

LA MUJER AFRODESCENDIENTE EN LAS ORGANIZACIONES

Trabajo de grado para optar al título de psicólogas

**DISSA ORLAY CÓRDOBA CHAVERRA
CINDY JOHANA MORENO MORENO**

Asesora

**Tatiana Andrea Cano Isaza
Magíster en psicología**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

2015

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	4
Introducción	5
1. Planteamiento del problema	7
1.1. Antecedentes de Investigación	9
1.2. Justificación.....	15
2. Objetivos	17
2.1 objetivo general	17
2.2 Objetivos específicos.....	17
3. Referente Conceptual.....	18
3.1 Equidad de género	18
3.2. Identidad étnica	19
3.3 Rol.....	22
3.4. Organización	24
4. Metodología	26
4.1. Diseño metodológico.....	26
4.2. Técnicas de recolección de información.	28
4.3. Organización, análisis e interpretación de la información recolectada.	30
4.3.1. Organización.....	31
4.3.2. Análisis e interpretación	31
4.3.3. Validación.....	32
4.4. Población y Participantes	33
4.4.1. Población	33
4.4.2. Participantes.....	36
4.5. Consideraciones Éticas.....	38

5. Resultados	40
5.1 Quiénes son como mujeres afrodescendientes	40
5.2 Las mujeres y los otros en lo laboral	51
5.3 La mujer afrodescendiente en lo laboral	55
6. Discusión.....	64
7. Conclusiones	85
8. Limitaciones y recomendaciones	88
Referencias.....	89
Anexos	94

Resumen

La población afrodescendiente en el país vive en condiciones precarias, con poco acceso a educación, trabajo, servicios básicos, entre otros; esta situación se agrava aún más en el caso de las mujeres afrodescendientes. Por esto, se desarrolló este trabajo con miras a contribuir a la comprensión de estas condiciones y de la manera cómo las mujeres afrodescendientes las viven, como aporte para la transformación de estas. Para realizarlo se abordó la pregunta por el rol de las mujeres afrodescendientes entrevistadas en sus organizaciones; en particular, la forma en que este, según las mujeres, se ve o no afectado por razones de su etnia.

Para abordar esta pregunta, se desarrolló un estudio de caso múltiple, inscrito en el paradigma hermenéutico y enfoque cualitativo; que permite dar relieve a la interpretación de un fenómeno en particular, desde la perspectiva de los sujetos actores de este. Teniendo, como referencia, el discurso de cuatro mujeres afrodescendientes del Valle de Aburrá, para así resarcir el rol histórico, social, y cultural, que ha ocupado, ocupa, y ocupará la mujer afrodescendiente.

En esta investigación, se encontró que el rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones se ve afectado por razones de su etnia, debido a que como mujer y como afrodescendiente se ha visto afectada por estigmas sociales y culturales que le han dificultado su desarrollo histórico, social, y económico; por ejemplo, con la restricción en los trabajos que se le ofrecen; lo que ha generado en estas mujeres una forma particular de ser, sentir y pensar que afecta la forma en que ejercen su función, en general, trabajando más de lo que se espera de ellas, para “compensar” su etnia”

Palabras Claves: Rol, Mujer afrodescendiente, Discriminación, Rol Asumido, Rol asignado, Organizaciones.

Introducción

Este trabajo de investigación se realiza en pos de articular los conocimientos adquiridos en el proceso de formación a nivel de pregrado en psicología. El tema y el proyecto presentados se eligieron dado a que como mujeres afrodescendientes que se enfrentan a un futuro laboral inmerso en las distintas organizaciones nos surgió una inquietud inicial por el rol que desempeñan las mujeres afrodescendientes en las distintas organizaciones; a medida que se fue realizando el proyecto de investigación se amplió la indagación hacia la forma cómo las mujeres viven este rol, y enfocando la búsqueda en el dialogo con mujeres afrodescendientes.

Por otra parte, en el contexto actual, el tema es relevante ya que en el país las condiciones de la población afrodescendiente son bastante precarias en términos de alimentación, vivienda, empleo, salud, entre otros; asunto que ha hecho que a nivel nacional e internacional se orienten acciones y estrategias para superar estas inequidades. Con miras a lo anterior, es importante que los psicólogos se pregunten y trabajen en las condiciones de estas poblaciones minoritarias, en pos de propender por condiciones de vida y trabajo equitativas.

Desde lo anterior, la pregunta que guio la investigación fue: según lo dialogado con cuatro mujeres afrodescendientes en las organizaciones ¿Cómo se ha afectado su rol en la organización por ser mujer afrodescendiente?

Para llevar a cabo esta investigación se eligió el método de estudio de caso múltiple, desde el paradigma hermenéutico como una perspectiva que intenta describir y estudiar fenómenos humanos de forma significativa y detallada; este método está circunscrito al enfoque cualitativo, el cual permite comprender la realidad a través del análisis conjunto de esta,

produciendo datos descriptivos a través de la propia palabra de los participantes, en este caso usando como técnica la entrevista.

La recolección de información se desarrolló mediante entrevistas en varias sesiones con cuatro mujeres afrodescendientes del Área Metropolitana del Valle de Aburra que se encuentran empleadas en diferentes organizaciones. Para el análisis e interpretación de la información se contó con la recopilación teórica e investigativa sobre conceptos como rol, identidad, afrodescendiente, mujer, mujer afrodescendiente.

Como resultado principal de este trabajo se encontró que de un modo u otro el rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones se ha visto permeado por los sucesos históricos, sociales, y culturales, que ha vivenciado la mujer afrodescendiente, afectando, por una parte, los empleos que se le ofrecen, pues en su mayoría son de servicio o cuidado, y por otra, la forma en que la mujer asume las funciones establecidas, puesto que en la mayoría de las entrevistadas se evidenció que trabajan más allá de las funciones que se les asignan como una forma de compensar “ser diferentes” a sus compañeras.

1. Planteamiento del problema

“No soy descendiente de esclavos.
Yo desciendo de seres humanos que fueron esclavizados”.
(Makota Valdina)

El concepto de rol, para la psicología “se refiere a la descripción de la conducta prescrita propia de la posición que ocupa cada uno de los integrantes de grupos sociales” (Collazo, 2005, p. 6). Por lo que cada posición que ocupa el sujeto debe ser reconocida por los demás integrantes del grupo social, lo que genera la presión necesaria para mantener la conducta esperada por parte del entorno.

En el caso de las mujeres, a menudo su rol se ha circunscrito al ámbito familiar y al papel reproductivo. Es por esto que Zinsser (como se citó en Collazo, 2005), sostiene que las mujeres son definidas según su sexo anatómico y las funciones que este les posibilita, entre ellas la maternidad; esta es la definición en la que históricamente se ha ubicado el rol de la mujer, pero autores como Contreras, Pedraza & Mejía (2012) sostienen que el rol de la mujer ha cambiado debido a que sus condiciones sociales y educacionales han cambiado y por ende, le han permitido, por ejemplo, la entrada al mundo de las organizaciones empresariales.

Teniendo lo anterior en cuenta, esta investigación en particular, pretende enfocarse en la mujer afrodescendiente a nivel organizacional; entendiéndose por mujer afrodescendiente, toda aquella proveniente de África o cuyos antepasados son de este continente. Según la Coordinadora General de la Red de Mujeres Afro latinoamericanas, Afro caribeñas y de la Diáspora, Dorotea Wilson (2010), la mujer afrodescendiente tiene como características principales la nacionalidad, raza, etnia, determinada capacidad física o sensorial, orientación sexual, identidad de género, identidad generacional y cualquier otra identidad, todas a la vez. La mujer afrodescendiente

posee la capacidad psicológica, emocional, e intelectual de vincularse en todos los ámbitos profesionales y más aún en las ciencias sociales y humanas ya que, según Alicia Lozano (Betancur, 2012) psicóloga de la red de mujeres Kambiri, posee una gran capacidad, para transformar el dolor, proteger y solidarizarse con el otro, por la resiliencia que le ha permitido avanzar luego de años de esclavitud y exclusión.

Ahora bien, al hablar de mujeres afrodescendientes es preciso entender que existe en ellas una identidad étnica que hace parte de la identidad social, y que a su vez compone el auto concepto personal que se da al pertenecer a un grupo social, etnia o nación; esta identidad étnica se da por la despersonalización o identificación con el grupo que tiene el individuo y por la internalización cognitiva y emocional que se da por la interacción del sujeto con varios contextos (Del Barrio, 1979; Moreno, 1979; Deva & del Barrio, 1979; Cutts Dougherty, Eisenhart & Webley 1992; como se citó en Alarcón y Hoyos, 2007).

En la actualidad, la empresa colombiana tiene como meta la inclusión laboral de la población afrodescendiente, en parte, debido al memorando de entendimiento con Estados Unidos firmado por el Presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi), Luis Carlos Villegas y el embajador de los Estados Unidos, Michael McKinley en el año 2012, acuerdo que pretende establecer una cooperación permanente en el fortalecimiento de la diversidad, equidad e inclusión de la población afrocolombiana empezando desde la empresa colombiana, lo que hará posible la incorporación de forma proporcionada en la organización empresarial garantizando de alguna forma el cumplimiento de los derechos de esta población; lo anterior genera una demanda social para los profesionales de la salud psíquica, dentro de los cuales están los psicólogos, quienes desde su quehacer pueden entender las características individuales de cada uno de los sujetos y propender por una mayor adaptación al medio

empresarial, pues, el miembro que se incorpora a una organización empresarial no puede ser entendido solo como un material más sino como la fuerza principal que moviliza el desarrollo de la misma. Teniendo en cuenta lo anterior, desde este trabajo de investigación se pretendió ahondar en la construcción y aprehensión del rol que ocupan las mujeres afrodescendientes en las organizaciones, con base en la pregunta que se propuso como guía para esta investigación: **según 4 mujeres afrodescendientes del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, ¿Cómo se ha afectado su rol en las organizaciones debido a su etnia?**

1.1. Antecedentes de Investigación

Para abordar la temática de la mujer afrodescendiente en las organizaciones se revisaron distintas investigaciones publicadas en bases de datos como Ebsco, Dialnet, Redalyc y en el sistema de bibliotecas de la Universidad de Antioquia, sobre lo concerniente a la mujer, a la población afrodescendiente y a la mujer afrodescendiente para así evidenciar de forma global la problemática de esta investigación.

Respecto a la mujer hay investigaciones que pueden aportar al conocimiento sobre esta, sin embargo, la pesquisa de antecedentes en esta investigación se centra en las consecuencias del rol que se les asigna y el que ellas asumen en diferentes ambientes, por lo que se trabajan temáticas como la violencia en cualquiera de sus manifestaciones y los efectos que pueden tener en las mujeres, así mismo se abordan los factores de aprendizaje familiar y cultural que pueden llevar a cometer actos de violencia contra las mujeres con el fin de controlar y ejercer poder.

Córdoba y Pérez (2011) plantean que hay patrones culturales insertados en la sociedad que de un modo u otro van influyendo en los roles aprendidos de masculinidad y feminidad que tiene cada sujeto, insertando en la memoria un modelo machista que se configura a partir de la relación que se tiene con los cuidadores, que de alguna manera ha mediado en la creencia de la superioridad de los hombres sobre las mujeres.

Es por esto que Disla Natanael, expositor en el panel “Responsabilidad masculina en la erradicación de la violencia contra las mujeres” (2011), propone que aspectos culturales como la creencia de que las mujeres son menos que los hombres, que son posesiones de estos, que están para servirlos y que no pueden ejecutar acciones que los hombres sí, perpetúan la violencia familiar y de pareja en las sociedades como la colombiana (Como se citó en Córdoba & Pérez, 2011).

En cuanto al rol de la mujer en su actividad productiva y reproductiva se muestra en la investigación propuesta por Gabriela Torres (2004), “Mujer campesina y trabajo. Su rol en la actividad productiva y reproductiva de los Valles Calchaquíes” que el rol de la mujer en tanto ejecutora de una serie de tareas, tanto reproductivas como productivas, es el resultado de una combinación de factores biológicos y culturales que definen la asignación de tareas de hombres y mujeres.

Con respecto a esto, refiere Collazo (2005) que el sexo como atributo de la estructura anatómica ha sido el factor más relevante que ha determinado la vida de las mujeres europeas, ya que son definidas según sus capacidades biológicas, mientras que los hombres lo son por sus funciones en la cultura; por ejemplo, la maternidad se convierte en constituyente de la identidad de la mujer alejándola de las actividades económicas principales.

Por su parte, las investigaciones sobre la población afrodescendiente revelan que su llegada al continente americano muestra una historia de desarraigo provocada por la salida violenta de su territorio, y que su incorporación a la sociedad fue en términos de exclusión, y opresión (Escobar, Mejía, Nizhelski, Flórez, Vásquez & Villegas, 2012).

En particular, al hablar de mujeres afrodescendientes diferentes investigaciones muestran el abuso sexual al que fueron sometidas por parte de sus amos, además de ser silenciadas, se enfrentaron al maltrato, al trabajo físico, a ser separadas de sus hijos y a ser obligadas a dejar sus creencias y cultura asumiendo una que no era la suya. Situación que no mejoró al abolirse la esclavitud puesto que luego de obtener su libertad solo pudieron subsistir llevando a cabo los oficios que ya conocían como el servicio, la cocina, los dulces, rezos y la música (Álvarez, 2013).

Es así que la inclusión de la mujer afrodescendiente en la sociedad colombiana se ve marcada por una configuración cultural machista que le da un lugar inferior a las mujeres, configuración que se establece y se legaliza en el imaginario colectivo, que apoya la desigualdad impidiendo un equitativo desarrollo económico, político, y social; siendo sometidas a abusos psicológicos, físicos, y sexuales, agravándose en el caso de la mujer afrodescendiente (Escobar y otros, 2012).

Además, son vulnerables a la trasgresión de sus derechos por parte de todos los actores armados mediante amenazas, chantajes, abuso sexual y homicidios; la mujer es asumida como botín de guerra, como sujeto de represalia; aún más cuando se suman otras condiciones como situación de desplazada, precaria situación económica, bajo nivel educativo, desconocimiento del nuevo medio al que llegan que representa un reto al momento de acceder a la educación y al

trabajo; tal como sucede, en el caso de las mujeres afrodescendientes, con la falta de acceso a la educación básica, técnica, tecnológica y profesional, que para las mujeres afrodescendientes entre los 15 y 24 años es de 40.7 % (Escobar y otros, 2012).

En el caso del desplazamiento, la situación empeora pues a la discriminación que sufren se suma la padecida por ser desplazadas; como mujeres enfrentan desventajas, subvaloraciones desde el machismo, el poder, la ideología patriarcal dominante histórica y estructural; que se reflejan en actos de racismo y estigmatización por parte de las sociedades receptoras (Escobar y otros, 2012).

En cuanto al presente trabajo en las investigaciones revisadas se encontró que la mujer afrodescendiente vive una mayor discriminación en todos los espacios de la vida pública, puesto que la exclusión que vive no es solo por el hecho de ser mujer sino también por su etnia (Álvarez, 2013); por ejemplo, en el ámbito laboral, como ya se dijo, se limita su ámbito de acción a trabajos de servicio y cuidado.

Con todo esto se evidencia en las investigaciones que revisan la discriminación por etnia o sexo, que esta ha existido desde la antigüedad, por ejemplo, en sociedades como Grecia y Roma donde la igualdad era dada por la tierra o bienes económicos que poseían los sujetos miembros de la comunidad, lo que dejaba de lado a las mujeres, esclavos, y extranjeros del poder de decidir políticamente (Montañez, 2008).

Asimismo, en la sociedad medieval utilizaron la discriminación étnica para conservar el poder; con la figura de la herejía se empezó a relacionar lo oscuro, lo negro, con lo malo y no cristiano; así pues, lo “negro” lo “afro” se fue subyugando a una cultura patriarcal, machista y blanca que se había apoderado de su vidas a través de la esclavitud; quitándoles su dignidad,

denigrando sus creencias, mitos y percepción de sí, de manera que las cadenas, que fueron físicas en la esclavitud se convirtieron en mentales una vez esta fue abolida (Montañez, 2008).

Esto además se perpetuó en el discurso científico de autores como Linneo y Bufón (como se citó en Montañez, 2008), quienes consideraron que la población africana tenía poca inteligencia, memoria y conocimiento de su pasado. En cuanto a la mujer, en el imaginario colectivo se ha mantenido que su capacidad intelectual no es igual a la de los hombres, que no deben ser inteligentes sino bellas y débiles.

Con todo esto es innegable que la mujer afrodescendiente actual trae consigo una historia de desvalorización, subyugación, esclavitud, machismo y prejuicios, que median su posicionamiento en un rol que conjuga su labor como madre, mujer, empresaria, y trabajadora, más allá de un lugar segregado que perpetúe la reproducción, la pobreza, la mendicidad y la violencia.

A lo largo de estas investigaciones se demuestra que la mujer históricamente ha ocupado un lugar inferior, social y culturalmente con respecto al hombre; por lo que ha tenido que pagar la cuota del machismo, la segregación y la estigmatización, que la circunscribe al desarrollo de cierto rol que indudablemente repercute en la apertura laboral que se le puede dar a las mujeres, aún más a las afrodescendientes.

