



La Universidad
de postgrado
del Estado

REPÚBLICA DEL ECUADOR

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
UNIVERSIDAD DE POSTGRADO DEL ESTADO**

**ESPECIALIDAD EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO**

**POLÍTICAS PÚBLICAS E INCLUSIÓN LABORAL EN ECUADOR: EL
DECRETO 60 Y LOS AFRODESCENDIENTES.**

**Tesina para optar la especialización en:
Cooperación Internacional para el Desarrollo.**

Autor : Ligia Anabel Guerrero Villacrés
Director : Jhon Anthon

Quito, 2014

AUTORIA

Yo, **Ligia Anabel Guerrero Villacrés**, Candidata a Especialista en Cooperación Internacional para el Desarrollo, C.I. 0917957300, declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo; así cómo, los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad de el/la autor (a) de la Tesis.



Firma
C.I. 0917957300

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Autorizo, al Instituto de Altos Estudios Nacionales la publicación de esta Tesina, de su bibliografía y anexos, como artículo en publicaciones para lectura seleccionada o fuente de investigación, siempre dando a conocer el nombre del autor y respetando la propiedad intelectual del mismo.

Ciudad, 2014



FIRMA DEL CURSANTE

LIGIA ANABEL GUERRERO VILLACRÉS
C.I. 0917957300

DEDICATORIA

Este trabajo de tesina, lo dedico especialmente a mis amados hijos, Matheus, Dorian y Ana Paula Barragán Guerrero, por haber sido mi inspiración para esforzarme cada día, con la visión de superarme personal y profesionalmente y poder brindarles un futuro mejor.

A mis padres Ubaldo Guerrero Freira y Antonieta Villacrés y esposo Dorian Barragán, que cada vez que quería desistir, ellos estaban ahí para ser un pilar fundamental en mi vida y permitirme avanzar en mi carrera.

A mi maestro y tutor, un excelente ser humano, mi profesor John Antón, quien con sus clases impartidas llenas de conocimiento, sabiduría y positivismo, nos dio mucho valor para continuar con la especialización.

Y por sobre todo al ser más sublime y maravilloso de la tierra, Dios, que sin él nada de esto hubiera sido posible, mi dedicatoria de este trabajo y profundo agradecimiento por la vida y por guiarme siempre a ser una mejor persona cada día.

AGRADECIMIENTO

Con mi corazón lleno de gratitud, quiero dejar plasmado en esta hoja, mi profundo agradecimiento al IAEN “Instituto de Altos Estudios Nacionales”, que me permitió estudiar esta especialización en su tan alta entidad educativa, forjando en mí vida personal y profesional una trayectoria muy valiosa.

A mi Tutor John Antón, por guiarme en la elaboración de mi Tesina, y maestro por ser él un excelente ser humano, quien con sus clases impartidas llenas de conocimiento, sabiduría y positivismo, nos dio mucho valor para continuar con la especialización.

A mis amados hijos, Matheus, Dorian y Ana Paula Barragán Guerrero, por haber sido mi inspiración para esforzarme cada día, y que con sus sonrisas y un abrazo, ellos me impulsaban a continuar y seguir avanzando.

A mis padres y esposo, por haber estado siempre pendientes de mí, impulsándome a continuar con mi especialización.

A Dios, por su amor y fortaleza que me dio y da siempre, para continuar en la vida cumpliendo cada anhelo de mi corazón.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
RESUMEN	7
CAPÍTULO I	8
¿QUÉ ES LA AFRO DESCENDENCIA?	8
Discriminación	11
Discriminación racial.....	13
Discriminación laboral.....	15
Tipos de discriminación laboral	17
Factores de discriminación en las relaciones laborales	18
Contexto laboral del Sector Afroecuatoriano.....	19
Políticas Públicas e inserción laboral del Sector Afroecuatoriano.....	21
CAPÍTULO II	27
DECRETO 60 Y EL PLAN PLURINACIONAL PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y LA EXCLUSIÓN ÉTNICA Y CULTURAL	27
Antecedentes	27
Especificidades del Decreto 60	29
Características generales del Plan Plurinacional	29
Limitaciones del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural	31
Monitoreo y evaluación a la ejecución del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural	32
Aspectos relevantes respecto a la inserción laboral y el Sector Afroecuatoriano en el Plan Plurinacional	32

Resultados del Observatorio del Plan Plurinacional respecto al pueblo afroecuatoriano.....	33
Acciones contra el racismo en la educación.....	33
Inserción Laboral.....	35
Respecto a los proyectos de microfinanzas y emprendimientos productivos	38
Vivienda y legalización de lotes.....	38
Salud Intercultural.....	39
Titulación de tierras y territorios colectivos.....	40
CAPÍTULO III.....	42
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
Resultados de la encuesta.....	43
Análisis de la matriz del personal afroecuatoriano en instituciones públicas.....	53
Análisis de entrevistas a expertos.....	54
Discusión de resultados.....	56
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	58
Bibliografía	60
Anexos	64
Anexo 1. Encuesta.....	64
Anexo 2. Entrevista	66

RESUMEN

La discriminación se presenta en varios espacios y con distintas realidades, pero siempre con características de exclusión o preferencia, rasgos que anulan la igualdad de oportunidades entre las personas, de manera específica en el entorno laboral. Por esta razón el objetivo de la investigación es analizar las políticas públicas, inclusión laboral e impacto del Decreto 60, en el Sector Afrodescendiente, hasta el periodo 2013, para ello se seleccionó seis instituciones públicas: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Ministerio de Educación, Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Instituto Nacional de la Meritocracia y Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Los métodos utilizados para el desarrollo investigativo fueron cuanti-cualitativos. Entre los cualitativos, se empleó la observación directa, entrevistas a expertos (antropólogo, abogado y analista político), el análisis y síntesis de la información. Como parte del método cuantitativo se realizó la técnica de encuesta, usando como instrumento el cuestionario, mismo que fue aplicado al personal afroecuatoriano del Ministerio de Relaciones Exteriores; adicional a la encuesta se solicitó llenar una matriz de información numérica, en cada una de las instituciones seleccionadas, respecto a la cantidad de empleados existentes, y sobre ello datos de personas afroecuatorianas. Todo el estudio se complementa con la revisión documental, ya que proporcionó las herramientas necesarias para describir y ampliar los conceptos empleados en el proceso de investigación. Entre los resultados más relevantes están escepticismo frente a las políticas públicas, la persistencia de discriminación laboral y la poca acogida de los parámetros de inclusión laboral de afroecuatorianos en las instituciones públicas.

CAPÍTULO I

¿QUÉ ES LA AFRO DESCENDENCIA?

El vocablo afrodescendiente se ha utilizado a lo largo de la historia para *“nombrar a la población de origen africano, descendiente de aquellos que fueron traídos de manera forzada a América Latina durante siglos de esclavismo colonial, como reconoció la misma Conferencia Mundial de Durban”* (Antón, Bello, Rangel, 2009: 40).

En relación a la definición de afrodescendencia Quincen Duncan, afirma:

El afrodescendientes denota, a todos los grupos identificados como negros, mulatos, morenos, zambos, trigueños, niches, prietos, entre otros; algunas de estas denominaciones hacen parte de los eufemismos recreados en contextos de racismo. Hoy, dicho concepto, agrupa, igualmente, a los cientos de miles de migrantes africanos diseminados en todo el mundo, incluida Europa, así como a sus descendientes. (Duncan, 2012: 45).

Es preciso recalcar que el nombre afrodescendiente no es totalmente universal, cada región ha ido nombrando a este sector de la población de distintas formas, en el caso de Ecuador, los afroecuatorianos se conocen como negros, mulatos o zambos. En palabras de Antón cuando se habla de afrodescendiente se alude *“a una manera concreta de politización de la identidad de la diáspora africana y a la construcción autodeterminada como pueblo”*, (Antón, 2011: 76). En si se representa a todas aquellas personas provenientes o descendientes de africa.

