformó el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, integrado por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, pertenecientes a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales, y del Nivel Central del Ministerio del Trabajo, con conocimientos específicos para abordar inspecciones y actuaciones con enfoque diferencial derechos de las mujeres y de género con mirada territorial e interseccional, tendientes a prevenir y sancionar las conductas generadoras de violencia de género conforme a ley, disminuir la brechas de género en el ámbito laboral y garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que integran el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género deberán aplicar el *“Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual”* adoptado mediante Resolución 2110 del 30 de junio de 2023.

En este protocolo, se indaga sobre los procesos ingreso y selección al empleo para prevenir prácticas discriminatorias en el proceso de vinculación del personal a los puestos de trabajo por raza, orientación sexual o religión.

De otra parte, la Subdirección de Inspección de la Dirección Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, emite los lineamientos anuales para la ejecución de visitas de inspección o acciones de inspección con el objetivo de fomentar la prevención y la protección, pues gracias a la modalidad preventiva, diálogo social y el principio protector se podrán detectar las posibles violaciones a las normas laborales y adoptar medidas correctivas de forma oportuna, en defensa de los derechos de los trabajadores y de la legalidad laboral.

* **Con respecto al Numeral 3) Desarrollo, Literal c) Empleo, a continuación, se detallan las acciones Ministerio del Trabajo aplicables a población Afrodescendientes en esta materia:**

Dentro de las principales políticas para la generación de empleo, que benefician a población afrodescendiente, El Sistema Nacional de Gestión de Empleo, administrado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, entidad que hace parte del Sector Trabajo liderado por el Ministerio del Trabajo en Colombia. El Servicio Público de Empleo, como comúnmente se denomina, es la principal política activa de empleo, que aporta al encuentro entre la oferta y la demanda laboral, mitiga el desempleo del país, promueve la inserción laboral de los grupos poblacionales que presentan mayores barreras de empleabilidad, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas (Ley 1636 de 2013).

Todos los ciudadanos, en especial la población de grupos poblacionales especiales, vulnerables, tales como jóvenes, mujeres, adultos, personas en condición de discapacitados, desplazados, afrodescendientes, sin distinción y de manera gratuita, pueden acceder al Servicio Público de Empleo y realizar el ingreso a la ruta básica de empleo donde recibirán los siguientes servicios:

1. **Registro de buscadores de empleo:** permite realizar el registro de manera virtual o presencial en el sistema informático al prestador, que incluye: Hojas de Vida de los oferentes, Información básica de demandantes y vacantes.
2. **Orientación laboral a buscadores de empleo:** comprende el análisis del perfil del oferente, información general del mercado laboral, información sobre programas de empleabilidad y asesorías en el desarrollo de estrategias de búsqueda.
3. **Preselección:** es el proceso que permite identificar entre los oferentes inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante.
4. **Remisión:** es el proceso por el cual se envían o se ponen a disposición del empleador, los perfiles de los candidatos preseleccionados.

Por otro lado, con la expedición del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 Ley 2294 de 2023 “Colombia potencial mundial de la vida”, en el artículo 79 se define la extensión de la vigencia temporal hasta agosto de 2026 del incentivo para la generación de nuevos empleo y reducción del desempleo en la población creado mediante el Artículo 24 de la Ley 2155 de 2021[[3]](#footnote-3).

1. Información llegada por la Dirección de Gobierno, Derechos Humanos y Paz Departamento Nacional de Planeación – DNP-. [↑](#footnote-ref-1)
2. Información aportada por el Despacho de la Vicefiscalía General de la Nación. [↑](#footnote-ref-2)
3. Información allegada por la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo. [↑](#footnote-ref-3)