De ahí, que la restricción para acceder a puestos laborales como modo de subsistencia y de generar desarrollo y bienestar en los distintos ámbitos del ser humano se convierte en la forma de perpetuar la segregación social que ha sufrido la mujer, lo que empeora al ser mujer afrodescendiente ya que a la desvalorización que sufre por ser mujer, se le agrega la discriminación en términos de raza, etnia, o color, puesto que en el imaginario colectivo la mujer

afrodescendiente como mujer es débil, está restringida a su lugar de madre y al ser negra es reducida a lo oscuro y lo malo.

Estos antecedentes reflejan que el ser mujer en una sociedad como la colombiana acarrea estar inmersa en un rol que le es impuesto por esta, y al mismo tiempo asumir e imponerse ante este rol; de ahí que para la mujer actual sobreponerse o tener un rol en los distintos ámbitos en que se mueve, un rol más allá del que se le ha asignado como encargada del cuidado de los hijos, ser esposa, ama de casa, bella, le supone crear estrategias para adaptarse a ese medio social, cultural y laboral, y hoy por hoy, propender por ocupar roles diferentes a los que se encuentra inmersa.

Ocupar esos diferentes roles luego de esa historia en donde se le desvaloriza constantemente por un modelo machista que ha perpetuado de generación en generación, ha significado un logro histórico, que le ha demandado más carga a nivel social, cultural y laboral, pagando el mayor costo al sublevarse de ese rol históricamente instituido.

A la mujer afrodescendiente se la ha juzgado por revelarse ante ese rol impuesto, pues no solo se apartó de su lugar de madre, cuidadora, bella y delicada, adjudicado por ser mujer, sino que también repudió su lugar de esclava, doméstica, rezandera, que se le daba al ser afrodescendiente, para ocupar roles laborales que le daban acceso a otros roles a nivel social y cultural.

De ahí que se vuelve imperioso indagar si el ser afrodescendiente incide en la forma en que se asume un rol a nivel laboral, dado que como ser humano tiene una memoria social construida desde lo vivido por sus antepasados, y esta puede afectar el modo en que ella misma se situó frente a su rol laboral y el modo en que los otros, pares o no, la suponen en este rol.

1.2. Justificación

Por medio de este trabajo se pretende indagar acerca del rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones, en lo cual el psicólogo desempeña un papel fundamental, debido que aporta nuevas teorías sobre la construcción del rol de la mujer afrodescendiente y establece las bases teórico- prácticas con la formulación de elementos propios de la psicología que le permiten a estas mujeres una inclusión más homogénea y en equidad dentro del ámbito empresarial; para así ir movilizando la imagen o representación que se tiene de ellas en la sociedad, poniendo de relieve que como ser instituyente puede generar cambios sociales que la desvinculen de los roles instituidos.

Es bien sabido que social y culturalmente, el mundo se encuentra, hoy por hoy, transformándose a sí mismo y consigo a todos quienes habitan en él, de ahí que da pie a que las necesidades históricas, sociales y culturales que no eran tenidas en cuenta se pongan de relieve, para con ello ponerse al día, con los requerimientos que esta transformación trae consigo. Por esto, es necesario que las ciencias sociales y humanas, encargadas del estudio del ser humano y su interacción con la sociedad, y, más aún, la psicología que se interesa en el bienestar humano, se pregunte por las características individuales, sociales, y culturales que inciden en el desarrollo y bienestar de los sujetos; en este caso en particular, por la inclusión de la mujer afrodescendiente en las organizaciones laborales, temática que no ha sido aun ampliamente trabajada por los investigadores de la psicología.

En esta vía, se propone este trabajo, desde la pregunta por cómo incide ser afrodescendiente en el rol a nivel laboral, esta pregunta, aportará al conocimiento e intervención de esta población en particular; puesto que las distintas transformaciones que ha sufrido el medio

social, requieren cada vez más generar en esta población en particular acciones que generen bienestar en todos los ámbitos del desarrollo humano como medio para resarcirse de la transgresión que ha sufrido esta población históricamente.

Por esto, como estudiantes de psicología y como mujeres afrodescendientes se cree en trabajar desde la investigación para ahondar en la comprensión de las problemáticas de esta población, y para esto, es preciso interrogarse por el rol que ocupa la mujer afrodescendiente en las organizaciones empresariales al ser una minoría en la sociedad, y muchas veces en las organizaciones.

2. Objetivos

2.1 objetivo general

Comprender cómo se ha afectado el rol de las mujeres afrodescendientes en las organizaciones por razones de su etnia, según cuatro mujeres afrodescendientes del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

2.2 Objetivos específicos

Identificar los aspectos que según las mujeres entrevistadas las caracterizan como mujeres afrodescendientes.

Describir las relaciones de las mujeres afrodescendientes con sus pares laborales, según las mujeres entrevistadas.

Identificar la posición que tiene la mujer afrodescendiente respecto al lugar que ocupa dentro de la organización empresarial.

3. Referente Conceptual

A continuación se trabajarán conceptos que son fundamentales en la realización de esta investigación, conceptos que servirán como pilares para la interpretación de la información recolectada.

Hablar del rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones implica realizar un barrido conceptual con el fin de abordar y explorar lo concerniente a esta investigación, con respecto a la igualdad de género, la identidad étnica, el rol y el concepto de organización; para con esto, tener una base teórica para interpretar la información construida con las mujeres, y así, aportar a posteriores investigaciones.

3.1 Equidad de género

Para abordar la temática de la igualdad de género es preciso delimitar como se entiende el género para las implicaciones de este trabajo. Este es entendido como el “Aparato mediante el cual tiene lugar la producción y normalización de lo masculino y lo femenino junto con las formas intersticiales hormonal, cromosómica, psíquica y performativa que el género asume” (Butler, 2004, p. 11).

El género no es solo el representante de la masculinidad o feminidad sino que en conjunto es visto como una norma que se devela a partir del poder social en donde se instituye un binario del género, es decir, se instalan las únicas formas en las que el género puede existir pero este se escapa de lo normativo, que le impone lo social y se mueve más allá del binario naturalizado culturalmente (Butler, 2004).

Lo anterior permite hablar de equidad de género, entendida no como semejanza, sino como equivalencia y equidad; equivalencia en cuanto a la capacidad de incidir en la acción social (Valcárcel como se citó en Fernández, 2010). Equidad es más que igualdad, entendida como concepto próximo a justicia. Es decir, igualdad de oportunidades, de recursos disponibles para realizar tareas y disfrutar de los beneficios y reconocimiento por la acción que cada individuo o persona realiza.

Es por esto que un punto crítico en la concepción de equidad de género son las barreras sociales, que preceden el modo de vida de las personas y dificultan el acceso de la mujer a sus derechos y a su plena incorporación a la actividad laboral y al poder social. (Fernández, 2010).

3.2. Identidad étnica

Para hablar de identidad étnica es preciso definir

La identidad como parte de la autopercepción en la que está delimitado el comportamiento acentuado en la percepción que se tiene acerca de la continuidad que uno mismo tiene con su pasado, su presente, su futuro y de la igualdad a pesar de los cambios que se producen en la apariencia física o en las diferentes situaciones vitales (Erikson como se citó en Muñoz, 2000, p. 151).

De ahí que la identidad va a mediar la aprehensión que se tiene de sí mismo como sujeto en constante interacción con el medio social y cultural por lo que está directamente correlacionada con la identidad étnica.

La identidad étnica es considerada por Tajfel (1981), como una especificación de la identidad social definiéndola como “aquella parte del auto concepto del individuo que se deriva del conocimiento, su pertenencia a un grupo social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia” (como se citó en Smith, 2002, p. 2). Es decir un constructo donde interactúan todas las dimensiones del ser humano que es determinado por la historia individual, contextual, y social y que de una forma u otra va a formar parte de la personalidad e incidir en el comportamiento del sujeto.

Por lo que se puede identificar como componentes de la identidad étnica que hace parte de la identidad social: un componente cognitivo, que se refleja en el conocimiento o la percepción de que se pertenece a un grupo; la cual se puede dar, de forma positiva o negativa. Y un componente emocional, en el sentido de que pertenecer y sentir que se hace parte de determinado grupo puede evocar emociones tales como amor, odio, agrado o desagrado hacia su propio grupo, o hacia otros grupos con los cuales mantiene una relación (Smith, 2002).

Es así que la identidad étnica será entendida como el total de los sentimientos del grupo acerca de los valores, símbolos, e historias comunes que identifican al grupo en sí, por lo que se convierte en símbolo subjetivo y objetivo de la pertenencia e historia que trae este consigo, lo que permite la diferenciación entre grupos; es decir, la identidad étnica será formada a partir de la percepción que se tiene del grupo en sí; las creencias e ideas que se tienen de este formarán estereotipos positivos o negativos que posibilitarán o no la relación intergrupala y exogrupal.

Por lo que la identidad étnica va a traer consigo la delimitación de la raza pues esta va a formar parte de la percepción que el sujeto hace de la identidad social; de ahí que la raza es concebida como una construcción teórica que no tiene sentido en la actualidad ya que su término

no solo es impreciso sino que se convierte en la prueba de una sociedad incivilizada; pues históricamente la raza servía para afianzar el imaginario de la superioridad fenotípica y biológica que tendrían unos sujetos sobre los otros. Por esto, las investigaciones actuales dejan de referirse a la raza como sinónimo de la distinción de color, y empiezan hablar de etnicidad para referirse a los grupos minoritarios dentro de un grupo social, siendo esta una “construcción social para identificar la diferencia y la igualdad, el nosotros, y los otros” (Lamus, 2012, p. 72).

En relación con lo anterior, en el caso preciso de esta investigación, el término Afrodescendiente, se refiere al reconocimiento de la ancestría, pues se trata de descendientes de personas cuyo origen fue africano y que fueron esclavizadas y traídas a América Latina y el Caribe; en otras palabras, fueron personas privadas de su libertad, de su cultura, tradiciones, lenguaje, costumbres y sueños (Rivera & la Red De Mujeres Afro Latinas, afro caribeñas y de la diáspora, 2010).

En relación con la mujer afrodescendiente es indudable que su abordaje exhibe una temática que se vuelve continua a lo largo de esta investigación, por esto se aborda el racismo y con ello la discriminación como patrón recurrente que se evidencia en los diferentes estudios que son abordados, y desde la percepción que se tiene desde las mujeres afrodescendientes que son entrevistadas.

Es así que la discriminación, como fenómeno, va más allá de la segregación por razones biológicas, genéticas y fenotípicas hacia a un grupo de individuos, esta comprende también la distinción que se da por la procedencia, etnia o linaje; de ahí que la convención internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial utiliza el término de discriminación racial o étnica para referirse a la

Distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Montañez, 2008, p 274).

Por ende, se crea a partir del discurso social un patrón de discriminación que se instala en el imaginario y que se convierte en la forma de afianzar los patrones de segregación que se hacen a partir del contexto social, cultural e histórico que repercuten en la percepción de sí que construyen los individuos como parte de una minoría, siendo indudable que en la identidad étnica va sumada la identidad personal, social, y cultural lo que media su concepción como mujer, y afrodescendiente.

3.3 Rol

Siguiendo con este orden de ideas, otro aspecto importante en la construcción teórica son las diferentes concepciones que se tiene de rol, Rivière (1997), afirma que el rol es un modelo, organizado de conducta relativo; cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros.

El concepto de rol es visto como la función que un sujeto realiza cuando ocupa determinada posición social o cultural; por ende el rol alude a:

Las normas y expectativas que se aplican a un individuo que ocupa una determinada posición social o estatus. Estas expectativas especifican los comportamientos que el individuo puede dirigir adecuadamente hacia los ocupantes de otras posiciones y, recíprocamente, los comportamientos que aquellos pueden dirigir adecuadamente hacia el individuo (Barra, 1998, p. 63).

Con todo esto se ponen de relieve los distintos ámbitos a los que se circunscribe el rol como mediador de la apertura social que se le pueda dar a un sujeto, este tiene tres subdivisiones que hacen parte del concepto y que a su vez forman el rol; se habla de rol prescrito para referirse a las expectativas referentes al comportamiento de un individuo hacia los ocupantes de otras posiciones, es decir a las pautas de conductas que debe seguir un sujeto al estar en determinado lugar social con respecto a los sujetos que ocupan otra posición; así mismo se habla de rol subjetivo como la forma de actuar que se espera que un individuo tenga al interactuar con los sujetos de otras posiciones; y, por último, se habla de rol desempeñado como la forma de comportarse de un individuo al relacionarse con los individuos que ocupan otra posición (Deutsch y Krauss, 1970 como se citó en Barra, 1998, p. 62).

De ahí que el rol se convierte en la encarnación social que cada individuo representa en donde a cada quien se le asigna un lugar a nivel social y cultural por lo que se habla entonces de distintos tipos de rol, como el rol asignado que se refiere al que le es provisto por parte del que posee el poder (Benedito como se citó en Quintero y Cortes 2014).

Otro de los roles propuestos por Benedito (como se citó en Quintero y Cortes 2014), es el rol asumido, este se encuentra ligado a la elección de cada sujeto después de reflexionar sobre

el rol establecido e introyectado, para decidir si aceptarlo o no, lo cual deja como resultado la trasmutación en una práctica diferente.

3.4. Organización

Por último, en esta construcción teórica se entiende la organización, como la disposición de relaciones entre componentes o individuos, las cuales generan una unidad compleja o sistemas dotados de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos, pensándose en las empresas u organizaciones como un grupo humano, porque son precisamente estos el elemento fundamental de estas (Tubert, 2010).

A menudo el término organización es relacionado con el mundo empresarial, ya que su concepto se utiliza para referirse a la actividad que realiza un grupo de personas; de ahí, que desde las ciencias económicas es ampliamente conceptualizado; por lo que para el autor Guillermo Gómez “la organización es la estructuración de la relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia” (1994, p. 191). Por lo que en las organizaciones se establece una estructura que relaciona los recursos a partir de la jerarquización, disposición, correlación y agrupación de actividades para simplificar las tareas que cumplirán quienes hacen parte de ella (Gómez, 1994).

Por otro lado, Rodríguez y Valencia hablan de estructuras organizacionales como las combinaciones de la división de funciones y la autoridad a través de las cuales se realiza la

organización, de ahí que la naturaleza de la organización está definida por las funciones que sus integrantes llevan a cabo (Como se citó Gómez, 1994).

Así, el término de organización es relacionado con la empresa siendo esta un sistema social en el que se integra un conjunto de personas cuya unidad económica de producción busca obtener el máximo beneficio bajo la dirección, responsabilidad y control del empresario para producir bienes y servicios que serán vendidos en el mercado que tiene como función la comercialización de los productos y servicios para a partir de ahí satisfacer un deseo o necesidad (Gómez, 1994, p. 193).

4. Metodología

Este trabajo, se inscribe dentro de la investigación cualitativa y el enfoque hermenéutico, en el cual se interpreta, se devela, se discierne sobre el sentido de la información en sí, haciéndola más comprensible para el lector y autor del texto (Ricoeur como se citó en Rúa, 2014, p. 103) “La Hermenéutica como una actividad de reflexión en el sentido etimológico del término, es una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad”; dándole relieve a las voces de las mujeres afrodescendientes que se encuentran inmersas en una organización en su calidad de empleadas como punto clave de esta investigación por lo cual se elige el diseño metodológico.

A continuación se describe el diseño metodológico así como los procesos de recolección de la información y organización, análisis e interpretación de esta, igualmente se describen las participantes y los criterios de selección, finalmente, se da cuenta de las consideraciones éticas dentro de esta investigación.

4.1. Diseño metodológico

Enfoque: Estudio cualitativo. Permite comprender la realidad a través del análisis conjunto de esta, produciendo datos descriptivos a través de la propia palabra de los participantes adoptando la forma de entrevista, narraciones, notas de campo, grabaciones etc. y cualquier otro medio que les permita entender el fenómeno (Lincoln y Denzi, como se citó en Rodríguez, Gil y García, 1996).

Método: El método elegido para el desarrollo de esta investigación es el hermenéutico, el cual parte de una perspectiva que intenta describir y estudiar fenómenos humanos de forma

significativa y detallada, aunque su historia esté más del lado de la interpretación de textos; el método hermenéutico permite realizar una aproximación a la acción humana, asemejándola a una estructura semántica y textual permitiendo una aprehensión diferente de la naturaleza del objeto (Arráez, Calles y Moreno, 2006).

Por lo cual se puede decir que el método hermenéutico parte de la interpretación del suceso ya sea este la acción humana, los libros, o el lenguaje de los autores, estipulando la existencia de otras formas de conocimiento, o mejor dicho otras formas de pensamiento, que permite entender como objetivo de la hermenéutica, proporcionar los recursos para la comprensión del objeto interpretado.

Es por esto que

La utilización de la hermenéutica como un enfoque científico, se da cuando en las ciencias sociales se instala el enfoque empírico analítico, con el cual se le quería dar a las ciencias sociales un estatus similar al de las ciencias naturales, centrado en la objetividad y la identificación de las leyes que rigen un fenómeno (Rúa, 2014, p. 104).

Tipo de investigación: El tipo de investigación es el estudio de caso múltiple, este es una estrategia de investigación utilizada, en su mayoría por las áreas de estudio de las ciencias sociales y humanas, específicamente por la psicología y la antropología. Martínez Carazo define el estudio de caso como

Una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares, la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de

varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría (Martínez Carazo, 2006, p. 174)

Por otra parte Stake (como se citó en Barrio, Gonzales, Padín, Peral, Sánchez y Tarín, 2010), define el estudio colectivo de casos como una modalidad del estudio de casos que se interesa por indagar un fenómeno general a partir de un estudio intensivo de varios casos, en donde quien investiga elige varios casos que representen el contexto, tratando de lograr variedad y relevancia para el análisis del fenómeno.