La realidad de los afrodescendientes ha sido compleja desde sus inicios, los hechos producidos hoy alrededor de este grupo tienen como antecedente la colonización, su posterior esclavización y el desplazamiento obligado de esta población a otros territorios. A ello se agrega que han constituido una parte de los sectores con mayores niveles de invisibilidad, discriminación social, política, económica y cultural.

Según Savoia, la historia afro empieza en Ecuador con el siguiente contexto:

Los pueblos afroecuatorianos tiene sus raíces en la época de la trata esclavista, cuando los esclavos procedente de África en el siglo XVI pisan las costas ecuatorianas y al mando de cimarrones como Antón y Alonso de Illescas (1553–1582) y otros héroes africanos, surcaron el camino de la libertad y la construcción de una nueva autonomía territorial desde los palenques (Savoia 1992 en Antón J. , 2003: 236).

Aunque la opresión y marginación han estado estrechamente ligadas a su construcción histórica, también existe un espacio de lucha y constancia para obtener sus libertades, en relación a ello Jhon Antón menciona:

Desde el siglo XVI hasta mediados del siglo XIX, los ancestros resistieron a la esclavitud y buscaron su libertad por varios caminos: el reino de los zambos en Esmeraldas; las sublevaciones y fugas de esclavizados en las haciendas del Chota; el movimiento de los cimarrones y el establecimiento de los palenques; y distintas formas de compra de la libertad y sus alegatos judiciales como sucedió en Quito y Guayaquil. Igualmente se destaca la participación activa en las luchas de la independencia bolivariana. (Antón, 2011: 73).

Las luchas por la segregación e inequidad de afroecuatorianos, las claras manifestaciones de carencia y la escasa preocupación del Estado originaron los pronunciamientos continuos con la consigna de respeto a los derechos humanos. Jhon Antón señala que: *“este es el periodo más largo, va desde 1854 cuando se declara la abolición de la esclavitud, hasta cuando sucede la reforma agraria que termina con la última forma de explotación colonial campesina: el huasipungo”*. (Antón, 2011: 74).

Es evidente que la historia de los afroecuatorianos no ha cambiado en las últimas décadas, estos grupos siguen tratado de emerger y resistir la exclusión desde diferentes perspectivas, entre ellas la constitución de movimientos, la lucha por la re-significación de conceptos y la interrelación equitativa de las culturas. Para Carlos de la Torre *“un aspecto clave es romper con el imaginario blanco, mestizo y ciudadano”* además de simplificar *“las prácticas paternalistas que tratan de redimir al negro en determinados contextos de vinculación personal con los pobladores blancos y mestizos, para en ese acto reproducir la condición de subordinación en la que están atrapados”*. (De la Torre, 2002: 159).

Por esta razón, a la par de las iniciativas afroecuatorianas sigue la reproducción del racismo, desigualdad y discriminación. Martín Hopenhayn y Alvaro Bello señalan *“la negación del otro como forma de discriminación cultural se transmuta históricamente en forma de exclusión social y política”*. En otros términos, el rechazo, la proliferación de ciertas ideologías y algunas prácticas sociales han sido los instrumentos más fáciles y comunes de defensa a lo desconocido. (Hopenhayn y Bello, 2001:8).

La situación se agrava cuando en la actualidad el crecimiento poblacional es incuestionable, y no únicamente de afroecuatorianos, sino de la variedad de nacionalidades y pueblos que se sitúan en todas partes del país. Según el Censo de Población y Vivienda 2010, en el Ecuador hay 14.483.499 ecuatorianos y ecuatorianas. La composición étnica corresponde a: 71,9% mestizos, 7,4% montubios, 7,2% afroecuatorianos, 7% indígenas. El porcentaje de afroecuatorianos aumentó 2,3 puntos en relación al 2001, alcanzando el 7,2%. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC, 2010).

Según datos recopilados por John Antón, la distribución en el país de afroecuatorianos está de la siguiente forma:

El 74,4% viven en espacios urbanos. Siete de cada diez de estas personas viven en tres ciudades importantes: Guayaquil, Quito y Esmeraldas, proporción que supera el 40,2% de todos ellos... Guayaquil muestra la principal concentración: solo en esta ciudad se registró en el año 2010, 246.793 habitantes, lo que representa el 23% del universo afrodescendiente en Ecuador. (Antón, 2013: 1).

En Pichincha la población subió de 3,1% en el 2001 a 4,5% en el 2010; en el cantón Quito se ubica un 4,68%, distribuidos en el sector urbano 4,75 % y en el rural 4,50%. Del total de la población quiteña, los afroecuatorianos tienen el 3,65 % de analfabetismo. Su situación de pobreza por necesidades básicas insatisfechas (NBI), en Quito, alcanza el 64,97%. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC, 2010).

El incremento de la población vinculado al escenario histórico del pueblo afroecuatoriano repercute para que hoy alcancen los niveles más altos de pobreza en el país. Los proyectos ejecutados parecen ser insuficientes y las necesidades de establecer espacios de visibilidad persisten. Mery Astaíza encuentra de cierta forma la respuesta a esta problemática, señala que: *“La pobreza se encuentra íntimamente relacionada con bajos niveles de escolaridad, y altos índices de desempleo y desocupación que se magnifican con la discriminación étnica”*. (Astaíza, 2012: 22). En su afirmación la realidad afroecuatoriana tiene una parte inicial, educación y discriminación racial.

Para el Centro Cultural Afroecuatoriano y Vicariato Apostólico de Esmeraldas.

La relación entre pobreza y etnicidad tiene su fundamento en el racismo estructural que se incubó desde la colonia y que relegó a estos actores como sujetos inferiores

y con ciudadanía restrictiva. Pero además la desigualdad que enfrentan estos grupos es resultado de la presencia de factores excluyentes que impiden la satisfacción de derechos económicos y sociales por parte de una institucionalidad que restringe los recursos públicos, limita las inversiones y o democratiza la oferta de servicios básicos. (Centro Cultural Afroecuatoriano y Vicariato Apostólico de Esmeraldas, 2009: 17).

Tanto de forma individual como colectiva el sector afroecuatoriano tiene que luchar contra una estructura, discurso y la práctica social. Como parte del análisis posterior de Carlos De la Torre muestra que es indiscutible que *“la discriminación racial niega a un grupo marcado como inferior el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos”*. (De la Torre, 2002: 73).

Discriminación

La discriminación se ubica dentro de los parámetros de irrespeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, tiene su base en la negación, anulación y restricción de las equidades. Algunos de los aspectos relevantes son el prejuicio negativo o la estigmatización de una o varias personas, es decir, existe una idea contradictoria del orden social. Las relaciones sociales que se presentan en este tipo de contexto son de dominio y subordinación, el rechazo o la invisibilidad del otro afectan al conjunto de la sociedad, obstaculizando la integración y cohesión social.

Desde el punto de vista semántico, el diccionario de la Real Academia Española, define a la discriminación como:

Acción y efecto de discriminar; respecto del último término expresa que discriminar es, en una primera acepción, seleccionar excluyendo; en tanto que en un segundo significado se entiende como: dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc. (Real Academia de la Lengua Española, 2006: 525).

Según lo establecido en la constitución ecuatoriana y los acuerdos internacionales se define la discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado disminuir o anular el reconocimiento,

goce o ejercicio de los derechos. La discriminación es de hecho cuando el acto discriminatorio no está amparado en ninguna norma. ((IMADR), El Movimiento Internacional contra todas las formas de discriminación y racismo, 2001:1).

Desde esta perspectiva manifiesta en el Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural aplicada en Ecuador, se hace relación a la discriminación como:

El efecto de esa convicción de prejuicio personal en la esfera pública. La discriminación conlleva a la exclusión social de un grupo humano considerado inferior en cuanto a recursos, servicios y derechos. La discriminación consiste en ofrecer tratamiento negativo a las personas sobre las cuales recae el prejuicio racial. (Antón y García, 2009: 7).