Por lo que se puede decir que a partir del análisis de casos se indaga por temáticas actuales, fenómenos contemporáneos, que representen algún tipo de problemática de la vida real, en la cual el investigador no tiene control. En este caso se escogió este tipo de investigación para intentar responder cómo el ser mujer afrodescendiente puede incidir en el rol instituido por la empresa; utilizando múltiples fuentes bibliográficas y el discurso de cuatro mujeres afrodescendientes quienes trabajan en el Valle de Aburrá, en diferentes ámbitos laborales.

4.2. Técnicas de recolección de información.

Este trabajo constó de dos fases: una primera de recolección teórica, para la cual se realizó una exploración en bases de datos y el sistema de bibliotecas de la Universidad de Antioquia que permitieran la recopilación de antecedentes investigativos y teóricos que posibilitaron la delimitación de la temática a tratar y posterior análisis e interpretación. La segunda fase, se orientó a la recolección de información con mujeres afrodescendientes, pues

ellas son la base de la interpretación de la problemática abordada; para esto, se usó como técnica la entrevista.

Teniendo en cuenta que esta investigación aborda el rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones, para la recolección de información inicial se tomaron autores como Alarcón & Hoyos (2007) en su texto Algunos aportes a la comprensión psicológica de la identidad étnica y nacional: Revisión bibliográfica; Betancur (2012) con Feminismo negro: visión de la mujer afrocolombiana; Ana Rivera (2010) con Mujeres afrodescendientes: la mirada trabada en las intersecciones de organización por raza y género; así mismo se traen textos como Mujer, negra, desplazada, memoria de las víctimas que nos permiten visualizar en conjunto la mujer afrodescendiente (Escobar y otros, 2012); Mujeres, pobres y negras. Tres discriminaciones para el acceso al mercado de trabajo de la población femenina afrodescendiente en Medellín, Álvarez (2013) y La invisibilidad estadística étnico-racial negra, afrocolombiana, raizal y palanquera en Colombia, de Rodríguez (2010).

Se tomaron además autores como Enrique Pichón Rivière, (1997); Concepción Fernández (2010); Paloma Virginia & Vicente Manzano (2011); para llegar a conceptualizar temáticas como el rol, la mujer, el género, identidad y demás planteamientos correspondientes a esta investigación.

Igualmente se realizó una comunicación con las participantes a través de temas delimitados anteriormente, logrando una aproximación a la temática trabajada por medio de esas voces que de un modo u otro tuvieron más relieve a partir del análisis posterior que se realizó de ellas relacionando información dada con la recolección teórica, antecedentes y referentes del rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones.

La comunicación con las mujeres afrodescendientes se realizó a través de entrevistas, técnica de investigación usada en los estudios cualitativos en donde, quien investiga, además de realizar preguntas sobre la temática que requiere estudiar, busca comprender los discursos propios de los participantes para apropiarse del significado que estos le refieren al fenómeno en el contexto natural (Troncoso & Daniele, 2001).

Para investigar cómo ser afrodescendiente puede incidir en la forma que se asume el rol instituido por la empresa, se identificaron mujeres afrodescendientes que trabajaran actualmente en alguna empresa comercial, de ahí se hizo un listado con las personas que podían cumplir este perfil. Se contactó con estas mujeres, explicando la investigación y concretando un primer encuentro en donde se realizó la primera de dos o tres sesiones llevadas a cabo según la disponibilidad de la entrevistada. En esta primera sesión, se presentó de nuevo la investigación y sus implicaciones, se diligenció el consentimiento informado, se respondieron preguntas de la entrevistada confirmando su intención de participar en la investigación y se inició la recolección de información; en la segunda y tercera sesión se realizó recolección y profundización de la información.

4.3. Organización, análisis e interpretación de la información recolectada.

Teniendo en cuenta que se trata de una investigación cualitativa con enfoque hermenéutico el proceso de organización, análisis, interpretación y validación de los datos se hace durante todo el proceso de investigación, sin embargo, para darle claridad al trabajo se explica de forma separada como se realizó cada proceso.

4.3.1. Organización

La organización se hizo de forma simultánea a medida que se iba realizando la recopilación de información a través de las fuentes teóricas y técnicas que permitieron el posterior análisis de la información, por lo que se realizó un archivo por cada mujer y cada encuentro que se sostuvo con ellas, creando memorandos o anotaciones en las situaciones en que estas eran enfáticas como parte de su lenguaje no verbal. Al momento de transcribir y registrar las comunicaciones dadas con las entrevistadas se hizo de forma fiel al discurso de estas al momento de dicha entrevista, procurando realizarla lo más próximo al encuentro para hacer inferencias preliminares y detectar asuntos importantes a tratar en las siguientes sesiones.

4.3.2. Análisis e interpretación

Unidad de análisis: Rol de las mujeres afrodescendientes en organizaciones del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

Unidades de estudio:

- Aspectos que según las mujeres entrevistadas las caracterizan como mujeres afrodescendientes
- Relaciones de las mujeres afrodescendientes entrevistadas con sus pares laborales.
- Posición que tiene la mujer afrodescendiente respecto al lugar que ocupa dentro de la organización empresarial.

El análisis de la información se fue realizando de forma sistemática conforme esta se iba obteniendo a través de los discursos de las mujeres afrodescendientes, por lo que luego de haber transcrito de forma idónea lo relatado por estas mujeres, se pasó a estipular, para lo mencionado por ellas, códigos a través del programa Atlas ti que permitieron su posterior categorización e interpretación.

Estas unidades sirvieron como guía durante la interpretación de la información, una vez se procedió a la interpretación, las categorías fueron guiadas por el referente conceptual, por lo que se relacionó la unidad de análisis y las unidades de estudio con la pesquisa teórica para conformar las categorías que posteriormente serían interpretadas

4.3.3. Validación

Para la validación de la información encontrada se desarrollaron:

- a. Triangulación: Evaluación de los hallazgos contrastando la información obtenida por diferentes informantes, esta triangulación se realizó con base en el análisis transversal del discurso que se sostuvo con cuatro entrevistadas a partir de las entrevistas.
- b. Reacciones de la población estudiada: Para esto se presentó a las entrevistadas la información analizada con las inferencias sobre esta, para que una vez conocida las participantes pudieran validar la información y las inferencias que se proponen.

4.4. Población y Participantes

En este apartado se presentará una caracterización de la población afrodescendiente en Antioquia, particularmente, las mujeres. A continuación se presentan los criterios de selección de las participantes, y una breve presentación de cada una de las mujeres entrevistadas para esta investigación.

4.4.1. Población

En la sociedad colombiana, el censo realizado por el Departamento Nacional de Estadística (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2008), muestra que de una población total de 41.468.389 personas la población afrodescendiente cuenta con 4.311.757 personas; demostrando que esta población es significativamente menor a la población total, asentándose en ciudades como Choco, San Andrés, Valle del Cauca, Bolívar, Nariño, Sucre, Córdoba, Guajira, Cesar, Antioquia, y Atlántico.

Además la población afrodescendiente, se encuentra en una mayor proporción en los estratos 1 y 2 empeorando sus condiciones de vida y bienestar social, que puede ser traducida en los procesos de desplazamiento que sufren como consecuencia de los enfrentamientos entre grupos armados, de la expansión de cultivos ilícitos, del despojo de tierras, de las amenazas e intimidaciones, de la violencia sexual contra la mujeres y de los homicidios a los que se han visto sometidas, que la trasladan a las grandes ciudades del interior del país (Álvarez, 2013).

Sin embargo, el desplazamiento como uno de los acontecimientos que más afecta a esta población genera un impacto desproporcionado sobre estas pues son re-victimizadas al ser

desplazadas, al ser violados sus derechos y al producirles mayor empobrecimiento lo que deja huellas traducidas en desconfianza, dolor, miedo, y resentimiento que fracturan las condiciones económicas, sociales, culturales que posee esta población (Escobar y otros, 2012)

Debido al gran impacto que tiene el desplazamiento sobre las comunidades existen factores como la exclusión estructural traducida en mayor marginalización, la existencia de la minería y agricultura que tensionan los territorios ancestrales de esta población que facilita despojo y la presencia de actores armados que amenaza y vulnera los derechos de la comunidad (Escobar y otros, 2012).

Es así que la presencia de la población afrodescendiente en ciudades como Medellín se debe a procesos de migración de personas que vienen del departamento del Choco enfrentándose al fenómeno de disminución de su población de forma paulatina, y el blanqueamiento que se da al no reconocerse como parte de la población afrodescendiente por la discriminación que se da en estas ciudades (Álvarez, 2013).

Por otra parte, en relación con los índices de trabajo en la población afrodescendiente se encuentra que el promedio de persona en edad de trabajar es 39,342 pero su tasa de ocupación solo es de 43,6%, un análisis tanto desde la perspectiva de género y un enfoque étnico racial muestran que la población afrodescendiente y en particular la mujer afrodescendiente tiene un 11.5% de probabilidad de ser desempleada puesto que las personas negras, con las mismas destrezas y habilidades son excluidas de los procesos de selección por estereotipos de su comportamiento y actitud (Álvarez, 2013).

Según el censo demográfico de 2005 (DANE, 2008), Medellín contaba con 2.128.280 habitantes representando el 5.2% de la población total del país en donde se encuentra un

porcentaje del 6.5 de población afrodescendiente y el 0.1 de población indígena, de acuerdo a este mismo censo realizado por el DANE, Medellín es uno de los ocho municipios de Colombia con más población en comunidades étnicas afrocolombianas, negras, palenqueras y raizales, registrada.

Por otro lado, estudios recientes han puesto su interés en las condiciones de vida de la población afrodescendiente en Medellín mediante la información estadística, logrando evidenciar el elevado nivel de pobreza, y desigualdad entre la población afrocolombiana y la población mayoritariamente mestiza; evidenciándose desproporción en distintas áreas como la educación, acceso a servicios básicos como agua, energía, saneamiento y gas, empleo y tipo de ocupaciones, ingreso laboral y dependencia económica, cobertura de seguridad social, derechos humanos entre otros. Por lo que se encontró que el 64% de hogares afrocolombianos subsiste con un ingreso por debajo del salario mínimo, el 3.8% no tiene acceso a agua potable y el 1.8% no tiene acceso a la energía eléctrica; por otro lado, se muestra que la tasa de analfabetismo en la población afrodescendiente que se encuentra en Medellín es de 34% en edades de 10 a 14, 23.2% en edades de 15 a 24 y de 13.97% en edades 35 a 44 (Alcaldía de Medellín y Corporación Con-vivamos, 2011).

Para la alcaldía de Medellín en su plan de acciones afirmativas para las comunidades afrocolombianas del municipio de Medellín

A las situaciones de exclusión y marginalidad social que históricamente han afectado al grueso de la población afrocolombiana, se suman otras formas de discriminación que de manera particular han afectado a las mujeres que pertenecen a este grupo étnico, y que les aumenta su vulnerabilidad a la pobreza

extrema y a la violencia en razón de su sexo y su etnia, las mujeres afrocolombianas tienen mayores limitaciones para acceder en forma equitativa a servicios de salud, educación, préstamos bancarios, titulación y propiedad de tierra, al ejercicio pleno de su ciudadanía y al disfrute y goce de sus derechos humanos en general; limitaciones que se sustentan ideológicamente en los estereotipos negativos de las mujeres negras, expresiones de discriminación racial que profundizan su situación de inequidad (Alcaldía de Medellín y Corporación Con-vivamos, 2011, p 28)

4.4.2. Participantes

En esta investigación se aborda el rol de las mujeres afrodescendientes en las organizaciones empresariales de ahí que se seleccionó a cuatro mujeres afrodescendientes residentes en la ciudad de Medellín que trabajen en una organización empresarial, dedicándose preferiblemente a diferentes áreas laborales, dedicadas al comercio, es decir a la transformación, manufactura, y cambio de bienes o servicios

Entrevistada 1

Mujer afrodescendiente joven adulta tiene 28 años de edad, residente de la ciudad de Medellín, estudiante de contaduría pública, desempeña el cargo de asistente administrativo de una droguería, en la que cumple la función de facturar, archivar, y llevar la documentación; pudo acceder a este trabajo, debido a que su empleador era conocido, además de su misma etnia por lo

que su contexto laboral se ve mediado por la influencia de poder que pueden representar los sujetos afrodescendientes sobre las personas residentes de la población.

Entrevistada 2

Mujer adulta con 47 años de edad, madre de cinco hijos, casada, residente de la ciudad de Medellín, desempeña labor de chef en una empresa de comidas rápidas en la cual lleva veinte años laborando, puesto al que pudo acceder ya que se acopló al perfil requerido por la organización. Empezó aquí desde un cargo básico y, a partir de allí, empezó a trabajar para estar en el cargo en el que se encuentra actualmente, en donde ella es la encargada de supervisar a las demás encargadas del área de la cocina.

Entrevistada 3

Mujer joven adulta con 28 años madre de un hija, casada, estudiante de contaduría pública y empleada de una empresa encargada de realizar outsourcing a diferentes empresas; residente de la ciudad de Medellín, tiene la función de llevar la contabilidad, recolectar la información realizar el balance, para luego pasar un informe a sus superiores.

Entrevistada 4

Mujer joven adulta con 26 años, empleada de una empresa multinacional, dedicada a la biomedicina es la encargada de una de las dependencias de la compañía en la que se atiende básicamente a pacientes en cuidados intensivos, lleva cinco años trabajando para esa organización y gracias a su compromiso empresarial la ascendieron a coordinadora de enfermería a nivel ciudad.

4.5. Consideraciones Éticas

Al llevar a cabo una investigación en psicología se deben tener en cuenta las consideraciones legales y éticas que regulan dicha investigación desde la ley 1090 de 2006 donde se reglamenta el ejercicio de la profesión psicológica y se dicta el código deontológico y bioético así como otras disposiciones legales.

Desde allí se tiene en cuenta que en el psicólogo descansa la decisión de llevar a cabo una investigación con seres humanos con el fin de contribuir al mejoramiento y desarrollo de la psicología y el bienestar humano, así como de la temática en la cual va a dirigir su esfuerzo y recursos por lo cual este debe guiar su investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan en ella, siguiendo los estándares legales que regulan la conducta del profesional.

Como profesionales en formación al hacer la investigación se asume la responsabilidad por el tema de estudio, la metodología usada, los materiales usados, el análisis, los resultados, la conclusión y la divulgación de la misma para su correcta utilización. Se evitó el uso de información incompleta que pudiera entorpecer o sesgar la investigación tratando de revelar la problemática. Se informó a los sujetos participantes mediante consentimiento informado del objetivo de la investigación, el procedimiento, el riesgo de esta, aclarando aquí que este es mínimo. Por otra parte, quedo claro que las participantes podían expresar sus ideas libremente y si estas generaban preocupación de algún tipo se le brindaría acompañamiento durante y luego de la entrevista ya que la prioridad es el bienestar humano.

Además se esclareció que esta investigación no generaría ningún beneficio económico sino más bien un beneficio teórico-práctico que impulsara la psicología. Desde la investigación

se garantizó el anonimato de las participantes ya que se respeta el derecho a la privacidad, dignidad y valor del individuo siendo cuidadosas de comprometer en ninguna publicación el nombre o cualquier forma que permita identificar a las entrevistadas.

Así mismo, se respeta la capacidad del ser humano para tomar decisiones, por lo cual la participación en esta investigación es voluntaria dándole la posibilidad a los participantes de abstenerse a responder total o parcialmente a las preguntas formuladas o a solicitar información que consideraran necesaria para decidir participar en dicha investigación, para esto se les brindó a las participantes datos de las investigadoras que les permitieran comunicarse con ellas si presentaban alguna pregunta.

5. Resultados

A continuación se presentan las categorías construidas a partir de la información recolectada con las mujeres. Se desarrollaron tres categorías, la primera desde la pregunta por Quiénes son como mujeres afrodescendientes, en que se trabajan los aspectos que las mujeres resaltaron de su identidad y su historia como mujeres afrodescendientes. En la segunda categoría se aborda la forma en que las mujeres valoran su relación con sus pares laborales. Y la tercera categoría hace referencia a las mujeres afrodescendientes en el ámbito laboral, desde lo que las entrevistadas expresaron sobre su desempeño en este ámbito.

5.1 Quiénes son como mujeres afrodescendientes

En las entrevistas se identificó en el discurso de las mujeres que estas se reconocen como mujeres afrodescendientes dotadas de habilidades, aptitudes y valores que no poseen las mujeres de otra etnia, por lo que se puede hablar de un sistema de balance que se da a través de la subvaloración y sobre estimación social que se le hace a las personas de estas distintas etnias; es así que para las mujeres afrodescendientes su color de piel, su raza, su etnia va a venir con la huella de sus ancestros, su origen africano y su esclavitud, lo que les da la motivación para reconocerse y apropiarse de eso que ellas son, tratando de reescribir la historia de segregación y estigmatización que han vivido desde la antigüedad, como una historia llena de posibilidades educativas, sociales, profesionales y laborales; sin embargo, según lo que perciben las mujeres entrevistadas hay aspectos en los que hoy por hoy se debe seguir trabajando para su inclusión en los diferentes ámbitos; se evidencia en el discurso de las mujeres afrodescendientes el “auto concepto que se deriva del reconocimiento que hacen de que pertenecen a un grupo social”

(Tajfel, como se citó en Smith, 2002, p. 2) siendo evidente en ellas el respeto, la defensa de su color, y el orgullo que sienten hacia su raza a través de los siguientes discursos:

Mujer afrodescendiente, pues por su forma de ser, por sus logros, que logró, que se visiona, digámoslo así, trata pues como de cumplir, como de cumplir lo que nuestras metas, pues que nos, como se dice la pregunta que nos planteamos, tratamos pues de como cumplirla, sí, como eso (sic) (E. 3).