Recopilando las nociones de mayor importancia dentro de las definiciones indicadas, la discriminación es una diferenciación indebida e ilegítima, es una praxis incompatible con el deber ser de las equidades humanas. Es una forma de intimidación; convirtiéndose, a veces, en violencia física. Quienes segregan designan tratos inferiores, ya sea a las personas, organizaciones o estados. Las creencias populares o prejuicios son promotoras de discriminación.

A esto se agrega que la discriminación es un proceso sistemático que se convierte en una postura permanente y continua entre los seres humanos, comprende el rechazo a determinados grupos o colectivos, motivado por el valor negativo que se les ha asignado. Respecto a las características de la discriminación la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México señala que:

- Es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana.
- Es progresiva, ya que las personas pueden ser discriminadas por distintas causas; sus efectos pueden acumularse e incrementarse, produciendo daños mayores y dando lugar a nuevos problemas y a una mayor discriminación.
- Evoluciona al adoptar nuevas formas y modalidades. Constantemente se reproducen nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias.
- Obedece a distintas causas, pero el resultado siempre es el mismo: la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos.
- Las conductas discriminatorias pueden generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas, al mismo tiempo que ocasionan un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, 2012: 9).

En sentido general, la discriminación es todo tipo de exclusión o preferencia que se base en la raza, color, sexo, idioma, opinión, el origen nacional o social, y que tenga por fin abolir las condiciones de igualdad y libertades fundamentales de todas las personas. Aspectos que generan mayor discriminación son los nacionalismo exasperado, las ideologías de intolerancia y los discursos de odio que alimentan gestos de violencia, cuya consecuencia es la creación de más víctimas.

Discriminación racial

De manera específica la discriminación racial está sujeta al concepto de raza, origen, color de piel o etnia, sus bases están en minorizar, limitar, jerarquizar e incapacitar a las personas que pertenecen a estos grupos étnicos. Las características que las diferencian son los factores determinantes para establecer condiciones desfavorables en la convivencia diaria.

La Organización de las Naciones Unidas, en la Resolución 1904, Art. I indica:

La discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado contra la dignidad humana y debe condenarse como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, un obstáculo para las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y un hecho susceptible de perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos. (Organización de las Naciones Unidas, 1963: 2).

Las situaciones de discriminación racial son censurables desde cualquier modalidad, quienes discriminan rechazan la diversidad, restringen los derechos a la identidad individual o colectiva y como parte de ello a corto o a largo plazo, originan escenarios de violencia. Las formas de discriminar así como pueden presentarse extremadamente perceptibles, también son casi inapreciables. La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador (PDDH) establece algunas de estas:

- Discriminación directa: Ocurre cuando una persona recibe un trato diferente, y menos favorable, por su origen racial o étnico, al que recibiría otra persona, en la misma situación, condiciones y circunstancias.
- La discriminación directa encubierta, se produce cuando el agente discriminador no lo expresa directamente y sus intenciones claras de discriminar están disfrazadas con excusas.
- Discriminación indirecta: Este tipo de discriminación es más difícil de detectar, ya que se produce cuando una disposición, criterio o práctica, que son aparentemente neutros, sitúan a personas de un origen racial o étnico concreto

en desventaja con respecto a otras personas. (La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador (PDDH), 2012: 8).

Estas son algunas de las maneras en las que se presenta la discriminación, no obstante, en el documento de la Procuraduría se alude el acoso y la invisibilización como partes de la exclusión, se recalca que, aunque pueden presentarse en variadas circunstancias, en los ámbitos donde generalmente se distingue es en *“la educación, empleo, justicia, acceso a servicios Básicos de Salud, Seguridad Pública, Sistema Penitenciario, Medios de Comunicación y Lugares Públicos”*. (La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), 2012: 16).

Haciendo referencia a esta problemática y la discriminación al sector afroecuatoriano Carlos De la Torre analiza el racismo como:

Un sistema de poder que sistemáticamente da privilegios a quienes han sido racializados como miembros de grupos étnicos blancos o como casi blancos o blancos honorarios pero no totalmente blancos como son los mestizos y mulatos ecuatorianos y que excluye a los negros y a los indígenas del acceso a recursos que puedan garantizar su movilidad social. El racismo no se explica por los prejuicios y la falta de educación de algunas personas, sino como un sistema estructural e ideológico que regula y racionaliza las relaciones desiguales de poder. (De la Torre, 2002: 17)

Este autor ratifica lo ya mencionado sobre el racismo ideológico, pero a ello agrega que en medio de todas estas observaciones también existe una posición contradictoria, si bien lo que piensa el sector dominante ha contribuido al estancamiento de una parte de la población, por otro lado está la aceptación de la población afroecuatoriana de los elementos negativos que se les atribuye, así ubica dos ejemplos: violencia y peligrosidad. La base de justificación es que el sector ha encontrado en estas adjetivaciones las herramientas de defensa al entorno y las circunstancias, Carlos De la Torre indica: *“A la falta de alternativas para defender sus derechos de igualdad, los negros, a veces, usan la violencia para ganar el respeto, o, más comúnmente, para escapar de los maltratos”*. (De la Torre, 2002: 47).

A nivel mundial, Lenin Duque señala uno de los primeros avances relacionados con la protección de los derechos y libertades: *“La Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948”*. (Duque, 2010: 17), donde se asumió los derechos humanos como

una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad. En el artículo principal de esta Declaración se estipula que: *“Toda persona tiene los derechos y libertades... sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*. (Naciones Unidas, 2006:10).

Ya para la época contemporánea, el acuerdo más relevante, a nivel internacional, relacionado directamente con los grupos históricamente discriminados es la suscripción de la Declaración y el Programa de Acción de Durban, aprobados el 8 de septiembre de 2001 por la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban, Sudáfrica.

En uno de sus apartados se Insta a los Estados a:

Adoptar y aplicar, en los ámbitos nacional e internacional, medidas y políticas eficaces, además de la legislación nacional vigente de lucha contra la discriminación y los instrumentos y mecanismos internacionales pertinentes, que alienten a todos los ciudadanos e instituciones a oponerse al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y a reconocer, respetar y maximizar los beneficios de la diversidad dentro de todas las naciones... (Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 2001: 37).

Aunque no puede considerarse este tipo de declaraciones como garantes de la justicia social, son un instrumento de protección a los seres humanos en sentido universal. Mas adelante se profundizará en las políticas públicas promovidas desde el Estado ecuatoriano para contrarrestar la discriminación laboral e impulsar la inserción del sector afroecuatoriano.

Discriminación laboral

La noción de discriminación laboral es la expresión particular en el ámbito de las relaciones laborales, esto es un tratamiento desigual sin fundamentos, carece de elementos que permita entender por qué y la finalidad de las divergencias. Ya se citó anteriormente que en la discriminación intervienen varios aspectos de tipo ideológico, político, cultural y económico, sin embargo, es significativo recalcar que el interés por la discriminación en escenarios económicos es reciente.

Respecto a la definición, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define la discriminación laboral como:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Artículo 1, del Convenio 111).

De este concepto, es posible inferir dos perspectivas importantes. En primer término, que los hechos integrantes de discriminación laboral pueden producirse durante la relación laboral, fuera de ella o cuando este ya se ha liquidado. Y en segundo lugar, la discriminación laboral no sólo comprende el ingreso al trabajo, sino que se extiende a la formación profesional y a las condiciones de empleo.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado “*La hora de igualdad en el trabajo*”, se afirma que es la discriminación quien perpetua la pobreza, impide el desarrollo, la productividad y la competitividad, además de provocar inestabilidad política. Algunas conclusiones obtenidas sobre este tema son:

- La discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo.
- Los progresos realizados en la lucha contra la discriminación no han sido uniformes, incluso a lo que se refiere a las formas reconocidas desde hace tiempo, como la que se ejerce contra las mujeres.
- La desigualdad dentro de los grupos discriminados se amplían.
- La discriminación suele atrapar a las personas en trabajos escasamente remunerados en el ámbito de la economía no estructurada.
- El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza.
- Todos se benefician de la erradicación de la discriminación en el trabajo, tanto personas como empresas y la sociedad en su conjunto. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Artículo 1 del Convenio 111:).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) laboralmente los grupos más discriminados siguen siendo las mujeres, personas de escasos recursos económicos y la gente de mayor edad. La situación se vuelve insuperable, considerando que los

trabajadores de sectores con menores ingresos no pueden alcanzar mejores cargos ni mejores remuneraciones que les permitan optimizar las condiciones socioeconómico, ni siquiera perfeccionando sus habilidades, debido a la discriminación que se ejerce contra ellos.

En la historia del mundo los grupos que han tenido mayores conflictos para acceder a una ocupación son los migrantes, mujeres, las personas de la tercera edad, o personas cuya distinción está en la raza, discapacidad física y religión. Para combatir la discriminación laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tenido una participación activa en el ámbito internacional para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y Recomendaciones ratificados masivamente por los Estados.

La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva evolución en las legislaciones locales, inclinados a asegurar que no ocurran discriminaciones en el empleo y la ocupación, particularmente en las circunstancias señaladas por los mismos.

Tipos de discriminación laboral

Como parte introductoria a los tipos de discriminación laboral, es preciso señalar lo manifiesto en el informe sobre el cumplimiento de los derechos de inclusión laboral de los afroecuatorianos en Guayaquil, efectuado por el Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; y el Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural.

La discriminación laboral opera desde muchas dimensiones, en especial cuando el empleador ejerce el poder y la dominación no solo sobre la fuerza laboral, alcanzando su máximo nivel de explotación, sino cuando la acción discriminante del empleador atenta sobre el derecho mismo del trabajo en condición de dignidad y plena satisfacción por parte del trabajador. (Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2013: 8).

Es claro que la discriminación laboral se presenta desde distintos ángulos, ya sea desde la no aceptación en el trabajo, hasta la admisión y posterior irrespeto profesional. Por eso, la discriminación laboral, de acuerdo al Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN;

Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; y el Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, puede clasificarse en:

- Discriminación en el empleo: Ocurre cuando a una persona, bien sea por motivos raciales o de otra índole, simplemente se le niega la oportunidad de trabajo.
- Discriminación salarial: Se presenta cuando a la persona se le da el derecho al trabajo pero no se le garantiza el derecho al salario justo de acuerdo a su rango, capacidad, entrenamiento y responsabilidades.
- Discriminación en el ascenso: Sucede cuando a la persona trabajadora habiendo cumplido los requisitos reglamentarios no se le asciende de puesto sin justificación.
- Discriminación ocupacional. Se presenta cuando a ciertos grupos sociales se les relega o se les limita a ocupar ciertos empleos o trabajos muy específicos, sin tener en cuenta la preparación, experiencia o adiestramiento del grupo o las personas. (Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN-, Escuela de Constitucionalismo y Derecho, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. FLACSO – ECUADOR y Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2013: 9).

Factores de discriminación en las relaciones laborales

A los tipos de trabajo se agregan los siguientes factores:

- a) Discriminación laboral por sexo.

La polémica del tema tiene origen en el acceso de la mujer al empleo, particularmente en la actividad industrial y de servicios. Precisamente, con los Convenios de la O.I.T. se tiende a eliminar la existencia de diferencias salariales y de trato en el empleo y ocupación entre hombres y mujeres.

- b) Discriminación laboral por orientación sexual.

Esta vinculada a la discriminación por la orientación sexual de la persona. Esta discriminación se produce cuando arbitrariamente se alteran las condiciones laborales, se extingue la relación laboral, o bien se impide su acceso a una ocupación.

- c) Discriminación laboral por edad.

Se relaciona con dos etapas distintas de la vida, la vejez y la juventud. Además de la capacidad laboral y el rendimiento probable de las personas que trabajan.

- d) Discriminación laboral por motivos de salud.

Se vincula de manera específica a personas con enfermedades que afectan las defensas inmunitarias o enfermedades de transmisión sexual.

e) Discriminación laboral y discapacidad.

Hace referencia a la personas que tienen algún tipo de discapacidad física, son vistos con lastima o considerados dependientes, eliminando en su totalidad las oportunidades de trabajo.

f) Discriminación laboral por origen social o apariencia personal.

Tiene estrecha relación con la vestimenta, que a criterio del empleador es un elemento donde se detecta el origen social o cultura, y que en ocasiones no se ajusta a la imagen de la empresa.

Contexto laboral del Sector Afroecuatoriano

Siguiendo el informe de Mery Astaíza, sobre el Pueblo Afrodescendiente en el Ecuador, en el contexto laboral de estos grupos se presentan tres puntos importantes: por un lado *“la incorporación de nuevos derechos étnicos en la Constitución”*, (Astaíza, 2012: 7), este elemento se relaciona con la creación de normativa que posibilite la interculturalidad y el reconocimiento de los grupos culturales, pero, el no cumplimiento de la misma. Como segundo aspecto *“los afrodescendientes son uno de los sectores sociales con menos oportunidades para lograr el desarrollo”*, (Astaíza, 2012: 7), hace referencia a la negación de espacios donde se les permita realizar actividades formales o informales, son llevados directamente escenarios de exclusión.

Y como punto final están *la “discriminación y racismo”*, (Astaíza, 2012: 7), en esta parte se consideran las relaciones de poder inmersas en la vida cotidiana. Así lo reafirma el Centro Cultural Afroecuatoriano, indicando que uno de los aspectos que ha afectado de forma significativa la inserción en el ámbito laboral es la propagación de discurso impregnados de prejuicios y estereotipos, y estos, al ser parte de la ideología racista, se encuentran en todos los ámbitos de la vida social.

El entorno general que restringe la inserción laboral de este sector se ha resumido en tres aspectos válidos desde una perspectiva global, no obstante, cada uno tiene varios

estados de origen, uno de ellos, la educación. Se alude a este ámbito ya que es uno de los principales factores para generar adelantos en la población afroecuatoriana, así, Mery Astaiza menciona algunos de los datos relacionados con los índices de analfabetismos:

ECV- INEC 2006- la tasa de analfabetismo en los afro ecuatorianos mayores de 15 años supera la tasa promedio nacional 9.1%, alcanzando 12.6% esta tasa aumenta en zonas rurales 23.3%. A primera vista en el 2010 parece existir una considerable mejoría en el descenso de las tasas de analfabetismo a nivel nacional y afro descendiente, respecto al 2006, que disminuyen al 6,75% y 8,66 % respectivamente. (Astaíza, 2012: 24).

Dentro de la población con nivel de instrucción superior, quienes se auto identifican como afrodescendientes alcanzan un total *“de 9,2% a nivel de país, hombres 7,8% y mujeres 10,6%”*. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010). *“Apenas 8 de cada 100 afroecuatorianos están en la universidad, en cambio en los mestizos son 20 por cada 100 y a nivel nacional 18 por cada 100”*. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, (SENPLADES), 2013: 2).

La poca atención que se ha puesto en ellos y los escasos recursos destinados a su preparación han incrementado el desempleo y el subempleo. De acuerdo al VII Censo de Población y VI de Vivienda, efectuado en el 2010: *“9.03% se dedican a tareas domésticas, artesanales, de trabajadores de los servicios y vendedores 7.83% y en ocupaciones militares 6.69%... 2,70% trabaja como directores o gerentes, siendo el porcentaje más bajo para la población negra 0,29%”*, (Astaíza, 2012: 27).

Las consecuencias de la realidad laboral de afroecuatorianos los ubican en proporciones mínimas, los cargos de *“patronos radica en la población afro ecuatoriana 2,60% y la más baja en la población negra con 0,63%. En general, la población negra, afro ecuatoriana y mulata se desempeña en la categoría de empleada doméstica 1,98%, 7,35% y 2,82% respectivamente”*. (Astaíza, 2012: 27). Es decir, que del total de la Población Económicamente Activa, 0,07% está dedicado a servicios financieros e inmuebles y el 36% a actividades con mínima remuneración.

El ingreso laboral promedio de un afroecuatoriano es de 298,024 hasta el 2010 en relación a los 413,305 de las personas que se identifican como blancos (Instituto

Nacional de Estadística y Censos, 2010). Según la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), “*un hogar afro apenas consume una canasta de \$328,5, mientras un hogar blanco logra consumir una canasta de \$500, en tanto la media nacional es de \$438*”. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), 2013: 2).