Con respecto a esto se refiere otra de las entrevistadas:

Si hay algo que tengo muy en claro es mi color, siempre la he defendido, y siempre me he sentido muy orgullosa de ella, y lo otro es que siempre he hecho respetar a mis hijos por el color. Yo sé que es muy difícil, muy difícil luchar contra el racismo (sic) (E. 2).

Del tema habla otra de las entrevistadas y refiere:

Es como lo que tiene que ver con identidad, es algo que tú no puedes cambiar pero que te hace feliz, esto es lo que yo soy, esto es lo que yo voy a mostrar, esto es lo que voy a ser hasta que me muera, entonces tú no estás buscando en ningún momento cambiar eso, es estar feliz con tu identidad y esto te hace sentir orgulloso, porque de lo que yo tengo, he logrado, lo que soy hasta hoy, no he tenido que pedir cambios físicos, ni nada por el estilo, lo he logrado con lo que tengo físicamente, con lo que he aprendido. Entonces como te digo estoy en la parte fácil porque no he tenido que hacer cosas malas o llegar a extremos, sencillamente he tenido la facilidad de ir logrando lo que he querido y ha sido una

cosa muy bonita, pienso que he sido muy aceptada; donde he llegado ha habido impases y creo que muchos los han tenido pero no significa un limitante para hacer lo que uno ha querido hacer (sic) (E. 4).

En lo social desde la lógica de la discriminación se ha creado en el imaginario cultural de una sociedad, en que las otras etnias son mayoría, una representación de lo afrodescendiente circunscrito a la rumba, al baile, y una disminución a nivel cognitivo con respecto a los sujetos de otras razas o etnias; pero también se evidencia que el ser afrodescendiente les ha brindado oportunidades a nivel educativo, el acceso a la educación, o la apertura a ciertos roles que no habían desempeñado las mujeres históricamente como medio de reparación social, a esto hace referencia la entrevistada:

Ser mujer afrodescendiente, por una parte, ha significado oportunidades, por lo que por ser afrodescendiente he podido entrar a una institución de educación superior y, si yo obtengo un promedio, he podido estudiar gratis prácticamente, por qué, por los beneficios que nos entregan a los afrodescendientes a través del gobierno (sic) (E.1).

En cuanto a la percepción que estas mujeres tienen con respecto a la sobreestimación social que se le da a la mujeres de otras etnias se muestran en las entrevistas que estas deben resaltar sus aptitudes y valores como posible modo de hacer valer sus capacidades ante ese medio que las ha acogido, lo anterior se evidencia en:

Mujeres echadas para delante, somos muy trabajadoras, como no son las blancas [gesto de desagrado], somos mujeres capaz de cumplir lo que nos proponemos, somos mujeres [silencio], mmm, que más te digo, ahí no sé bueno, muy, ese es mi

caso echada para delante lo que me propongo eso lo cumplo, me hago sentir, pues, cuando quieren hacerme sentir menos por ser negra, ahí mismo, en ese instante, pero esa situación, pues como eso (sic) (E.3).

Por su parte, otra de las entrevistadas manifiesta que si bien la mujer afrodescendiente ha significado un “paradigma” (E.3) a nivel social, a lo largo de la historia la mujer afrodescendiente ha ido trabajando para que se le abran las puertas a los roles que quiera desempeñar; por lo que para ellas, hoy por hoy, ha sido posible que ocupen puestos laborales alejados de los que en la historia habían desempeñado; sin embargo, a lo largo de estas narraciones, se ha ido identificando que para las mujeres hay cargos laborales que en el imaginario colectivo se supone aun no pueden desempeñar; esa percepción de las mujeres se muestra en lo siguiente:

Eeh, a lo largo de la historia ha significado un paradigma que las mujeres afro tengan carreras universitarias, que sea tan emprendedoras, pero se ha logrado demostrar que tenemos capacidades y habilidades, independientemente del tipo de color de piel, entonces eso nos ha permitido abrirnos dentro de la sociedad y ocupar muchos roles, eso ha sido una trayectoria. Y yo creo que estoy en la etapa más fácil [risas]; las personas que empezaron todo este proceso tuvieron que haber pasado mucho trabajo, sacrificar muchas cosas y siento que estoy en la etapa más fácil (sic) (E. 3).

En otro momento de la entrevista indica que:

Pues, me siento muy orgullosa de ser afrodescendiente, es como dejar de lado ese estigma que se tiene con respecto al color de piel, si se puede decir así, si a eso

nos referimos, y uno se siente muy encajado dentro de la sociedad, se ha desmitificado en cierta parte, porque no es del todo, lo del tipo de color de piel, ya uno se siente más orgulloso, uno siente menos miedo, es capaz de hacer muchas más cosas, uno siempre ha tenido la capacidad, pero se sentía cohibido por todos los detalles incómodos que se hacían despectivos, que se hacían con respecto a nosotros, por el tipo del color de piel; entonces es un orgullo muy grande, uno se siente identificado donde llega (sic) (E.3).

Al momento de indagar por el despliegue de la identidad como mujeres afrodescendientes, refieren, de modo general, que la sociedad receptora, la sociedad en la que se encuentran inmersas permite que puedan expresar su cultura llegando incluso a adaptarse a esas tradiciones que traen consigo; lo anterior deja la noción que la segregación, la discriminación que estas perciben puede no estar relacionada con la expresión histórica y cultural que ha permeado de la vida de las mujeres sino más bien con otras razones que se abordarán en otro momento, por ahora, es preciso evidenciar qué refieren las mujeres en este tema:

Sí, porque de no ser así, qué haríamos, de una u otra manera, mal que bien nos dan la oportunidad de expresar lo que sentimos, es como eso (eeh) expresar lo que sentimos, si no fuera así pues cómo haríamos. De una u otra manera, si nos dan la oportunidad, mal que bien pero si nos la dan (sic) (E.3).

En otro instante de la entrevista refiere:

Sí, claro, hasta se han puesto bravos por la comida, al principio me jodían porque vos sabes que nosotras con su lenteja con queso, su arroz con queso, su frijol con

queso, me jodian, pero ya se están acostumbrando a mis costumbres, digámoslo así (sic) (E.3).

Del tema indica otra de las entrevistadas que:

Porque no he sentido como la barrera, no he sentido, ni a los lugares donde voy que me impidan ser lo que yo soy, o lo que yo propongo; entonces me han permitido crecer como profesional y como persona. No he sentido realmente esa barrera, no tengo una objeción para decir que no he podido hacer esto o aquello por ser afro, no, de ninguna manera, digamos que lo que yo he pedido se me ha dado, con todo el apoyo posible que he pedido lo he tenido; entonces, no he tenido barreras para decir que por ser afro no he logrado algo, no, todo lo contrario (sic) (E. 3).

Al realizar las entrevistas es indudable que la historia personal va a mediar de una forma u otra la percepción que las mujeres afrodescendientes tienen de la discriminación que sufren, en estas historias es notable que desde pequeñas estas mujeres han sufrido por problemas a nivel familiar, que les ha implicado adaptarse a partir de la adquisición de fortalezas individuales en la constitución de la personalidad que les permita sobreponerse a estas dificultades, de ahí que se hace visible de forma implícita en estas historias que hay una relación entre esos valores, fortalezas y aptitudes, que les ha permitido construir la concepción del sí mismo o autoconcepto que hace parte de la identidad étnica que a su vez forma la identidad social; la cual se puede dar al modificar los rasgos propios a las exigencias del medio por estrategias de mimetización del rasgo, o la adquisición de rasgos que les permitan sobrevivir al medio, también puede

implementar la acomodación de las características del medio a las características del sujeto para lo cual pueden utilizar estrategias de confrontación con este.

Es así que las mujeres refieren mediante el discurso con respecto a su historia lo siguiente:

Mi vida no fue fácil, porque cuando tenía nueve años mi mamá se murió (eee); ya luego empecé, pues de terminar de criarme como dicen acá, mi abuela por parte de papá, ya con ella, fue mi abuelita pues que me quería mucho me dio de todo, todo lo que pedía, muy bueno; pero nunca estuve como al lado de mi papá, siempre fui, mí, siempre me he criado con ese resentimiento de que nunca estuvo a mi lado. Pero no pues, mi abuela siempre fue, siempre trató de darme ese amor que me faltaba de mi madre, por esa parte mi niñez pasa como normal, lo diferente pues, que es que no tuve como papá y mamá, pero no, normal (sic) (E. 3).

Se evidencia en las historias de las mujeres que buscan oportunidades lejos de la cultura de origen con el fin de generar mayores oportunidades para ellas y sus familias, donde se denota un gran esfuerzo para desligarse de ese rótulo de pobreza que sufren las minorías étnicas como la de ellas. Lo anterior se muestra en lo siguiente

Me fui, pues, cuando terminé el bachillerato, porque tú ves que por lo general uno termina allá, y luego se muda a la ciudad a seguir; terminé el bachillerato, me fui para Bogotá a estudiar; pero no me había dado cuenta que venía del Chocó, pues cuando me vine del Chocó a Bogotá, venía en embarazo y mi papá como es de esos hombres [acento] guache, digámoslo así, cuando quedé en embarazo me

echó de su casa; fue muy duro, porque pasar de tener todo, yo siempre he sido niña, digámoslo así, de cuna, pasar de tenerlo todo a pasar a tener nada, estar en la calle a tener mi hija; tuve mi hija en un hogar de paso, entonces ha sido muy difícil; gracias a Dios, me propuse, Dios mío pues ese fue un error que cometí a tener, pues a ponerme pues a salir en embarazo a tan temprana edad, pero no, ahorita le doy gracias a Dios, yo siempre he dicho que las cosas pasan por algo, cierto; ahora soy una mujer pienso que exitosa, he salido adelante con esfuerzo, igual la que, la que me hace pues cada día (aplauso) salir adelante, yo tengo que ser alguien; pero no ha sido fácil. Pero gracias a Dios yo tuve al papá de mi hija; cuando uno está así todo el mundo le da la espalda, todo el mundo, todo mundo me dio la espalda, todo el mundo hablaba, mi esposo siempre estuvo ahí: mami vos vas a salir adelante, todos esos que dijeron algún día, van a decir vea ella tuvo su hija pero salió adelante. No ha sido fácil (sic) (E. 3).

Para las entrevistadas las metas, los sueños se cumplen en la medida que se lo propongan, ya que como mujeres afrodescendientes cuentan con las habilidades necesarias para sobreponerse a las dificultades de su vida diaria, siendo necesario para la consecución de esto, como se relata en el siguiente discurso en ocasiones renunciar, ser pacientes, y superar la frustración:

Porque lo que uno mismo construye y destruye lo que uno quiere ser, si tú quieres ser alguien, te lo tienes que proponer si no quieres ser nada, no sos. Y cómo lo he logrado, proponiéndome lo que soy, y lo que he querido ser. Muchachas cuando yo empecé, yo siempre soñé, ay Dios, yo sueño consiguiéndome una casa, pero me gustaba mi casa con las piedras bogotanas, que el frente fuera de piedras

bogotanas; cuando yo vivía por allá en Niquia siempre yo veía una casa y decía con la ayuda de Dios así voy a conseguir mi casa, y así era, y así es yo le decía "p" hagámosle, hay que hacerle para luchar por esa casa y fue como así metimos los papeles en urbe porque íbamos a comprar una casa por allá y no resultó, y un día domingo estaba el gobierno dando dizque esos subsidios, y me fui para el jardín botánico, y le dije a una compañera que sí , y me dijo que sí (sic) (E. 2).

Otra de las entrevistadas muestra como a partir de las características propias tienen una forma de afrontar las problemáticas, ya que concuerdan que la discriminación es una problemática difícil de enfrentar, con la que enfrentarse cotidianamente al estar en una sociedad ajena, por ende, desde los rasgos comportamentales que son mediados por los patrones de cada una de ellas se puede afrontar las dificultades bien sea evadiéndolas o confrontándolas, evidenciado en lo siguiente:

Son compañeros, porque son de la misma, pero son de la otra empresa, esos eran los que hacían los comentarios, son comentarios malucos; por ejemplo, otra amiga decía viste la hija de "x" y entonces, yo si le dije que yo sepa yo tengo una sola hija y tú conoces a "y", y me dijo, si señora y yo le dije entonces el hecho de que "E" ella no es chocoana ella es de aquí, hazme el favor y respeta, porque a vos te gustaría que yo te comparara con ellos, pero como ese no es mi lema, y es que esa no es mi forma de ser, entonces por favor respeta y no se hizo más comentario respecto a eso; fue muy duro con "c" porque con "c" nos confundían pero ella fue más estricta que yo (sic) (E. 2).

Otro tema importante que se indagó en las entrevistas fue la percepción que de ellas tienen de los otros, al respecto, se encontró que estas perciben que las tienen en un buen concepto, aunque en su propia raza o etnia refieren que puede reflejar el resentimiento que se puede evidenciar en la relación con estos. Sin embargo, en toda la construcción discursiva que hicieron estas mujeres se ha mostrado que son precisamente esos otros los que las han apartado, las segregan y discriminan, por lo que se puede plantear que la representación del otro en estas mujeres se puede ver escindida en extremo de bondad y maldad, que puede referir a que en las minorías étnicas se genera la creencia de que la discriminación se da por culpa del discriminado, dándose una disonancia entre los actos que realizan los otros -personas de otras etnias-, que perciben las mujeres generalmente como discriminación o segregación y lo que piensan esos otros; no obstante estas refieren: “Soy muy eficiente, que trabajo bien, que hago las cosas bien hechas, siempre estoy pendiente por desarrollar mi trabajo rápido eso” (sic) (E. 1)

Al respecto otra de las entrevistadas dice:

Para nada, no pues antes pienso que no, porque mira que uno se sube ahí a los ascensores, buenas tardes, buenas noches, a mi “S” me la tratan qué negra tan hermosa, que no, súper bien, no hemos sentido discriminación (sic) (E. 3).

Al referirse a la relación interpersonal con las personas de su raza indica:

La envidia mija, porque la envidia también, eso un afro ve otro afro bien y ya, eso la envidia, en vez de esforzarse también por conseguir sus cosas, eso también, nos vemos nosotros; por lo menos aquí en la ciudad, aquí uno los ve y no saludan a uno, eso uno pasa, como que también uno crea el racismo, también se ve entre nosotros y va uno al pueblo y ahí si tiene, pero acá se ve otra cosa (sic) (E. 3).

En el transcurso de esta categoría se ha venido mostrando que las mujeres afrodescendientes se autoreconocen como tal, aceptándose como poseedoras de un conjunto de habilidades y destrezas personales y profesionales que ponen en juego al cumplir con los diferentes roles en su vida diaria, que están marcadas a su vez por su historia como mujeres y afrodescendientes y están enmarcadas en un contexto cultural y social que les es ajeno; por lo que las habilidades que puedan poseer van a ser según su percepción constantemente desvalorizadas y devaluadas por su condición de afrodescendientes, de allí que se constituye un referente cognitivo que media y perpetúa, en sociedades como la colombiana, creencias incoherentes e irreales acerca de las minorías étnicas como la afrodescendiente; es por esto que se evidenció en los diferentes discursos de las mujeres afrodescendientes el uso de estrategias de afrontamiento, como potenciar las habilidades que estas tienen; así mismo se evidencia el trabajo que atravesaron estas mujeres para que de alguna manera se le diera una apertura al rol que estas cumplían, incluso hasta llegar a la mimetización de sus rasgos para lograr la adaptación al medio.

Es así que estas mujeres evidenciaron que la mujer afrodescendiente percibe que hoy por hoy no se ha superado la discriminación y el racismo, aunque se ha llegado a aceptar el despliegue de la cultura que esta hace, repercutiendo en cierta medida en el despliegue del rol de la mujer afrodescendiente alejado de la servidumbre y del cuidado de los otros. Con todo esto cobra incidencia la historia personal de las mujeres afrodescendientes y su relación con la percepción de discriminación.

5. 2 Las mujeres y los otros en lo laboral

En este apartado se trabajarán los aspectos que, según las mujeres entrevistadas, se presentan en sus relaciones con los otros.

En las entrevistas se evidenció que existe un estigma en algunos cargos con respecto al color de la piel, es decir, que para desempeñarse en ciertos oficios laborales prefieren a las mujeres mestizas o blancas. Se encontró que las mujeres perciben que hay un estigma en el ámbito laboral que no les permite desempeñarse en ciertos cargos, ya que para los empleadores las personas con otro color de piel se desempeñan mejor en ciertas áreas, de ahí que se dé una desvalorización del rol laboral que estas puedan desempeñar; las entrevistadas piensan que en el colectivo se cree que ellas solo pueden desempeñar labores de oficio y cuidado de los otros, lo que está mediando el despliegue de su rol. Para ilustrar esto afirma una de las entrevistadas:

Para trabajar como de recepción, atención al cliente, prefieren siempre gente blanca y eso así abiertamente se lo manifiestan a uno, dicen que las negras de pronto no tenemos mucha experiencia en atención al cliente, que es que la mestiza o blanca atiende mejor; pues nos estigmatizan, ya no más por ser negra, sin saber que de pronto uno pueda hacer el trabajo mejor que la otra (sic) (E.1).