Mery Astaiza manifiesta que las conclusiones respecto a la satisfacción de necesidades básicas son:

La población afro descendiente se ubica por debajo del promedio nacional de acceso a servicios básicos. En el acceso a red pública de electricidad es el segundo con las cifras más bajas a nivel nacional, 4 puntos porcentuales menos 89.50%, de igual forma sucede con el servicio de red pública de agua. Sin embargo, en acceso a alcantarillado encontramos una disminución mayor: sólo el 43.88% de población afro descendiente accede a este servicio. (Astaiza, 2012: 23).

Es preciso señalar que la discriminación laboral lleva consigo una cadena carencias, necesidad y pobreza del sector afroecuatoriano, no se ha limitado solamente a negar trabajo, sino a ofrecer escasas oportunidades de ascenso, como evidencian los resultados del Censo, es innegable la exclusión de los trabajos profesionales, la baja remuneración, condiciones laborales peligrosas y sin seguridad. Este tipo de discriminación ha llegado incluso a ser un acto de sobrevivencia, cuando quienes están en el lado desfavorable asumen las consecuencias.

Políticas Públicas e inserción laboral del Sector Afroecuatoriano

La política pública se entiende de acuerdo a Baena como: “*Toda decisión conformadora, en principio de carácter innovador, que va acompañada de las medidas administrativas necesarias para su seguimiento y ejecución*”, (Baena en: Canales y Pérez, 2002: 76). Para Peters es “*la suma de las actividades de los gobiernos, bien por medio de una actuación directa, bien por medio de agentes, en la medida en que tenga una influencia sobre la vida de los ciudadanos*”. (Peters en Canales y Pérez, 2002: 76).

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, Proyecto regional Población afrodescendiente de América Latina, “*Son un conjunto de acciones y decisiones encaminadas a solucionar problemas propios de las comunidades. En el diseño e implementación de las políticas públicas pueden intervenir conjuntamente la*

sociedad civil, las entidades privadas y las instancias gubernamentales en sus distintos niveles”, (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Proyecto regional Población afrodescendiente de América Latina, 2011: 41).

Una política pública representa el intento de definir y estructurar una base racional para actuar o no actuar, se materializan en planes, programas y proyectos encaminados a la consecución de todos los planes y objetivos del Estado. La función de las políticas cambia en la medida en que el Estado modifica su manera de legitimar el discurso. Generalmente en la aplicación de políticas se realizan un proceso de seguimiento y monitoreo.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) en su Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales señala lo siguiente:

Una política pública es una directriz general que refleja la prioridad y voluntad política del gobierno para modificar una situación determinada. En la práctica, las políticas públicas funcionan como instrumentos que permiten al Estado garantizar los derechos humanos y ambientales, vinculando las necesidades sociales de corto plazo con una visión política a mediano y largo plazo, para así eliminar inequidades. (SENPLADES, 2011: 10).

Las políticas públicas surgen como parte de la conciencia social, son una respuesta a la necesidad de vigilar y administrar los escasos recursos públicos, pero también, es parte del planteamiento de soluciones a problemas que enfrentan los gobiernos. Son claras en sus objetivos de profesionalizar el servicio público, formalizan el estudio de las acciones del gobierno buscando su eficiencia y el beneficio máximo de la población, presuponen la existencia de una esfera o ámbito de la vida que no es privada o puramente individual, sino colectiva.

Se entienden además como sustentos o medios que permiten la reforma social, siempre que estas sean ligadas al reconocimiento de las libertades, dignidad y los derechos iguales e inalienables de todos los actores sociales. Como parte de un proceso *“comprende cuatro etapas principales: 1) Identificación de la situación, 2) diseño, 3) ejecución, y 4) seguimiento y evaluación”*. (Programa de Naciones Unidas para el

Desarrollo – PNUD. Proyecto regional Población afrodescendiente de América Latina, 2011: 51).

Las políticas públicas son instrumentos para garantizar los derechos humanos. De ahí que en el documento del Programa de Naciones Unidas se afirme que:

Durante la década de los noventa, en América Latina se desarrolló una tendencia, fomentada por organismos internacionales, a focalizar las políticas sociales en distintos planos: educación, salud y previsión social. Estas políticas no sólo no resolvieron los problemas que intentaban solucionar sino que, en muchos casos, ampliaron la brecha estructural dentro de la sociedad, creando prestaciones dirigidas a la población más rica y prestaciones dirigidas a la población más pobre. (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Proyecto regional Población afrodescendiente de América Latina, 2011: 51).

Entre las políticas que se han priorizado a nivel internacional, Viviana Pila, Danilo Caicedo y John Antón ubican las siguientes:

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1960; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, 1965; Declaración de las Naciones Unidas y Programas de Acción contra el Racismo, la Discriminación, la xenofobia y otras formas de intolerancia. (Pila, Caicedo y Antón, 2011: 146).

A las ya nombradas se agrega el Programa de Acción de Durban, en este se incluye de manera específica que, los afrodescendientes han sido durante siglos víctimas del racismo, discriminación racial y laboral, esclavización, y denegados en la histórica de muchos de sus derechos, por esta razón *Insta a los Estados que:*

Faciliten la participación de los afrodescendientes en todos los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales de la sociedad y en el adelanto y el desarrollo económico de sus países, y a que promuevan el conocimiento y el respeto de su patrimonio y su cultura. (Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 2001: 26).

En este mismo Programa de Acción, en relación a la discriminación laboral del sector afrodescendiente se *insta a los Estados* a que:

Determinen los factores que impiden el igual acceso y la presencia equitativa de los afrodescendientes en todos los niveles del sector público, incluida la administración pública, y en particular la administración de justicia; a que adopten las medidas apropiadas para eliminar los obstáculos identificados, y a que alienten

a su vez al sector privado a promover la igualdad de acceso y la presencia equitativa de los afrodescendientes en todos los niveles de sus organizaciones. (Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 2001: 26).

Respecto a este tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala:

De acuerdo con el Convenio 111, los países deben formular y poner en vigor una política que promueva, con métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, a fin de eliminar toda discriminación al respecto. (Organización Mundial del Trabajo (OIT), Convenio 111, 2007: 2).

La insistencia a nivel internacional para eliminar la discriminación laboral, asegurar el apropiado mejoramiento de ciertos sectores y garantizar los derechos de las personas afrodescendientes ha sido permanente, por ello los marcos sociales propuestos han servido de alguna manera para promover espacios de igualdad en el entorno laboral, aunque se reconoce que en ocasiones se ha logrado llegar más allá de los objetivos previstos, en otras no se han alcanzado mayores resultados.

En lo que se refiere a Ecuador y su línea de respeto a los Derechos Humanos, hasta antes de 2009 se identificaron los siguientes avances: La Constitución de 1998, en la misma se declara *“el carácter multiétnico y pluricultural del Ecuador, además, reconoce los derechos y legitima la representación tanto del pueblo afroecuatoriano, como del pueblo indígena, se asume la unidad dentro de la diversidad”*. (Sistema de las Naciones Unidas en el Ecuador, 2003: 18). La expedición de la Ley de Derechos Colectivos del Pueblo Negro o Afroecuatoriano y los Pueblos Indígenas en el 2006.

Respecto a la Constitución de la República de Ecuador, 2008:

En su artículo 3. Establece como uno de los deberes primordiales del Estado «garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales». Del mismo modo, el artículo 11 señala que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos consagrados en la Constitución, y establece que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, 2011: 9).

Según el Art. 57 y 58.

Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos... Para fortalecer su identidad, cultura, tradiciones y derechos, se reconocen al pueblo afroecuatoriano los derechos colectivos establecidos en la Constitución, la ley y los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, 2011: 9).

En los últimos años se puso en vigencia, el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural suscrito en el Decreto 60 y aprobado por Presidente de la República Rafael Correa y El Plan Nacional para el Buen Vivir. 2009-2013. Sobre el Plan Plurinacional se realizará un análisis detallado en el próximo capítulo, puesto que es la base de investigación. En relación al Plan del Buen Vivir se evidencian las siguientes características:

1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.
2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
3. Mejorar la calidad de vida de la población.
4. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.
5. Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración Latinoamericana.
6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.
7. Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común.
8. Afirmar y fortalecer la identidad nacional, identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
9. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
10. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
11. Establecer su sistema económico social, solidario y sostenible.
12. Construir un Estado democrático para el Buen Vivir. (Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE), 2011: 60).

La política pública del Ecuador, en materia de derechos humanos para los pueblos afroecuatorianos, parte de aceptar la diversidad étnica y cultural de la nación, y la necesidad de garantizar a todos los grupos que conviven en la nación el reconocimiento y ejercicio pleno de sus derechos. Según la documentación revisada, a lo largo de la historia se han hecho aportes significativos en la construcción política, social, ambiental, económica y cultural de estos sectores, pero todavía no se consigue ubicar los puntos de partida para resolver las necesidades y requerimientos de estos sectores.

Se reconoce la esclavización, el racismo y la discriminación racial, que sufrieron y sufren estas comunidades, pero las desigualdades y desventajas continúan como parte de la vivencia cotidiana en el entorno social y laboral. Las estadísticas, reflejadas en el Censo 2010, sitúan a la población afroecuatoriana entre los grupos de mayor vulnerabilidad, las carencias educativas y la negación de oportunidades de trabajo tienen como consecuencia la profundización de los niveles de pobreza y marginación.

CAPÍTULO II

DECRETO 60 Y EL PLAN PLURINACIONAL PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y LA EXCLUSIÓN ÉTNICA Y CULTURAL

Antecedentes

Según Sofía Cordero, el Estado Plurinacional tiene como aspectos primordiales *“las formas de construcción de la ciudadanía y democracia vigente... su objetivo es dar cuenta de la diversidad de sus sociedades”*. (Cordero, 2012: 134). Es decir, involucra la estructura de organización de los Estados, es un cambio, esencialmente en los patrones económicos y políticos, esto no únicamente conlleva a la identificación de factores importantes dentro de las sociedades, sino a la ampliación de espacios donde se ejerza la participación y se incluya a la diversidad como eje central.

En el Ecuador los inicios del Estado Pluricultural tienen sus orígenes en los periodos de *“1980 y los primeros años del 2000”*, (Cordero, 2012: 138). Es en este tiempo, de acuerdo a la misma autora, donde se adelanta rotundamente *“la defensa de la diversidad”*. Añade que: *“las nociones de Estado plurinacional y sociedad intercultural aparecieron por primera vez de manera más precisa en el proyecto político de la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (conae) presentado en el marco del iv Congreso realizado en 1993”*, (Cordero, 2012: 138).

Posterior a ello los planteamientos políticos de inclusión progresaron en gran medida al punto de establecer en la Constitución de 1998, *“el carácter pluricultural y multiétnico del Estado”*, se instituyen *“por primera vez los derechos colectivos para pueblos y nacionalidades indígenas dentro del territorio del Estado ecuatoriano. Más tarde, en 2008, se pasó del Estado pluricultural y multiétnico al Estado plurinacional e intercultural”*. (Cordero, 2012: 138).

Según lo analizado por Sofía Cordero, un punto relevante en la formación del Estado Plurinacional es la relación de los colectivos y nacionalidades con los regímenes de cada época, si bien en algunos gobiernos establecieron alianzas, lo que llama la atención es precisamente que en estos periodos no se hayan realizado mayores cambios, a

diferencia de lo ocurrido en la etapa del Presidente Rafael Correa, cuando en sus inicios los vínculos entre gobierno y los pueblos y nacionalidades se presentaban hostiles y hasta escépticos, consecutivamente se registran espacios de reunión donde se consigue la incorporación de sus derechos a la nueva Constitución.

El Estado Plurinacional intenta dejar de lado los esquemas de privatización, exclusión, imposición e inequidad dentro de las sociedades, por eso según manifiesta la Confederación de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas del Ecuador, no implica solamente la declaratoria de los artículos en la Constitución e indican que:

La plurinacionalidad fortalecerá al nuevo Estado, mediante la consolidación de la unidad en la diversidad, destruyendo de este modo el racismo y el regionalismo. La plurinacionalidad promueve la equidad social y política, la justicia económica, la interculturalidad de toda la sociedad, y el derecho de las nacionalidades y pueblos al control territorial y a su gobierno comunitario dentro del Estado unitario, en igualdad de condiciones con los demás sectores de la sociedad. (Confederación de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas del Ecuador (CONAIE), 2007: 10).

Considerando lo manifiesto por la CONAIE, la necesidad de reivindicar y reafirmar los derechos de los pueblos y nacionalidades, además de garantizar la eliminación del racismo y discriminación, en septiembre del 2009, se emite el Decreto 60, que es un mandato recursivo del Poder Ejecutivo para posibilitar una intervención urgente sobre las diferentes formas y prácticas sistemáticas de discriminación racial y exclusión étnica y cultural.

Se tiene claro que entre las principales víctimas están los ciudadanos afroecuatorianos, nacionalidades y pueblos indígenas; y montubios del Ecuador, y que las formas de discriminación y exclusión étnica y cultural que violan los derechos fundamentales, crean situaciones de riesgo para el establecimiento de relaciones amistosas entre los pueblos, la cooperación entre las naciones, y la paz y la seguridad interna y externa de las mismas.

Por otro lado, el Decreto Ejecutivo 60 como normativa jurídica, orienta a que todas las instituciones del Estado procuren el acceso laboral a todos los grupos históricamente discriminados, debiéndose tomar esta política como parte de la vida democrática del país. La Secretaría de los Pueblos es uno de los organismos encargados de la aplicación

del Decreto 60, su trabajo es promover y reafirmar la participación de todos los ciudadanos a través de sus organizaciones.

Especificidades del Decreto 60

Este decreto se encuentra conformado por cinco artículos, en el caso del primer artículo este hace referencia al nivel de aplicabilidad de la normativa en cuestión, es decir, llevar a cabo la aprobación y ejecución del Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural. El artículo dos determina en primera instancia, *“un período correspondiente a 365 días de combate al racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural.”* (Decreto Ejecutivo No. 60, 2009: 3).

En cuanto al artículo tres se plantea la adopción de una política laboral por parte del sector público y privado que beneficie a los sectores sociales que a través de la historia han sido discriminados. El artículo cuatro propone la adopción de criterios de valoración ha ser aplicados en los concursos de merecimientos realizados por el sector público, que prioricen la igualdad étnica además de aspectos tales como experiencia y formación profesional de los postulados a ocupar las vacantes.

Finalmente en el artículo cinco se dispone la resignificación e inclusión de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias en los acontecimientos patrios, nombres de monumentos, avenidas, parques, plazas y edificios nacionales. Mediante disposición general se determina como organismos encargados de dar seguimiento y coordinar la ejecución del Decreto No. 60 a los siguientes: Ministerio Coordinador de Patrimonio, Ministerio de Relaciones Laborales y las Secretarías de: Comunicación, de los Pueblos, Participación Ciudadana y Movimientos Sociales.

Características generales del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural

Según lo citado por Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador (2012) el presidente Rafael Correa, el 26 de septiembre del 2009, firmó el decreto ejecutivo No. 60, con el cual se estableció como política pública el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural 2009 – 2012,

definiéndose al mismo como un modelo de acciones a seguir, a ejecutar, con el objetivo de lograr un fin determinado.

Jhon Antón y Fernando García citan como principios que rigen a este plan los siguientes:

- El derecho a la igualdad en la diferencia de todos los seres humanos
- El derecho a la no discriminación de todos los ciudadanos/as
- La libertad cultural y la libre expresión de la identidad
- La convivencia pacífica, intraétnica, interétnica e intercultural de todos los ecuatorianos/as
- El goce de una vida plena y satisfactoria en correspondencia a los derechos humanos
- La garantía de los derechos culturales, colectivos, del ambiente sano y de la naturaleza
- La reparación y resarcimiento de las desigualdades en el acceso a los derechos de
- las víctimas del racismo. (Anton y García, 2009: 27).