En otro momento afirma:

Algunos campos que creen que de pronto uno no es capaz de desempeñar cualquier rol o lo minimiza a uno, ven a uno de pronto como una persona de pronto no estudiada o, que sí, que no puede desempeñarse en un cargo importante (sic) (E.1).

En la cita anterior, se evidencia además que el estigma implica que se asuma que ellas, debido a su etnia, carecen de condiciones como la educación, la preparación o las capacidades.

Incluso una de las entrevistadas manifiesta que por pertenecer a una etnia minoritaria le ha costado conseguir empleo, ella percibe que la razón por la que no era llamada para los trabajos es su etnia:

Me presenté, me presenté a convocatorias así laborales y, nunca siquiera conseguí respuesta, nunca me llamaron, supongo que, de pronto, alguna de tantas veces habrá sido no más por ser afro (sic) (E.1).

Las entrevistadas manifiestan las razones por las cuales ellas creen que se da el racismo y de dónde viene este, y como, por el hecho de ser afrodescendiente se está marcado con este pasado; por lo cual, ellas consideran que los afrodescendientes siempre deben dar un poco más. Ese estigma o marcas a las cuales ellas se refieren afectan su desempeño en lo social, ya que les reduce de alguna manera los campos en los cuales ellas se pueden desempeñar. Estas marcas según las entrevistadas se originaron en su historia de discriminación incluso hasta la esclavitud, por ejemplo, afirma una de las entrevistadas:

Por la esclavitud, porque, qué piensa la gente que como nuestros antepasados fueron esclavos nosotros ya nos dejaron marcados, pues a la gente, por eso nos rechazan sabiendo que nosotros no somos, no venimos pues de padres esclavos, digámoslo así, no fueron esclavos. Los esclavos fueron hace tiempo pero ya estamos marcados por eso, simplemente por eso ya; porque claro, fueron los negros quienes servían a los blancos; entonces ya, ya nos quedamos, ya porque imagínate uno va por la...y esta gente, pues los blancos, quitan su bolso, pues

como una visaja, pero es por eso, ya nos quedamos marcados, ya nos quieren ver así, los negros tenemos que servirle a los blancos pues (sic) (E.3).

Afirma en otro aparte de su entrevista:

Nuestra, que somos afrodescendiente y porque nuestro, (pa), nuestro antepasado, perdón, como fueron esclavos entonces esa marca la tenemos y a donde vamos, por eso digo e insisto, los afrodescendientes siempre tenemos que tratar de estar un poquito pues bien, estudiar, estar bien presentados, o sea estar bien en todo, porque si no es así miya siempre nos va a (eee) como que es a rechazar por eso, pero la marca es esclavo como nuestro pasado fueron esclavos entonces tenemos esa marca, porque somos afro (sic) (E.3).

Las entrevistadas también hablan acerca de cómo es su relación con los compañeros de trabajo, y si con estos se había presentado algún caso de discriminación hacia ellas debido a su color de piel; respecto a esto se encontró que en general se manifiesta que la relación con sus compañeros de trabajo es buena y que no se han presentado casos de discriminación de gravedad hacia ellas, se hace la referencia a que sea de gravedad, ya que, se evidenció que para que las entrevistadas lo nombraran como un caso de discriminación debe ser algo palpable para ellas. Por ejemplo, una de las entrevistadas expresa: “no con mis compañeras bien” (sic) (E.3)

Otra de las entrevistadas afirma que a ella no se le ha presentado ningún inconveniente en el ámbito laboral con sus compañeros, y manifiesta que de tenerlo, tomaría acciones para que estos casos no vuelvan a ocurrir. Por lo que afirma: “no con ellas no, hasta ahorita pues no y, el día que lo sienta, me hago sentir” (sic) (E.3).

Por otra parte, una de las entrevistadas manifiesta que a pesar de no haber presentado directamente ningún altercado o caso de discriminación con sus compañeros de trabajo, ella prefiere relacionarse en el ámbito laboral con personal masculino, lo que da pie a pensar que esto se debe a querer evitar precisamente este tipo de problemáticas: “muy bien, trabajo mucho con hombres, me gusta mucho trabajar con hombres, hay pocas mujeres en el grupo” (sic) (E.4).

En esta categoría se pudo evidenciar cómo se relacionan las mujeres afrodescendientes con los otros, dado el medio en donde se desenvuelven, mostrando cuales han sido las principales dificultades que se les han presentado para su desarrollo como mujer, como afrodescendiente, y por ende en su desarrollo laboral; revelando que la principal dificultad que se han encontrado para relacionarse con los otros, y tener mejores oportunidades en cuanto a lo laboral era el hecho de ser afrodescendiente, lo que enmarca el pertenecer a una minoría poblacional.

En síntesis, se encontró alrededor de las entrevistas dadas por las mujeres afrodescendientes que el “otro” es de alguna manera quien la minimiza y le obstaculiza su rol social, laboral e incluso familiar, ya que al tener una estigmatización de la mujer afrodescendiente se generan patrones de conductas que son vivenciadas como discriminación, lo cual se ha perpetuado históricamente generando una normalización de la conducta a tal punto que la mujeres afrodescendientes no nombran los sucesos vivenciados como discriminación ya que asumen que de algún modo esta sería su culpa por no hacerse valer, o estar en su sitio.

Desde esta perspectiva se trae a colación que si bien las mujeres afrodescendientes refieren que a nivel laboral la relación con los otros es positiva, es a partir de esos otros que se dan esas desigualdades que la mujeres refieren a lo largo de las entrevistas; para las mujeres

afrodescendientes la razón primordial para que se dé la discriminación es por falta de conocimiento de los sujetos acerca de la población afrodescendiente, ese desconocimiento se ve permeado por la sobrerrepresentación negativa que se tiene de las personas de esta etnia lo que afectaría los empleos que se le ofrecen y, más aun, a la mujer afrodescendiente dado a que, como ya se había mencionado, recaen sobre ellas estereotipos y prejuicios por ser mujer y afrodescendiente.

5.3 La mujer afrodescendiente en lo laboral

En este apartado se hablará de la mujer afrodescendiente en el ámbito laboral.

Uno de los temas que surgió son las situaciones en las cuales las entrevistadas se sintieron o se han sentido discriminadas; manifestando que una de las razones por las cuales se da la discriminación es el estar en una ciudad ajena a sus costumbres, y en la cual, ellas están enmarcadas en una minoría poblacional, esto repercute en la disminución de oportunidades laborales a las cuales pueden acceder; enfatizando que el simple hecho de ser afrodescendiente da pie para este rechazo o situaciones de discriminación, esto de alguna manera obliga a las mujeres afrodescendientes a tratar de camuflarse adoptando características similares o superiores a la población en donde se encuentran. Por lo que se refiere:

En Medellín se vive a cada ratito en la calle, o amigos que de pronto hacen malos comentarios, sin darse cuenta a veces, así en la calle, que a veces uno se encuentra con gente intolerante(sic) (E.1).

A lo largo de las entrevistas, las mujeres dan ejemplos de los casos en los cuales ellas se han sentido discriminadas. Como se evidencia en el siguiente discurso: “Experiencias así que tuve con un señor que encontré en la calle que me dijo, hay, se quemó, pero así algo específico, aparte de esa no he tenido otra” (sic) (E.1).

Otro de los casos en los cuales manifiesta se ha sentido discriminada es en el momento de buscar o conseguir empleo, esto se debe a toda la connotación que se cree conlleva ser una mujer afrodescendiente, y por ende, todas las dificultades que esto trae estando en una ciudad de las cual no son oriundas, siendo una de las problemáticas el encasillamiento basado en las labores que pueden o no desempeñar las mujeres afrodescendientes, lo cual limita sus propias funciones:

Me presenté, me presenté a convocatorias así laborales y nunca siquiera conseguí respuesta nunca me llamaron, supongo que, de pronto, alguna de tantas veces habrá sido no más por ser afro (sic) (E.1).

En otra parte la entrevistada manifiesta:

Ha sido algo difícil, porque igual por ser afrodescendiente ya se le presenta algunas dificultades acá en la ciudad; en cuanto a lo laboral, porque se presenta uno a una entrevista y puede ser el único afrodescendiente, y lo más seguro es que, normalmente, por eso no lo llamen ni siquiera o ya no más el ser afrodescendiente lo priva a uno de muchas cosas (sic) (E.1).

Además de estos casos de discriminación manifestados por las entrevistadas se encontró que en algunas ocasiones las situaciones de discriminación no eran explícitas, es decir, no se puede asegurar con certeza que la negación ante una solicitud de empleo sea por el hecho de ser

afrodescendiente, no obstante, ante la justificación de la negación algunas de las mujeres entrevistadas lo asocian al hecho de ser mujeres afrodescendientes:

Tú sabes cuando hacen entrevistas, hacen porque varios procesos, pues de selección, le ponen varias pruebas y al final, pues cuando ya pasas donde el psicólogo, la psicóloga pues nota uno, lo mira a uno raro, le pone a uno hartas trabas; por ejemplo, en una, en varias no me dieron empleo simplemente porque tenía mi hija y si la niña se enferma con quién la deja, yo no, yo tengo quien me cuide mi hija, ponen tanta trabas por no darle el empleo a uno, pero por qué, por ser afro (sic) (E.3).

Ante esta situación de discriminación algunas de las mujeres sentían la necesidad de siempre ser las que dan más, esto de alguna manera se debe a ese discurso por el cual están marcadas o enmarcadas, a la necesidad de ser reconocidas como iguales ante sus pares, y demostrar que poseen las mismas habilidades. Por lo que refieren las entrevistadas:

Cuando yo entré a estudiar, cuando yo recién entre al técnico, cuando nos dejaban pues los trabajos, las compañeras eran ... pues yo juiciosa haciendo y ellas me llamaban “m” cómo va y yo: ya terminé, ah bueno, entonces me anota y yo pues la anotaba, en eso sentí sí; después, yo pues me puse un día a pensar: por qué yo haciendo los trabajos, los trabajos y después anotarla, en ese sentido sí, y después, por qué tengo que hacer yo los trabajos y ellas rumbeando, simplemente porque son blancas, pues no, ahí me vi como afectada en ese, pero no ahí fue, ese fue como la única situación que he visto así ya de resto no [silencio] mmm (sic) (E.3).

Sumado a lo anterior se encontró que las mujeres consideran que por el hecho de ser afrodescendiente se tiene una concepción por parte de los demás de inferioridad o de relegarlas siempre a último lugar por lo que refiere:

Un día nosotros nos cambiamos de oficina, cierto, y dieron pues las llaves, ese día no me dieron las llaves a mí, me dieron como a los quince días, ahí me sentí un poco incomoda porque yo soy la única morena y a todas tres le dieron menos a mí, supuestamente “mi jefe” que las llaves eran muy caras y supuestamente ese día no tenían más sencillo, ese día me sentí como rechazada pero de lo contrario, nada más ese día (sic) (E.3)

También a lo largo de las entrevistas las mujeres hablaron acerca de las razones por las cuales ellas consideraban eran discriminadas, encontrando que uno de los principales motivos para que se de este fenómeno es estar enmarcadas en una minoría poblacional, es decir, el hecho de estar en una ciudad ajena a sus costumbres, ideas y pensamientos, además de la falta de información o el desconocimiento de estas costumbres, ideas y pensamientos por parte de las personas mestizas o población mayoritaria; además de esto, el hecho de ser diferente en cuanto al color de piel y todos los mitos que se han creado alrededor de esto.

De pronto ellos lo dirán por el color, porque hay gente que no está civilizada en cuanto a las negritudes, pues ellos se imaginan muchas cosas que la gente dice o ellos se crean la imaginación; yo conocía una pelada que estudiaba en la Universidad de Antioquia y me decían que para llegar a Quibdó había que ir en bejucos, son muchachos que a pesar de estar estudiando no tienen la civilización de cómo es y cómo no es, que es que ellos creen que en el Choco no hay un

blanco, les digo ustedes están equivocados, porque allá como que la mayoría o la mitad del comercio son de blancos o no; sí, son de blancos, los supermercados, muchos almacenes, muchos negocios, son blancos. En estos días llevo una muchacha que vivió en el Choco quince años y dejó a muchos con la boca abierta, porque tiene sus hijas y son casadas con negros y los hijos son color canela [...] sí y ella decía: yo no sé porque es que se ponen hablar mal del Choco, si una de las partes donde yo conocí y conseguí lo que tengo ahora, lo conseguí en el Choco, no podemos hablar ni discriminar sin haber conocido y no tienes la cultura para hablar sin saber (sic) (E.2).

Al mismo tiempo se encontró que algunas de las entrevistadas manifiestan que una de las razones por las cuales se da la discriminación es por el hecho de querer sentirse superiores, o por el simple hecho de incomodar, todo esto enmarcado en la concepción que se tiene en cuanto a ser afrodescendientes, además de estar permeado por toda la historia que acarrea ser afrodescendiente en Colombia. Por lo que afirma una de las entrevistadas: “de pronto por fastidiar, quererme ser ver inferiores que estos” (sic) (E.1)

En otra parte la entrevistada manifiesta:

En Medellín se vive a cada ratito en la calle o amigos que de pronto hacen malos comentarios sin darse cuenta a veces, así en la calle que a veces uno se encuentra con gente intolerante (sic) (E.1).

Otras de las razones dadas por las entrevistadas como causal de la discriminación, va en el orden de lo educativo, es decir, el mundo laboral exige día a día poseer nuevos conocimientos, y por el hecho de estar en una ciudad ajena se reducen las posibilidades de la población

afrodescendiente de acceder a la educación, y, por ende, no son competitivos en el mundo laboral lo que hace que se genere un encasillamiento de las funciones que pueden realizar las personas afrodescendientes y se da una discriminación. Por lo que refiere:

Si vos no estudias, no sos nadie, sos cualquier persona por ahí, un gamín por ahí, qué van a pensar, de todo, todo lo malo, lo piensa menos cosas buenas, entonces hay que verlo desde dos puntos: si estás bien te juro pues que no, pero si sos una gamina, sos cualquier cosa, pues ahí van a decir de todo (sic) (E.3).

Por otra parte, se encontró que, según las mujeres, la discriminación hacia las mujeres no se da por el hecho de ser mujeres, si no por el hecho de ser afrodescendientes, ya que este fenómeno afecta a toda la población, simplemente varía la forma en que es implementada por los demás.

Pues no, como te digo a donde uno vaya siempre nos vamos a encontrar con gente ignorante, entonces no creo que se dé más para los hombres o hacia las mujeres, creo que simplemente ¿cómo decirlo?, las afrentas cambian, por ejemplo, tú hablas con [un hombre] casos que le han pasado a él o los chistes de mal gusto que le hacen a él no son los mismos para mí que soy mujer, entonces creo que eso es lo diferente (sic) (E.3).

Además se encontró que la principal razón para que estas mujeres sean discriminadas es el hecho de ser afrodescendientes, esto les cierra las puertas al mundo laboral, haciéndolas a un lado, dada la estigmatización en la cual estas se encuentran enmarcadas.

Otras de las manifestaciones de la discriminación o cómo son discriminadas las mujeres entrevistadas, es la pobreza, la cual afecta en gran medida a esta población dado lo que implica estar en una ciudad como inmigrante, y todos los alcances que esto conlleva, como el poco acceso al mundo laboral, lo que margina y estereotipa a las mujeres en relación con ciertas labores.

Además de los temas tratados anteriormente otro de los puntos que se habló en las entrevistas fueron las características personales que cada una de estas mujeres poseen; y se encontró que estas sienten y piensan que deben ofrecer más, y esmerarse más y demostrarle a los demás que son competentes y merecedoras del respeto y el lugar que tienen en la organización, y a su vez recalcan el hecho de que al mostrarse más competentes pueden evitar ser discriminadas.

Pues creo que el respeto se lo gana uno mismo, y si fuera el caso de que yo fuera la única mujer o persona afro en la empresa creo que sería lo mismo, la empresa no permitiría situación de discriminación, y en caso tal, creo que no es la empresa la que debe darnos a respetar sino uno mismo (sic) (E.2)

En otra parte de la entrevistada también hace referencia

Sí, claro que me he ganado donde yo estoy ahora, y me lo he ganado con mi forma de ser, porque siempre hago las cosas bien, porque trato a todo el mundo muy bien, y porque siempre estoy en mi puesto (sic) (E.2).

En particular, en relación con el rol asignado por la organización, se encontró que este está mediado por la historia de cada entrevistada, como mujer y como afrodescendiente; una

historia que como mujer le ha asignado un rol de cuidado de los otros y como afrodescendiente la ha asociado al servicio de los otros.

Para las mujeres entrevistadas, su rol está claramente definido desde la organización en la que trabajan, pero la forma como cada una lo asume está cargado por experiencias previas de desigualdad y discriminación. Esta diferencia entre el rol asignado y el asumido, se evidencia en las palabras de una de las entrevistadas: “Principalmente, pues si es impuesto ya la manera de desempeñarlo ya es algo personal, cada quien le pone su sello a su trabajo” (sic) (E.2).

Otra de las entrevistadas lo plantea en relación con el desempeño:

Puede ser las dos cosas: algo que me impone la empresa, porque la empresa me pide M este es tu rol, tú tienes que hacer esto, tú tienes que cumplir con esto y, de mi parte, porque yo sé que tengo que cumplir con eso, que eso es lo que me va a dar como el dinero, eso es lo que me va afianzar mi conocimiento, si lo hago bien, es como parte de las dos, tanto mía como de la empresa (sic) (E.3).

Así, el rol de las mujeres entrevistadas en la organización, si bien parte de la asignación que hace la empresa, primordialmente, de funciones, se ve permeado por los aspectos positivos y negativos que ellas y los demás suponen a su etnia.

Para finalizar, esta categoría arrojó que el principal motivo para que se dé la discriminación y el rechazo social hacia las mujeres afrodescendientes es el hecho de estar en una ciudad ajena a sus costumbres, una ciudad donde estas entran a englobar las listas de minorías poblacionales, una ciudad que permite a medias el desarrollo de su identidad, de sus costumbres, ideas y de su ser.

Se puede evidenciar que las mujeres afrodescendientes buscan compensar la discriminación con el hecho de ser siempre ellas quienes que dan un poco más de lo exigido en comparación con sus pares o con los otros, ya que de esta manera se puede pensar que se hacen merecedoras de las cosas y, por ende, no estarían expuestas a ser discriminadas.

6. Discusión

A lo largo de esta investigación se encontraron cuatro grandes aspectos que se tratarán en esta discusión; primero, existe una doble discriminación por el hecho de ser mujer y afrodescendiente; segundo, no se permite el acceso a ciertos roles a la mujer afrodescendiente por razones de su etnia; tercero, la mujer afrodescendiente utiliza mecanismos de adaptación como estrategia de subsistir al medio; y cuarto, la problemática de la mujer afrodescendiente no solo es el rol que se le asigna sino el rol que esta asume.

En primera instancia se encontró a través de la investigación realizada y en el discurso de las mujeres afrodescendientes, que la realidad que se vivencia por el hecho de ser mujer se agrava por el hecho de ser afrodescendiente ya que a la historia de segregación por razones de género se le une la discriminación debido al estigma que tienen las mujeres de esta etnia.

Con respecto a esto, el rol de la mujer en Colombia se ha ido modificando sustancialmente ya que anteriormente la mujer no gozaba de una igualdad en comparación con el género masculino lo cual se reflejaba, por ejemplo, con el impedimento que tenían las mujeres para ejercer el derecho al voto, o con el poco acceso que se le daba en la educación, que se sostenía en la creencia de que la mujer no posee una capacidad intelectual igual a los hombres; no obstante, esto sigue repercutiendo en el imaginario social y, desde ahí, ha mediado los cargos laborales que le son asignados a la mujer actual.

Lo anterior está respaldado por lo que plantean Rocha y Cruz:

Las barreras estructurales obedecen a las limitaciones sociales y culturales que surgen como resultado de la prevalencia de varios factores ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo, la validación de

estereotipos de género que promueven un acceso y trato diferenciado para hombres y mujeres, y, en general, la existencia de un orden de género que impacta no sólo en el ámbito laboral, sino en todas las dimensiones de la vida humana, asignando a las mujeres a la función básica y primordial de cuidado y de la esfera doméstica, y atribuyendo un valor social inferior a dichas tareas y roles (2013, p, 0).

Otros de los autores que coinciden con lo planteado son Godoy & Madladinic (como se citó en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012); quienes sostuvieron que:

A nivel laboral, las condiciones de inequidad se manifiestan en menores ingresos para la mujer y menos oportunidades para ascender en la jerarquía organizacional, a pesar de su nivel de formación profesional.

Esta inequidad en términos de ingresos se va a dar, según Fernández (como se citó en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012), porque

La inequidad salarial en razón del sexo sucede en casi todas las naciones del mundo, en las que los hombres ganan más dinero que las mujeres ocupando el mismo cargo, con un nivel de formación similar y contando con las mismas habilidades.

Con todo esto se refleja que hay imaginarios colectivos en sociedades, como la colombiana, que han formado estereotipos, que han marcado el rol de la mujer por décadas; así que esta ha tenido que pagar una cuota alta por apartarse del rol que se le ha impuesto; además esto ha permeado la configuración social, familiar e individual, ya que a medida que la mujer fue abriéndose paso a nuevos roles sociales, no podía estar en su rol establecido de madre abnegada,

lo cual moldeó las familias, puesto que el hombre, quien nunca tuvo que ocuparse del cuidado de los hijos, iba a tener que apoyarla en este oficio; con respecto a esto, hoy por hoy la mujer vive no solo una desigualdad a nivel laboral sino a nivel familiar y social puesto que debe ser exitosa, inteligente, madre, bella, todas a la vez, cumpliendo a cabalidad con cada uno de sus roles.

En cuanto a lo que tiene que ver con lo afrodescendiente, lo negro, ha sido históricamente subyugado a una cultura patriarcal, machista y blanca que se había apoderado de su vidas a través de la esclavitud para quitarles su dignidad, creencias, mitos y percepción de sí (Montañez, 2008). Desde las sociedades antiguas, los prejuicios raciales sostenían las relaciones desiguales y servían para legitimar el poder, materializándose, en la discriminación evidente, mediante una clara exclusión de grandes grupos sociales, la mayoría por su etnia y su sexo; lo que actualmente ha repercutido a nivel laboral, por ejemplo, para la mujer afrodescendiente, en las condiciones de inequidad debido a los ingresos inferiores y las menores oportunidades para ascender en la jerarquía organizacional a pesar de la formación profesional que tenga (Godoy & Mladinic, 2009; como se citó en Contreras, Pedraza y Mejía 2012).

Es por esto que a las mujeres afrodescendientes se les presentan dificultades para alcanzar las posibilidades de mejora en ingresos y acceso al mercado del trabajo, incluso desde el ingreso a la educación, a la que no pueden acceder, en muchas ocasiones por condiciones de pobreza; adicionalmente, en sus contextos muchas veces se privilegian las labores reproductivas desde la infancia, lo que, ya en la adultez las pone en condiciones de déficit en el acceso a condiciones dignas de empleo y se enfrentan de nuevo, al círculo de trabajo doméstico, con condiciones precarias que eternizan su marginación y pobreza (Álvarez, 2013).

Lo anterior se muestra en las conductas de las mujeres afrodescendientes, dado que culturalmente la formación de una familia o cumplir con esos roles reproductivos tienen un peso

tal, que se vuelven un medio para algunas mujeres afrodescendientes de ser aceptadas; así mismo al estar la población afrodescendiente en los lugares más apartados de la sociedad se limita su acceso a oportunidades no solo laborales sino también educativas y sociales; es así que se reflejan dos percepciones de la mujer afrodescendiente, la cual, por un lado, trabaja para sacar a sus hijos adelante y darles un buen futuro en donde el estudio y la superación cobran relevancia y, por el otro, los hijos, la familia y el servicio se convierten en la única manera de superación, la cual recurrentemente les acarrea más pobreza.

Las mujeres afrodescendientes se encuentran sobre representadas en las ramas de servicios sociales y comunales puesto que sus condiciones de vida precarias solo les permiten acceder al trabajo doméstico, servicios de cuidado de infancia y educación, además hay cierta adecuación a estos roles de servicio puesto que históricamente se han desempeñado en ellos, esto posibilita que la mujer afrodescendiente perciba que se le facilita la adaptación a un medio que le es ajeno.

Todo lo anterior, refleja el panorama general de la mujer afrodescendiente en culturas como la colombiana; sin embargo, para las mujeres afrodescendientes entrevistadas el hecho de ocupar un rol laboral de servicio no las minimiza sino que les posibilita hacerse cargo de su familia y sus hijos; así, para estas mujeres, cobra gran relevancia el ámbito laboral, pues les permite proveer a su descendencia mejores condiciones de vida.

Por otra parte, las mujeres afrodescendientes perciben que la estigmatización que sufren se da porque culturalmente se ha ido asociando un atributo a una categoría social e históricamente desacreditada, posibilitando que se perpetúen las desigualdades en todos los ámbitos de la vida, esta percepción que tienen las mujeres se evidencia en los siguientes discursos

Como te digo, uno que está en la Universidad, en la Universidad, más que todo uno que está en ese rol de estudio a veces se siente pues marcada por lo que no lo llaman por su nombre sino negra, eso es lo más común se ve, en los compañeros que la jodita, que la negra, cositas así. En el trabajo a veces por lo que uno es negro son como aisladitos, cositas así, eso es que más se ve el racismo (sic) (E.3).

En otro momento refiere

Por lo que te digo, ya estamos marcados por nuestro antepasado, entonces por lo menos, más que todo yo que soy mujer, pero más que todo los hombres va uno caminando en la calle va un blanco y va un negro, ya cree que uno le va a robar y no es así, por lo que te digo ya estamos marcados (sic) (E.3).

Como se mostró a través del discurso de las mujeres afrodescendientes entrevistadas es por el hecho de ser afrodescendiente, por razones de su raza, que se dan las discriminaciones vivenciadas diariamente; que se dan, según su percepción, porque existe un desconocimiento de las personas sobre la población afrodescendiente que los lleva a generar estereotipos, otra de las razones causantes de la discriminación es la estigmatización negativa que sufren las personas de su etnia.

Por otra parte, se encontró en la investigación realizada que a la mujer afrodescendiente se le dificulta acceder a roles laborales alejados del rol que ocupaba históricamente, es decir, no se le ha dado una apertura al rol laboral de las mujeres afrodescendientes; en este sentido cobra relevancia el concepto de rol el cual es “la conducta prescrita propia de la que posición que ocupa cada uno de los integrantes de los grupos sociales” (Collazo, 2005, p. 6).

La historia que trae consigo la mujer afrodescendiente ha permeado, permea y al parecer seguirá repercutiendo en el lugar que ocupa a nivel social, esto se da por el hecho de ocupar roles históricamente suscritos al servicio doméstico, cuidado de los otros, como rezandera y madre, lo cual tiene una influencia directa en el desarrollo económico de las mujeres de esta etnia.

De ahí que se da una adecuación de la mujer afrodescendiente actual a los roles que tienen que ver con las labores históricamente desempeñadas por estas; para ocupar cargos laborales de servicio, como mesera, chef, ayudante de cocina o de cuidado como enfermera, niñera o profesora se da por parte de la sociedad una aceptación mayor de las mujeres afrodescendientes a tal punto que su incorporación es casi inmediata.

Dado a que se forman estereotipos y prejuicios que llevan a la discriminación, y estos llevan a que se les asigne un cargo de acuerdo a los referentes sociales y culturales que se tenga de la etnia a la cual pertenecen, como mostraron las entrevistadas, se incide en su desarrollo económico y social, pues en la medida en que se les impide acceder a mejores ingresos, se les imposibilita el desarrollo alejado de la pobreza.

Lo anterior se evidencia a través del discurso de las mujeres afrodescendientes entrevistadas, las cuales refieren que han necesitado romper con ciertas pautas establecidas históricamente para que la mujer afrodescendiente actual ocupe ciertos roles, esto se ha dado porque se ha luchado continuamente para conseguir ese acceso, por lo que para algunas mujeres afrodescendientes es importante seguir realizando acciones que permitan reivindicar el rol que la mujer afrodescendiente ocupa y busca ocupar en la sociedad; lo anterior se refleja en el siguiente discurso

A lo largo de la historia ha significado un paradigma que las mujeres afro tengan carreras universitarias, que sea tan emprendedora, pero se ha logrado demostrar

que tenemos capacidades y habilidades, independientemente del tipo de color de piel, entonces eso nos ha permitido abrirnos dentro de la sociedad y ocupar muchos roles, eso ha sido una trayectoria. Y yo creo que estoy en la etapa más fácil [risas]... Las personas que empezaron todo este proceso tuvieron que haber pasado mucho trabajo, sacrificar muchas cosas, y siento que estoy en la etapa más fácil (sic) (E.4).

Como se evidenció en la investigación, los afrocolombianos, en especial, las mujeres, enfrentan desventajas en sus oportunidades laborales, lo que aumenta los índices de desempleo y la incorporación desigual al mercado del trabajo en relación con las personas de otras etnias, estas desigualdades se pueden dar como resultado de contextos culturales y sociales empobrecidos de los que proviene la mujer afrodescendiente, su color de piel, o su género (Grueso, como se citó en Álvarez, 2013)

Estas inequidades son vivenciadas por las mujeres afrodescendientes como una doble discriminación al ser mujer y afrodescendiente, lo cual se evidencia en sus desventajas en el acceso y tipo de trabajo, dado que sus tasas de desempleo son significativamente mayores, sus ingresos económicos inferiores, aun teniendo el mismo nivel de escolaridad y mismo cargo, adicionalmente, como se ha dicho, se encuentran sobrerrepresentadas en el quehacer doméstico y el trabajo no remunerado (Rivera, A; La red de mujeres afrolatinas; afrocaribeñas & la diáspora, 2010)

Así pues, las inequidades laborales y sociales que sufren las mujeres afrodescendientes, se reflejan, según estas, en las oportunidades que les son negadas puesto que al momento de acceder a un cargo en funciones que tienen que ver, por ejemplo, con la recepción o secretariado, les son, según la percepción de las mujeres afrodescendientes entrevistadas, obstaculizados;

dado a que para quienes ofrecen estos empleos las personas afrodescendientes no cuentan con una imagen adecuada para representar a una empresa, y no se da por parte de su usuarios la aceptación necesaria de las mujeres de esta etnia, con lo que se estaría subestimando las habilidades y destrezas que poseen las mujeres afrodescendientes.

Lo anterior es reflejado en el discurso de una de las entrevistadas quien manifiesta

Para trabajar como de recepción, atención al cliente, prefieren siempre gente blanca y, eso, así abiertamente se lo manifiestan a uno, dicen que las negras de pronto no tenemos mucha experiencia en atención cliente, que es que la mestiza o blanca atiende mejor; pues nos estigmatizan ya no más por ser negra sin saber que de pronto uno pueda hacer el trabajo mejor que la otra (sic) (E.1).

Así mismo, las mujeres entrevistadas revelan que en las convocatorias no se les da o se les complica el acceso a un puesto laboral a través de las entrevistas por razones de su etnia, lo anterior indicaría la existencia de un perfil oculto en donde la mujer afrodescendiente es rechazada, por el solo hecho de serlo, como se muestra en lo expresado por una de las mujeres afrodescendientes entrevistada

Me presenté, me presenté a convocatorias así laborales y nunca siquiera conseguí respuesta, nunca me llamaron, supongo que de pronto, alguna de tantas veces, habrá sido no más por ser afro (sic) (E.1).

Con este panorama a la mujer afrodescendiente, se le permite el acceso a empleos ocupando roles comerciales o administrativos, según lo relatado por las entrevistadas, de dos formas: por medio de un conocido que las pueda referenciar y así acceder al cargo, o a partir de

las practicas académicas en donde estas deben demostrar las destrezas o habilidades que poseen y así acceder al empleo.

Así mismo, se encontró en el transcurso de la investigación, que la mujer afrodescendiente ha ido generando mecanismos que le permitan adaptarse a un medio que le es hostil; esto debido a las tasas de desempleo que tienen las personas afrodescendientes, las cuales son significativamente mayores, o a que se encuentran, como se había mencionado anteriormente, ante opciones primordialmente en las actividades domésticas y del cuidado de otro.

Por ende, uno de los mecanismos de adaptación utilizados por las mujeres afrodescendientes ante las desigualdades sociales, culturales y profesionales, vividas a diario, es la mimetización, la cual es una destreza o propiedad que poseen algunos seres vivos de imitar o asemejar el aspecto exterior de los otros con una finalidad (García, 2007). En el caso de la mujer afrodescendiente dadas las circunstancias de discriminación cambian rasgos físicos como alisarse el cabello, operarse la nariz, aclararse la piel, entre otros, y comportamentales como cambiar la voz y ser más delicadas, de acuerdo a los patrones de conductas que observa en las mujeres de la sociedad que las acoge para con ello lograr ocupar otros roles sociales, culturales, y laborales.

Lo anterior es mencionado en el discurso de una de las entrevistadas

De lo contrario, que vos si no sos nadie que bola te van a parar, ya si te van... por el mero hecho de verte bien vestido, ya te dan, no te tratan tan mal, si te tratan pero no te discriminan, con ese motivo de que te vea bien vestido ya es un poquito, pero si te ven pues no te van a dar un buen sentido, como te digo si ya vos sos una persona estudiada, capacitada, profesionalmente bien si preguntan

algo y vos contestas bien eso es lo que yo creo que puede cambiar ese racismo (sic) (E.3).

Sin embargo, esta estrategia de adaptación que utilizan algunas mujeres para posibilitar la apertura de su rol, es a menudo rechazada por algunas organizaciones afrocolombianas ya que lucir el cabello crespo es una estrategia de identificación la cual brinda accesos por el hecho de ser afrodescendiente, por lo cual para estas organizaciones alisar el cabello es una expresión corporal de la desidentificación que sufren la mujeres afrodescendientes las cual avalarían de una u otra manera la existencia de la discriminación en razón de su rasgos físicos (De la Hoz; 2012).

Lo anterior pone contra la pared a la mujer afrodescendiente ya que, por un lado, busca adaptarse a través de la mimetización a una sociedad que la discrimina y así la ha despojado poco a poco de los rasgos que la caracterizan y, por el otro, desde su misma etnia hay un rechazo a ese “blanqueamiento” que se ha dado por parte de la población afrodescendiente dando como resultado el no ser aceptadas en ninguna de las dos comunidades.