El Plan fue realizado a nivel nacional, se consideró derechos individuales y colectivos, las oportunidades de acceso al desarrollo y a servicios básicos de ciudadanos. El objetivo principal del Plan Nacional contra la Discriminación Racial es *“Eliminar las distintas formas y prácticas sistemáticas de discriminación racial y de exclusión étnica cultural para promover una ciudadanía plural, intercultural e inclusiva a través de las políticas públicas del Estado.”*(Anton y García, 2009: 5).

Con él que se pretende alcanzar una sociedad de convivencia igualitaria, equitativa, de respeto y aceptación para todas las culturas, pueblos, y nacionalidades del país. Es uno de los instrumentos para hacer cumplir lo establecido en la Constitución Política donde: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural”*. (Constitución Política del Ecuador, 2008: 11).

Los parámetros a seguirse para la elaboración del Plan fueron Jhon Antón y Fernando García.

- Análisis y formulación de indicadores de discriminación racial y exclusión étnica cultural a partir de fuentes secundarias (censos, registros estadísticos existentes en el país).
- Compilación valorativa de iniciativas dirigidas a la eliminación de la discriminación, ejecutadas desde cooperación internacional, ONGs y Estado en los últimos diez años.
- Levantamiento situacional de las Legislación Internacional y un análisis de su aplicabilidad en el país.
- Identificación de regiones y de ámbitos de intervención prioritaria para el Plan. (Anton y García, 2009: 6).

Estos factores sirvieron de base para la generación última del proyecto, agregándose, sugerencias y los resultados de los talleres con la sociedad civil.

Limitaciones del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural

Entre los limitantes que se han presentado una vez que ha sido implementado el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, se puede mencionar a los siguientes, así lo señalan el (Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2012):

- El hecho de que se haya estipulado claramente en dicho plan, que *“el racismo es interpretado como un fenómeno estructural”*, (p. 8), que se encuentra siendo sustentado por la discriminación institucional, se convierte en el primer limitante ya que de esta manera se determina un campo de acción bastante restringido, sin considerar que *“un fenómeno como el racismo es demasiado amplio y complejo para ser eliminado mediante la ejecución de una política pública”*, (p. 8), al igual que el tiempo fijado para la aplicación del mismo (en el período comprendido entre septiembre del 2009 a diciembre del 2012), no es el más adecuado para este tipo de política.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador afirma que: *“Otra limitación que se puede mencionar es la dificultad de aplicación por razones de coordinación inter-institucional”*, (2012: 8). Esto se refiere a que al delegar la aplicación del Plan a varias entidades públicas, la responsabilidad por el

cumplimiento de las actividades que se encuentran comprendidas dentro del mismo tiende a disiparse. Además se debe mencionar que lograr la coordinación entre varias instituciones es un aspecto que dificulta bastante la aplicación de una política pública.

Monitoreo y evaluación a la ejecución del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural

Citado por Antón y García (2009), para realizar el monitoreo y evaluación han sido consideradas tanto las instancias estatales como las instituciones de la sociedad civil. En el caso de las primeras, éstas son las encargadas de garantizar que la información obtenida de forma posterior a la puesta en marcha del Plan (avances, logros y dificultades) sea presentada de forma sistemática, mientras que en el caso de las instituciones de la sociedad civil, éstas formarán parte del proceso de monitoreo y evaluación a través de la participación de sus representantes en los Consejos Nacionales para la Igualdad y en el Consejo Nacional de Participación Social, así como en veedurías, observatorios y demás formas alternativas que existen y que permiten realizar un seguimiento adecuado de las políticas estatales.

Aspectos relevantes respecto a la inserción laboral y el Sector Afroecuatoriano en el Plan Plurinacional

En cuanto a la inserción laboral y el Sector Afroecuatoriano, son varios los ejes comprendidos dentro del Plan Plurinacional a través de los cuales se busca dar cumplimiento con este objetivo, sin embargo aquel que se encuentra relacionado de manera específica es el Eje 2: integralidad de derechos, en su programa Derechos económicos, *“lo que se pretende es generar empleo, acceder a los programas sociales nacionales y a recursos económicos por vías financieras”*. (Antón y García, 2009: 30).

En su actividad denominada *“Acciones afirmativas en el empleo”* plantea una política de cuotas que serán aplicadas tanto por instituciones públicas y empresas privadas a favor de ciudadanos afroecuatorianos, indígenas o montubios que estén concursando para optar por cualquier cargo público.

En las *“Acciones afirmativas en programas sociales de inclusión económica”* se responsabiliza al Ministerio Coordinador de Desarrollo Social *“a asegurar una política de cuotas equitativa en la ejecución de los diferentes programas sociales con los cuales se beneficie a la población más pobre”*. (Antón y García, 2009: 31).

Y por último *Proyectos de microfinanzas y emprendimientos productivos*. *“El Banco Nacional de Fomento y la Corporación Financiera Nacional en el marco de sus programas de microfinanzas y emprendimiento productivos dedicaran una cuota expresa para la población de nacionalidades y pueblos indígenas y afroecuatoriana”*. (Antón y García, 2009: 31).

Resultados del Observatorio del Plan Plurinacional respecto al pueblo afroecuatoriano

Con la finalidad de determinar el impacto que ha tenido la ejecución del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural en relación al pueblo afroecuatoriano, se presenta la siguiente información: Si bien a partir de la aprobación de la política pública contra el racismo y la discriminación se ha emprendido una serie de acciones ejecutadas durante el periodo comprendido entre los años 2009 – 2012, las cuales buscaban cumplir con este objetivo, se procederá a detallar únicamente aquellas que han beneficiado de forma directa a la población en estudio.

Acciones contra el racismo en la educación

Las acciones contra el racismo en la educación se refieren a un grupo de políticas educativas que pretenden influir de forma positiva sobre los índices de analfabetismo y el acceso a la educación primaria, secundaria y universitaria. De acuerdo con la información presentada en la Tabla 1, se puede observar que si se realiza una comparación entre la tasa de analfabetismo que presenta el pueblo afroecuatoriano de forma previa y posterior a la aplicación de las políticas educativas establecidas de conformidad con lo planteado en el Plan Plurinacional, este importante indicador presenta una disminución correspondiente a 2, 7 puntos porcentuales, lo cual es un resultado de la efectiva aplicación de dichas políticas que en este sentido ha emprendido el gobierno nacional.

Tabla 1: Tasa de analfabetismo para los años 2001 y 2010

Etnicidad	Censo 2001	Censo 2010
Indígena	28,20%	20,40%
Montubio		12,90%
Afroecuatoriano	10,30%	7,60%
Mestizo	8,30%	5,10%
Otro	7,40%	4,50%
Blanco	4,80%	3,70%
Total	9%	6,80%

Fuente y elaborado por: (Anton & García, Observatorio sobre Discriminación Racial y Exclusión Étnica, 2012: 6).

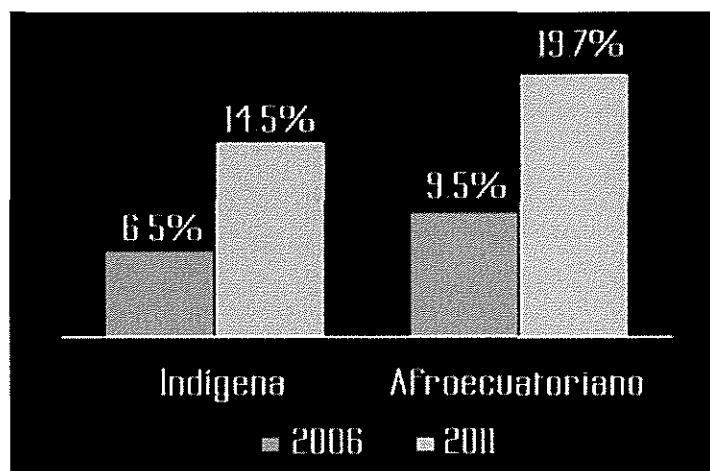
De manera particular en el Informe Nacional de Derechos Humanos, que fue presentado en Ginebra, Suiza, se señalan estos resultados:

La tasa neta de matrícula a nivel de Educación Básica de los afroecuatorianos pasó de 88,3% (2006) a 93,5% (en 2011). En Educación Media, la tasa de matriculación aumentó de 44,2% (en 2006) a 58,5% (en 2011). Y en lo referente a la Educación Superior (universitaria), la matriculación afroecuatoriana pasó del 9,5% (en 2006) al 19,7% (en 2011). (Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica, (ANDES), 2012: 1).