Sin embargo, para las mujeres entrevistadas este panorama les es ajeno, ya que si bien, han utilizado la mimetización para adaptarse el medio, se conciben como mujeres afrodescendientes dotadas de destrezas y habilidades incluso superiores a las de las mujeres de otras etnias, esto sin desconocer que existe en el imaginario colectivo un estigma que las ha ido marcando desde la esclavitud, por lo cual ellas ven como una necesidad la utilización de diferentes estrategias de adaptación.

Otra de las estrategias de adaptación utilizadas por las mujeres afrodescendientes son las estrategias de afrontamiento que tienen que ver con las tácticas utilizadas con el fin de reducir,

minimizar, tolerar, controlar las demandas internas y ambientales, en este caso se refiere a las estrategias que el sujeto utiliza para controlar las demandas del medio a nivel social.

Dado esto la mujer afrodescendiente prefiere no quedarse simplemente con estrategias de camuflaje que le permitan adaptarse al medio para afrontar las dificultades que este les acarrea, sino que es propicio ir acomodando las características propias del medio a las características que posee el sujeto inmerso en esa cultura, la cual les es ajena, en este caso a las características individuales, familiares, culturales, que posee la población afrodescendiente, la cual se lograría según la percepción de las mujeres afrodescendientes entrevistadas “haciendo valer”, “dándose su lugar”, para con ello disminuir el flagelo de discriminación que sufren día a día.

Lo planteado anteriormente es reforzado por lo expuesto por Sabatier (como se citó en Alarcón y Hoyos, 2007), que menciona que ser parte de un grupo devaluado socialmente implica que el sujeto perteneciente a este grupo desarrolle estrategias de adaptación como la movilidad del grupo en donde el sujeto se aparte del grupo de origen para hacer parte de uno aceptado socialmente, así mismo el sujeto puede reforzar su identidad a través de movimientos sociales que lleven a este grupo a aceptarlo.

Lo expuesto anteriormente se evidencia en el siguiente discurso

Si hay algo que tengo muy en claro es mi color, siempre la he defendido y siempre me he sentido muy orgullosa de ella, y lo otro, es que siempre he hecho respetar a mis hijos por el color; yo sé que es muy difícil, muy difícil luchar contra el racismo, pero cada quien se gana sus cosas, el respeto se lo gana uno mismo y eso es lo que he logrado. A mí la gente me respeta que digan algo, no le paro como muchas bolas, porque luchar contra ello es muy difícil, pero siempre he estado muy bien puesta en lugar en mi trabajo en todos los roles sociales, con

toda la gente que me toca tratar, porque me toca tratar con mucha gente de todas las clases, son difíciles, hay gente muy difícil pero con mi forma de ser le he enseñado y debido a eso me he ganado el respeto y me lo sigo ganando (sic) (E 2).

Es en esta lógica que para las mujeres afrodescendientes de un modo u otro se ha ido normalizando, naturalizando el fenómeno de la discriminación, y la desigualdad que han vivenciado históricamente, a tal punto que moldea de forma consciente o inconsciente el pensamiento cultural de las poblaciones que han sido victimizadas, las cuales interiorizan un mecanismo para apartarse de ese rol de víctimas responsabilizándose del flagelo que sufren día a día.

Según se encontró en la investigación realizada por de la Hoz (2012), las evaluaciones negativas que son vivenciadas diariamente en el seno familiar, social, y cultural desde la infancia posibilitan el aprendizaje y la aceptación de la discriminación racial como norma en una sociedad en la que las personas tanto descendientes de africanos como no descendientes crecen y discriminan a otros grupos, a miembros de su propio grupo, incluso a sí mismos creándose un círculo vicioso de discriminación que perpetuaría la discriminación y el racismo.

Las mujeres afrodescendientes utilizan además como estrategia de adaptación la sobrecompensación entendida según lo planteado por Adler (como se citó en Oberst, Ibarz, y León, 2004), como la búsqueda de superioridad a partir de un sentimiento de inferioridad consciente o inconsciente, esta búsqueda de superioridad se puede manifestar, según él, por una parte a través de la búsqueda de poder y superioridad directa buscando dominar sobre los demás, o a partir de la búsqueda de significación en donde se busca el prestigio o el valor para el otro.

En el caso de las mujeres afrodescendientes entrevistadas lo que se puede evidenciar es que estas utilizan la sobrecompensación como un modo de ser nombradas y reconocidas, tanto en las organizaciones como en lo social, debido a que su labor o mejor dicho el rol del cual se han ido posicionando poco a poco no es nombrado o es minimizado en contextos en donde las mujeres de otras etnias consiguen un cierto prestigio por ocuparlo.

De ahí que la mujer afrodescendiente, como ya se había mencionado, ha crecido en una sociedad en la cual la discriminación, y desigualdad se han ido normalizando, haciendo que estas asuman por completo la responsabilidad de este flagelo, en consecuencia, y por esto, según la lógica de estas, se es discriminado por que la mujer afrodescendiente no se dio su lugar, no cumplía con los estándares de belleza, no está bien presentada o no es lo suficientemente estudiada, etc.

Lo anterior es reflejado constantemente en el discurso de una de las entrevistadas quien manifiesta lo siguiente

La única manera que nosotros los afros vamos a ir eliminando, esa, esa, se me fue la palabra, ese rechazo social, es estudiando muy duro, capacitándose cada día más, porque si te quedas así, no, ya si vos sos muy grande, si sos una persona estudiada, ya la sociedad te va mirando más o menos de otro lado, pero si no se da eso, no va a cambiar (sic) (E.3).

En otro momento manifiesta

Como estudio y trabajo lo mismo, o sea más o menos sé un poquito del tema, sé cómo es la ese es, más o menos, si a mí me hacen alguna pregunta, si el jefe me hace una pregunta, yo respondo, pero como te digo, si no supiera nada y me

quedara callada, pues esta negra qué, esta negra lo mismo, no sabe nada, pues es como te digo, es saber uno avanzar cada día, prepararse para poder salir un poquito de ese racismo en el que lo tienen a uno (sic) (E.3).

Con todo lo planteado anteriormente cabe preguntarse hasta qué punto es sólida la identidad afrodescendiente o mejor dicho la identidad de la mujer afrodescendiente; quien por efectos de la adaptación al medio social en el cual se encuentra inmersa ha ido cambiando rasgos culturales e individuales a tal punto que fenómenos como el blanqueamiento, hoy por hoy, están en su punto más álgido, ya que se cambian rasgos físicos como se mencionaban antes, además cada vez más se ha ido perdiendo la representación cultural que trae consigo la mujer afrodescendiente, y se muestra una reducción de las mujeres afrodescendientes que se nombran e identifican como tal.

Es así que la mujer afrodescendiente paga una cuota alta por su rebeldía, por no acoplarse a su rol servil, por arriesgarse a ser algo que, históricamente, se ha supuesto, no está capacitada para ser, por creer que en la medida que la sociedad se iba desarrollando su rol de madre pero también empresaria, iba a ser aceptado socialmente, nada más alejado a la realidad que viven en la actualidad, puesto que si no es para cumplir un rol que asemeje a lo históricamente ha desempeñado como el caso de ser chef, ayudante de cocina, enfermera, doméstica, se le dificulta generar una apertura laboral, es más, así la mujer afrodescendiente ocupe estos roles que están, en el imaginario colectivo, destinados para ella, su inserción en estos es dado en proporción desigual en comparación con las mujeres de otras etnias.

Ahora bien, aunque generar una apertura a ese rol laboral, comercial, administrativo ha significado como lo mencionaba una de las entrevistadas un cambio y no han tenido que sufrir en la actualidad los flagelos que vivieron sus antepasados y se ha conseguido, de un modo u otro, el

acceso a varios ámbitos de la sociedad, es imperioso seguir luchando para reducir la discriminación que se da por el solo hecho de ser afrodescendiente.

Lo anterior aunque suene utópico deja en las manos de las mujeres afrodescendientes actuales el resarcir o mejor dicho reivindicar su rol en la sociedad más allá de la esclavitud, entendiendo que si bien esta forma parte esencial de su historia, ella como mujer y afrodescendiente no se limita a este.

Por último, y no menos importante, se encontró que la dificultad que perciben las mujeres afrodescendientes en cuanto el rol que cumplen en las organizaciones, no está en el rol que les es asignado sino en el rol que asumen, en donde toma relieve las concepciones que se tiene de rol como punto central de esta investigación.

El rol de cierta manera se ha entendido como el papel a desarrollar, marcado por normas y expectativas de acuerdo a la posición que se ocupa (Bello, 2009). De ahí que

El rol tomaría una perspectiva profesional o laboral en el sentido que el sujeto sería analizado de acuerdo a la posición que ocupa o la tarea que desempeñe, asumiendo dos dimensiones del rol profesional en donde una estará referida a la tarea asignada desde la institución o entidad en la cual se desarrolla el trabajo y que responderá a un fin y/o razón social; y otra, que hace al saber especializado y a la incumbencia de la profesión que desempeñe (Bello, 2009, p. 79).

Es por esto que desde la perspectiva del rol ya sea como tarea a desempeñar, como función o desde una perspectiva laboral, se puede deducir, y así es percibido por las mujeres afrodescendientes entrevistadas, el rol de la mujer afrodescendiente está subvalorado socialmente ya que las funciones, tareas o profesiones que la mayoría de ellas desempeñan no tienen una gran

valía a nivel social, económico, o cultural, puesto que su labor como doméstica, ama de casa, cuidadora, cocinera, para la percepción de las otras etnias que ostentan el poder, no aportaría al desarrollo social y económico.

Ahora bien, no se puede hablar del rol como proceso estático que simplemente surge sino que se debe aclarar que este se construye en la relación con los otros involucrados, el rol no es uno solo que se cumple en los diferentes contextos que se mueve el sujeto, sino que son varios roles que se pueden ocupar de acuerdo al nivel social, familiar, e individual en el que los individuos se encuentren, y en que cada rol puede mediar los otros roles, por lo que entran en juego las significaciones y apropiaciones que se van dando a partir del quehacer cotidiano y las interacciones permanentes.

Por lo anterior, para las organizaciones es preciso diferenciar el rol asignado y el rol asumido; el primero se refiere a que es provisto por parte del que posee el poder, y genera un contexto donde se espera que el sujeto sea eficaz de acuerdo a las expectativas que actúan sobre este, para esto hay tener en cuenta los argumentos que tiene el sujeto en el momento de validar las actividades que realiza, buscando justificar el porqué de sus acciones, las cuales se fundamentan a partir de la eficacia (Benedito, como se citó en Quintero y Cortes, 2014). En cuanto al segundo, el rol asumido se encuentra ligado a la elección de cada sujeto después de reflexionar sobre el rol establecido e introyectado, para decidir si aceptarlo o no, lo cual deja como resultado la trasmutación de una práctica diferente (Benedito, como se citó en Quintero y Cortes, 2014).

Estos roles, como se había mencionado antes, no son estáticos ya que el sujeto se encuentra en interacción con el contexto, en este caso el profesional, según Pires (como se citó

en Quintero y Cortes, 2014), tiene un impacto propio del rol del trabajo que permea los pensamientos de los sujetos, logrando una transmutación en la subjetividad:

Esta interacción no es unidireccional, los cambios o mutaciones se dan de lado y lado, así como la subjetividad se ve afectada por el rol profesional, este también se ve afectado por la subjetividad [...] resulta difícil advertir que, a medida que estas objetivaciones se acumulan todo un sector de la auto-conciencia se va estructurando según estas objetivaciones (Quintero y Cortes, 2014, p. 10).

Teniendo en cuenta esto, el rol que asumen las mujeres va a estar mediado por su contexto particular, su historia. Aspectos que van a ser puestos en acción en el rol laboral y van a mediar la forma en que se realizan esas tareas y funciones establecidas (Davies & Harré 2007, como se citó en Quintero y Cortes, 2014). Lo anterior se refleja en que al ser la mujer afrodescendiente históricamente rechazada y discriminada, se van generando recuerdos, y pensamientos mediados por la forma particular que tiene cada una de ellas de vivenciarlos y pensar acerca de estos, y esto, se reflejará en todos los ámbitos de la vida y más aún en el ámbito laboral en donde pasa la mayor parte de su día a día.

De ahí que se muestra en el discurso de las mujeres entrevistadas constantemente un afán por superar las expectativas, o funciones, que realizan las mujeres de otras etnias, lo cual genera que estas exalimiten el que hacer laboral, debido a que desde su creencia, de esa forma van a ser valoradas en la sociedad que las acogió; para estas mujeres la superación viene dada por esfuerzo, el cual al parecer nunca sería suficiente a la hora de estar con respecto a las mujeres de otras etnias en proporciones igualitarias en los ámbitos sociales, familiares, laborales, económicos y demás.

Esto se muestra en el discurso de las mujeres afrodescendientes de la siguiente manera

Insisto, los afrodescendientes siempre tenemos que tratar de estar un poquito, pues bien, estudiar, estar bien presentados, o sea estar bien en todo, porque si no es así, miya siempre nos va a (eee) como que es a rechazar (sic) (E.3).

Con este panorama la mujer afrodescendiente tiene una historia que le ha acarreado imaginarios que juegan a favor y en contra; aunque se forman estereotipos más negativos que positivos que han venido mediando, por una parte, los roles que les son asignados en las organizaciones y, por otra parte, la forma en que ellas mismas asumen su rol, es decir el rol asumido.

El rol que se le asigna a la mujer afrodescendiente responde, como se había mencionado antes, en gran medida al estigma que se ha ido formando en el imaginario colectivo de las mujeres de esta etnia, de ahí que para las mujeres afrodescendientes entrevistadas hay una marca que llevan consigo desde la esclavitud que les ha dificultado acceder a roles de comercio y de administración y aun cuando ellas en sus funciones los asumen, no son nombrados como tal, lo anterior es expresado por una de las mujeres afrodescendientes así

Por la esclavitud, porque que piensa la gente que como nuestros antepasados fueron esclavos, nosotros ya nos dejaron marcados; pues a la gente, por eso nos rechazan sabiendo que nosotros no somos, no venimos pues de padres esclavos, digámoslo así, no fueron esclavos; los esclavos fueron hace tiempo, pero ya estamos marcado por eso, simplemente por eso ya, porque claro fueron los negros quienes servían a los blancos; entonces ya nos quedamos, ya porque imagínate uno va por la... y, esta gente, pues los blancos quitan su bolso, pues como una visaja, pero es por eso, ya nos quedamos marcado, ya nos quieren ver así, los negros tenemos servirle a los blancos pues (E.3) (Sic).

Al estar la mujer afrodescendiente sobrerrepresentada en el rol doméstico ha generado de manera consciente e inconsciente que no se le den oportunidades laborales apartadas de su rol servil, lo que es percibido por las mujeres afrodescendientes entrevistadas en los siguientes discursos “En las entrevistas va uno y simplemente por ser afro, no, no le dan el puesto, pero uno se siente capacitado para ese puesto” (E.3) (Sic).

Otra de las entrevistadas manifiesta

Pues durante los siete años que llevo viviendo aquí en Medellín, muchas veces me presenté, me presenté a convocatorias así laborales y, nunca, siquiera conseguí respuesta, nunca me llamaron, supongo que de pronto alguna de tantas veces habrá sido no más por ser afro (E.2) (sic).

Así mismo, su historia va a mediar la forma cómo la mujer afrodescendiente asume el rol que le es asignado en las organizaciones; de ahí que cobra relevancia la historia que trae consigo como mujer y afrodescendiente: como mujer sufre discriminación por estar asociada a un rol destinado a la maternidad, belleza y delicadeza y, como afrodescendiente sufre de estigmas por razones de su etnia, color de piel, rasgos físicos, y por estar asociada a las ramas del servicio.

Es así que para las mujeres afrodescendientes sus roles o sus funciones están claramente delimitadas en las empresas en donde estas cumplen sus labores, pero la forma cómo estas asumen ese rol se ve cargado de las experiencias previas que tienen, en las que al estar vivenciando constantemente la desigualdad y la discriminación de sociedades como la antioqueña, se va haciendo que ellas asuman y naturalicen la discriminación a tal forma que se culpabilizan de algún modo porque este flagelo se perpetúe.

Esta diferenciación que se da entre el rol que se le asigna y el rol que esta asume es mencionada por las mujeres afrodescendientes en las entrevistas de la siguiente manera:

Puede ser las dos cosas: algo que me impone la empresa, porque la empresa me pide M este es tu rol, tú tienes que hacer esto, tú tienes que cumplir con esto y, de mi parte, porque yo sé que tengo que cumplir con eso, que eso es lo que me va a dar como el dinero, eso es lo que me va afianzar mi conocimiento, si lo hago bien, es como parte de las dos, tanto mía como de la empresa (sic) (E3).

En ese aspecto otra de las entrevistadas manifiesta “Principalmente pues si es impuesto ya a la manera de desempeñarlo ya es algo personal cada quien le pone su sello a su trabajo” (sic) (E.2).

Al referirse al desempeño de su rol, una de las entrevistadas dice: “de las ganas que le he puesto, porque si tú le pones ganas, tus cosas te van a salir bien, si tú lo haces de malas ganas nunca las cosas te van a fluir y eso mismo le digo a mis hijos” (sic) (E.1).

En síntesis, se puede decir que el rol de la mujer afrodescendiente de un modo se ha visto permeado por aspectos relacionados con su etnia, ya que como se mencionó anteriormente, el rol como tarea o función, siempre va a depender de un actor, funcionario, o sujeto que lo desempeñe, el cual a su vez estará impregnado de sucesos históricos que repercutirán en la forma que se asume ese rol establecido.

Lo anterior evidencia que el ser mujer y afrodescendiente no solo le acarrea a la mujer afrodescendiente actual una doble discriminación en tanto mujer circunscrita a labores reproductivas, domésticas y de belleza; y en tanto afrodescendiente relegada al servicio, al cuidado de los otros, y a la pobreza.

Además de esto, provoca que se le dificultan el acceso a ciertos roles laborales por el hecho de ser afrodescendiente, ya que desde la perspectiva de las mujeres afrodescendientes entrevistadas se les niegan un empleo laboral con funciones comerciales, o administrativas, simplemente porque no cuentan con características físicas adecuadas para representar a una empresa, es decir no es blanca, ni mestiza.

Lo anterior, ha perjudicado además los roles que han desempeñado estas mujeres históricamente, ya que a menudo se le asignan empleos con funciones domésticas, de chef, enfermera, profesora, en proporciones económicas y sociales desiguales con respecto a las mujeres de otras etnias.

Ahora bien, aunque el rol asumido depende de los sucesos históricos que el sujeto trae consigo, este va a ser relevante dependiendo de las características de personalidad y psíquicas de los sujetos que viven los sucesos. Por esto, para finalizar habría que preguntarse en qué medida se ve afectada la identidad de la mujer afrodescendiente debido a los sucesos históricos vivenciados como discriminación y desigualdad.

7. Conclusiones

El tema de la discriminación hacia las mujeres en los campos familiares, laborales, afectivos de la vida en general, data desde tiempos antiguos, ya que, las mujeres han sido vistas y continúan siéndolo como un ser inferior en cuanto a fuerza, inteligencia y otro sin número de habilidades, lo cual ha repercutido hasta nuestros días y se manifiesta en los roles que día a día estas desempeñan, como el de ama de casa, cuidadora o simplemente la encargada de la reproducción de la especie.

En cuanto al mundo laboral esta discriminación hacia las mujeres se evidencia en muchas ocasiones en menores ingresos para estas a pesar de poseer el mismo grado de preparación académica, y en menores oportunidades para ascender a cargos más importantes, además de una brecha diferencial en cuanto a salarios entre los dos géneros, todo esto sin parámetro de evaluación evidente.

Los prejuicios raciales marcan el punto de corte para la estigmatización a la cual se ha empujado el rol de la mujer afrodescendiente en la sociedad, formando así estereotipos en el imaginario colectivo que se van transmitiendo de generación rigiendo por muchos años a la humanidad.

Centrándonos en el abordaje de este trabajo se encontró que las mujeres están expuestas en su día a día a una doble discriminación, la primera como se planteó anteriormente se debe al hecho de ser mujer, la cual la instala en un rol ya predeterminado que cierra el acceso a muchas oportunidades a las cuales el sexo opuesto puede acceder con gran facilidad; la segunda sería por el hecho de ser afrodescendiente y todo lo que esto enmarca en cuanto a la estigmatización que se sufre, como lo es el ser inferior por venir o descender de personas que fueron esclavizadas, ya que en la memoria del colectivo este acontecimiento pareciera seguir vigente y relevante,

asociando así a la mujer afrodescendiente a las tareas que para la época de la esclavitud desempeñaban.

La etnia como se ha venido mencionando es el criterio más importante por el cual se predetermina el rol de la mujer afrodescendiente en la sociedad, ya que esta es asociada a inferioridad, poca habilidad y capacidades; reduciendo así los campos de acción en que pueda desempeñarse, esto se debe a la subyugación en la cual se ha visto inmersa la población afrodescendiente desde tiempos antiguos; dado esto las mujeres afrodescendientes deben lidiar con obstáculos y desigualdades que implican que estas en su gran mayoría no puedan alcanzar el desarrollo que desean.

Todo lo anterior se ve expuesto en el hecho de que a la mujer afrodescendiente se le ha suscrito o ha tenido la necesidad de inscribirse en labores de servicios, sociales y públicos, dado claro está al hecho de que a lo largo de la historia la sociedad ha insistido en estigmatizar a la etnia afrodescendiente y más aun a la mujer a ciertos roles ya predeterminados y establecidos por acontecimientos pasados que dan cuenta de las limitaciones por las cuales atraviesa nuestra sociedad.

Otro de los puntos clave es el hecho de que a la mujer afrodescendiente dado todas las limitaciones que se les presentan en el mundo laboral tiene la necesidad de buscar la forma de adaptarse a las exigencias del mercado, para esto cambia sus costumbres, sus raíces y muchas de las cosas que la identifican como mujer afrodescendiente para obtener una valoración por parte de los otros.

En esta búsqueda de adaptarse, la mujer afrodescendiente utiliza mecanismos como cambiar su voz para no desentonar con el tono de voz de las demás personas a su alrededor, de este modo puede pasar desapercibida al estar en contacto con los demás.

Otro de los mecanismos utilizados por la mujer afrodescendiente en la búsqueda de esa adaptabilidad a un medio con el fin de recibir un mayor valor y reconocimiento es el hecho de aclarar su color de piel, mezclándose de esta manera con los rasgos de las mujeres de la población predominante; en esta línea de mecanismos utilizados por la mujer afrodescendiente está además la búsqueda de reconocimiento y adaptabilidad a una cultura diferente a la propia a partir del cambio de la textura de su cabello para hacerlo lo más parecido posible a los estándares estereotípicos ya establecidos.

Lo anterior guarda una relación muy estrecha con lo planteado a lo largo de esta investigación, ya que las mujeres afrodescendientes en esa búsqueda de mejores oportunidades, en ese intento de alejarse de todo ese estigma de inferioridad, prejuicios y señalamientos que les ha tocado cargar a lo largo de sus vidas, asumen como propio el rol que le es impuesto desde estos criterios, obligadas a ser siempre ellas las que deban dar más, creando en ellas la necesidad de acomodarse al rol que se les asigna hasta tal punto de convertirse en un rol asumido y establecido por las mujeres afrodescendientes.

8. Limitaciones y recomendaciones

Teniendo en cuenta lo encontrado en este trabajo, es importante señalar las limitaciones que se presentaron.

Habría que señalar el número de participantes, pues, debido a los recursos disponibles, se contó, como un acercamiento a cuatro mujeres, aunque, se buscó contar con mujeres que trabajaran en diferentes sectores de las organizaciones, con miras a ver el fenómeno desde las perspectivas de diferentes mujeres.

Desde aquí, como recomendación, queda la investigación con el abordaje de más mujeres afrodescendientes que representen la diversidad de esta etnia en lo laboral, por ejemplo, con diferentes niveles educativos, niveles jerárquicos en sus cargos, tiempo de trabajo, etc., de manera que pueda comprenderse el fenómeno desde estas diversas características y la forma cómo estas características pueden influir en los roles que se les asignan a las mujeres y cómo las mujeres los asumen.

Referencias

- Alarcón, Y. & Hoyos, O. (2007). Algunos aportes a la comprensión psicológica de la identidad Étnica y nacional: Revisión bibliográfica. *Revista investigación y desarrollo*, 15(1), 78-123.
- Alcaldía de Medellín y Corporación Con-vivamos. (2011). Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín 2010. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- Álvarez, L. (2013). Mujeres, pobres y negras, triple discriminación: una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001- 2011). (Trabajo de maestría escuela de ciencias sociales) universidad pontificia bolivariana, Medellín, Colombia.
- Arias, F. (2012). Empresarios colombianos firmaron convenio con Estados Unidos. *Dinero*. Recuperado de <http://www.dinero.com>.
- Arráez, M., Calles, J., Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Revista Sapiens*, 7(2), 171- 181.
- Bello, M. (2009). La Intervención del Trabajador Social en el Campo de la Salud: limitaciones y posibilidades. Interrogaciones en torno a la Especificidad. (Tesis de pregrado en licenciatura en servicio social) Escuela diocesana de servicio social Universidad de Morrón, Buenos aires, Argentina.
- Betancur, L. (2012). Feminismo negro: visión de la mujer afrocolombiana. *El mundo*. Recuperado de <http://www.elmundo.com>.

- Butler, J. (2005). Regulaciones de género. *Revista de estudio de género la ventana*, (23), 7 -35.
- Barra, E. (1998). *Psicología social*. Chile: Universidad de concepción.
- Barrio, I., Gonzales, J., Padín, L., Peral, P., Sánchez, I. y Tarín, E. (2010). Métodos de investigación educativa. Estudio de casos. Universidad autónoma de Madrid, 3º magisterio de educación especial.
- Cea, W. (2004). Escritura femenina: diversidad y género en América Latina. *Revista literatura y lingüística* (16), 305 – 311.
- Collazo, L. (2005). De la mujer a una mujer. *Revista Otras miradas*, 5(2), 0.
- Contreras, F., Pedraza, J. & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Revista Diversitas perspectivas en psicología* 8(1), 183 -194.
- Córdoba, M. y Pérez, A. (2012). Roles para el hombre y la mujer, en casos vinculados con la violencia de pareja en santo domingo, 2011. *Revista ciencia y sociedad*, 38(1), 5-42.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. (2008). Censo general 2005. A nivel nacional. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/censo/files/libroCenso2005nacional.pdf>.
- De Lella, C. (1978). La técnica de los grupos operativos en la formación de personal docente universitario. *Revista Perfiles Educativos*, 2, 45 -51.
- Escobar, B. Mejía, W. Nizhelski, A. Saldarriaga, E. y Villegas, B. (2012). *Mujer, negra y desplazada: Memoria de las víctimas*. Medellín: UnAula.

- Fernández, C. (2010). La equidad de género: presente y horizonte próximo. *Revista Quaderns de psicología*, 12(2), 93-104.
- García, H. (2007). Biodiseño: aportes conceptuales de diseño en las obras de los animales. (Tesis doctoral en investigación en diseño) universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Gómez, G. (1994). *Planeación y organización de empresas*. México: McGraw.
- Hoz de la, D. (2012). Héroes Vs. Villanos Estudio de la apreciación en relatos sobre discriminación percibida por afrodescendientes en Cartagena. *Revista Discurso y Sociedad*, 6(2), 360-388.
- Izquierdo, M. (2010). Las dos caras de la desigualdad entre mujeres y hombres: explotación económica y libidinal. *Revista Quaderns de psicología*, 12(2), 117-129.
- Lamus, D. (2012). Raza y Etnia, sexo y género: el significado de la diferencia y el poder. *Revista reflexión política*, 14(27), 68- 84.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. Universidad del Norte.
- Montañez, N. (2008). Alcances de la discriminación racial o étnica y su vinculación histórica con la discriminación por sexo. *Revista Feminismos* (10), 271-298.
- Muñoz, F. (2000). Adolescencia y agresividad. (Tesis doctoral facultad de psicología) universidad complutense, Madrid, España.
- Oberst, U. Ibarz, V. & León R. (2004). La psicología individual de Alfred Adler y la psicosis de Oliver Brachfeld. *Revista de neuro psiquiatría*, 67, 31-44.

- Paloma, V. & Manzano, V. (2011). El Rol de las Organizaciones desde la Psicología de la Liberación: Aplicaciones en el Estudio de las Migraciones. *Revista psychosocial intervention*. 20(3), 1- 11.
- Posada, L. (2010). Igualdad, epistemología y género: desde un horizonte ético-político. *Revista Quaderns de psicología*, 12(2), 81-91.
- Pujal, M. & Amigot, P. (2010). El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo. *Revista Quaderns de psicología*, 12(2), 131 -148.
- Pujal, M. & García, S. (2010). Desigualdades de género en "tiempos de igualdad". Aproximaciones desde dentro y fuera de la/s psicología/s. Presentación. *Revista Quaderns de psicología*, 12(2), 7- 20.
- Quintero, C. y Cortes, M. (2014). Rol asignado y rol asumido de un grupo de psicólogos en las organizaciones egresados de la universidad de san buenaventura. (Trabajo de grado psicología) Universidad San Buenaventura, Cali, Colombia.
- Rivera, A; La red de mujeres afrolatinas; afrocaribeñas & la diáspora (2010). *Mujeres afrodescendientes: la mirada trabada en las intersecciones de organización por raza y género*. Nicaragua, Costa rica editor CEPAL, Brasilia.
- Rivière, E. (1997). El proceso grupal: del psicoanálisis a la psicología social. Buenos Aires: Nueva visión.
- Rodríguez, G., Gil, J. & García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Granada: Ediciones Aljibe.

- Rodríguez, M. (2010). La invisibilidad estadística étnico-racial negra, afrocolombiana, raizal y palenquera en Colombia. *Revista trabajo social*, (12), 89-99.
- Rocha, T. & Cruz C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de Mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Revista Acta colombiana de psicología* 16(1), 123- 135.
- Rúa, C. (2014). Aproximación hermenéutica al principio de transparencia. *Revista republicana*, 17, 99 -117.
- Smith, V. (2002). La Escala de Identidad Étnica Multigrupo (EIEM) En el contexto costarricense. *Revista actualidades en psicología*, 18(105), 47- 67.
- Torre, J., Sepúlveda, C, Marín, C. y Berardinelli, N. (2013). Empoderamiento y participación política de mujeres negras, afrodescendientes y palanqueras de Colombia. *Revista virtual universidad católica del norte*, (42), 94- 110
- Torres, G. (2004). Mujer campesina y trabajo. Su rol en la actividad productiva y reproductiva calchaquíes. *Revista universidad de salta*, (15), 0.
- Troncoso, C. & Daniele, E. (2001). Las entrevistas semiestructuradas como instrumento de recolección de datos: una aplicación en el campo de las ciencias naturales. (Programa de investigación AEF, departamento de física, facultad de ingeniería). Universidad Nacional Comahue. Argentina.
- Tubert, S. (2010). Los ideales culturales de la feminidad y sus efectos sobre el cuerpo de las mujeres. *Revista Quaderns de psicología*, 12(2), 161-174.

Anexos

Anexo 1. Guía de preguntas.

Temas:

- Hablemos acerca de lo que ha significado ser mujer afrodescendiente para usted
- Cree que la sociedad le permite el despliegue de su identidad afrodescendiente
- ¿Se ha sentido discriminada? ¿cuéntenos de estas discriminaciones?

Contraste ente estos dos ámbitos

- Discriminación racial o de género: y esa discriminación sintió que era por ser afrodescendiente
 - Rol: ¿qué rol le ha tocado cumplir en su trabajo actual?
 - Y ¿en los pasados?
 - De donde salió ese rol
 - Como cree que influye la organización en ese rol
 - Y usted ¿cómo influye en la construcción de ese rol?

Historia laboral

- Cuéntenos acerca de su historia laboral
- Cómo se ha sentido en los cargos que ha ocupado
- ¿Se ha sentido discriminada en el trabajo por ser mujer afrodescendiente?
- Cree que la empresa le permite desarrollarse como mujer y afrodescendiente

Anexo 2.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entrevistas

Nombre de la participante _____

Fecha _____ Lugar _____

a. **Objetivo:** Esta investigación pretende indagar el rol de la mujer afrodescendiente en las organizaciones empresariales

b. **Procedimiento:** Se realizará una entrevista, que se basa en una conversación enfocada en la temática de la investigación, en esta conversación las mujeres son libres de expresar sus opiniones e ideas, estas entrevistas se realizaran en dos o tres sesiones según el tiempo y disposición de la entrevistada.

c. **Riesgos e incomodidades:** esta investigación tiene un riesgo mínimo, si la expresión de sus opiniones, e ideas genera a las participantes preocupaciones se les brindará acompañamiento durante y luego de la entrevista.

d. **Beneficios:** la participación en las entrevistas no genera beneficios económicos, su aporte es de conocimiento en el ámbito teórico – práctico.

e. **Responsabilidades que asumen los investigadores frente a los riesgos e incomodidades que genere la participación en la investigación:** si se presenta un riesgo las investigadoras brindarán acompañamiento.

Consideraciones éticas:

La investigación garantiza el anonimato de las participantes debido a la importancia y respeto a la dignidad y valor del individuo, además el respeto por el derecho a la privacidad. Las investigadoras se comprometen a no informar en sus publicaciones, ningún nombre de las participantes ni otra información que permitiera su identificación.

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria: tiene la plena libertad para abstenerse de responder total o parcialmente las preguntas que le sean formuladas y a terminar su colaboración cuando lo desee. Usted podrá solicitar la información que considere necesaria con relación a los propósitos, procedimientos, instrumentos de recopilación de datos y cualquier otra información sobre la investigación cuando lo estime conveniente.

Los fines de la presente investigación son académicos y profesionales no tienen ninguna pretensión económica ni de otra índole.

Las investigadoras se comprometen a clarificar oportunamente cualquier duda sobre la investigación que usted tenga. En caso de presentarse alguna duda puede comunicarla a los correos electrónicos informados por las investigadoras.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, por favor firme abajo.

_____	_____
FIRMA DE LA PARTICIPANTE	FIRMA INVESTIGADORAS PRINCIPALES
C.C.	C.C.

_____	_____
NOMBRE DE LA PARTICIPANTE	NOMBRE DE LAS INVESTIGADORAS

_____	_____
FIRMA DEL TESTIGO	NOMBRE DEL TESTIGO
C.C.	RELACIÓN CON LA PARTICIPANTE