Los resultados evidencian el aumento en inserción de grupos afroecuatorianos en todas las etapas educativas. El establecimiento de políticas interculturales en el sistema de educación sin duda han servido para mejorar notablemente el contexto, además del aporte que a tenido el Plan Plurinacional para eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural. En la actualidad, según el Plan del Buen Vivir, y como se explicó anteriormente “8 de cada 100 afroecuatorianos están en la universidad”, (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), 2013, pág. 2).

En el gráfico 1 puede observarse datos comparativos de la tasa neta de matriculación en la educación superior entre indígenas y afroecuatorianos, mientras el primer sector alcanza el 14,5% hasta el 2011, el segundo llega al 19,7%, en el mismo año.

Gráfico 1: Matriculación en la Educación Superior, indígenas y afroecuatorianos



Fuente: (Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica (ANDES), 2012, pág. 1).

Inserción Laboral

El programa Derechos Económicos, el cual se encuentra siendo considerado por el Eje 2: integralidad de derechos, contempla como una de sus actividades a Acciones afirmativas en el empleo, mediante la cual se pretende actuar sobre los índices de inserción laboral que evidencia la población afrodescendiente del Ecuador. Lo que se propone en el Plan para dar cumplimiento con este objetivo, es el diseño de una política de cuotas para instituciones públicas y empresas privadas, sin embargo esta actividad ha sido cumplida de forma parcial ya que si bien existe una normativa para el sector público no es así en el caso del sector privado.

Desde el inicio una de sus falencias fue que el Ministerio de Relaciones Laborales no formuló ninguna normativa para el sector privado, no obstante, para el sector público sí. La primera normativa es expedida el 2 de junio de 2010, y publicada en el Registro Oficial No. 205 se señalan las bases de reclutamiento y selección de personal, afirmando que:

Esta norma es de aplicación obligatoria en todo el sector público y establece un tratamiento diferenciado para los miembros de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatoriano y montubio, que se postulan a cargos públicos. En su disposición No. 11, establece que se les otorguen dos puntos más al puntaje final que hayan obtenido, y ordena que se aplique este tratamiento hasta que cada institución pública haya contratado un porcentaje equivalente a la proporción de cada

población a nivel nacional. (Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2012: 20).

Finalmente luego de un determinado tiempo de aplicación, esta política de cuotas fue derogada y reemplazada por una nueva, la misma que contempla especificaciones hechas con base a temas anteriormente tratados y otras acciones afirmativas en el sector del empleo para personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. La segunda normativa, se denomina Ley Orgánica de Servicio Público (R.O. 294), fue emitida en octubre del 2010, en el artículo 65 se señala:

Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. (LOSP, Art. 65). (Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2012: 21).

Como ejemplo de una de las instituciones que dio cumplimiento con la normativa de cuotas, se puede mencionar a la Fiscalía General del Estado, que tras convocar a un concurso de merecimientos, señala lo siguiente:

Se recuerda que de conformidad con el Art. 28 del Instructivo que norma el concurso, las o los postulantes que en la calificación de méritos, relación motivada y pruebas, obtengan al menos el 70% del puntaje establecido para estos factores, continuarán en el proceso. Las y los aspirantes que concursan para puestos en las Fiscalías Indígenas-Provincias Orientales y en la Provincia Insular de Galápagos, requerirán de un mínimo del 55% del puntaje en todas las fases. Para la fase de méritos que es sobre 30 puntos, la nota mínima es de 21, a excepción de los puestos de las Fiscalías Indígenas, Provincias Orientales y Galápagos, que es de 16.50. (Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2012: 21).

Otra de las instituciones que se sumó a la aplicación de esta política es el Ministerio de Relaciones Exteriores, los resultados de su aplicación se presentan a continuación: Mediante el análisis de la Tabla 2, se puede mencionar que en el 2012 se incorporaron 70 nuevos diplomados tras aprobar un concurso de merecimientos, aplicando para tal efecto la equidad de género, por lo que de un total de setenta diplomados, treinta y cinco

son mujeres. En lo que respecta a la participación lograda por parte del pueblo afroecuatoriano, se observa que entre hombres y mujeres que pertenecen a esta etnia suman once diplomados, lo cual en términos porcentuales corresponden aproximadamente al 16%. Respecto a la segunda promoción, para el año 2013, se identifican 26 personas, correspondiendo al 31% de la totalidad de empleados que laboran en el Ministerio, 14,11% corresponde a hombres y 16,47% a mujeres.

Tabla 2: Nuevos diplomados por auto-identificación étnica, 2012

AUTOIDENTIFICACIÓN	Hombres	Mujeres	TOTAL	%
• Afrodescendiente	6	5	11	15,7
• Mestizo	14	15	29	41,4
• Indígena	11	9	20	28,5
• Montubio	4	6	10	14,2
• TOTAL	35	35	70	100

Fuente: (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador, 2012: 22)

Elaborado por: Observatorio sobre la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural

Tabla 3: Nuevos diplomados por auto-identificación étnica, 2013

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA		
Total de auto identificados Afrodescendientes	Hombres Afrodescendientes 2013	Mujeres Afrodescendientes 2013
26 / 31%	12 / 14,11%	14 / 16,47%

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

Elaborado por: Ligia Guerrero

En relación a las acciones afirmativas en programas sociales de inclusión económica, su objetivo fue: *“Incrementar desde el sector social el ejercicio de los derechos orientados al Buen Vivir de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades con énfasis en los grupos de atención prioritaria”*. (Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, 2012: 21). Sin embargo, el Ministerio Coordinador no especifica nada sobre la política de cuotas para los pueblos y nacionalidades, de manera central afroecuatorianos.

Respecto a los proyectos de microfinanzas y emprendimientos productivos

En la tercera posición del Programa Derechos Económicos, se encuentra la actividad proyectos de microfinanzas y emprendimientos productivos, los mismos que plantean el establecimiento de una política de cuotas, la cual debe ser impulsada por el Banco Nacional del Fomento y la Corporación Financiera Nacional, no se cumplió, de igual manera el convenio de cooperación interinstitucional firmado entre la institución financiera y la Federación de Comunidades y Asociaciones Negras del Alto San Lorenzo, no se realizó como se esperaba. Los acuerdos interinstitucionales y sectoriales tuvieron poca coordinación, las acciones previstas no se llevaron a cabo y los planes para apoyar emprendedores no obtuvieron resultados.

Una de las formas para respaldar estos aspectos negativos fue el apoyo del Ministerio Coordinador de Patrimonio mediante el Programa de Desarrollo y Diversidad Cultural para la Reducción de la Pobreza y la Inclusión Social. En estas gestiones se dio *“impulso a emprendimientos culturales productivos en Sucumbíos, Chimborazo y Esmeraldas para fomentar la revitalización cultural, el fortalecimiento organizativo comunitario y la construcción de medios de vida sostenibles”*. (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Ecuador, 2012, pág. 24).

Vivienda y legalización de lotes

En lo referente a las actividades que se encuentran comprendidas dentro del programa Derechos Sociales, en cuanto al tema de la vivienda y legalización de lotes se han implementado un buen número de proyectos dirigidos específicamente a beneficiar a la

población afroecuatoriana en diferentes lugares del territorio nacional, estos se mencionan a continuación:

- Plan de Vivienda Londres: en la comunidad de Piquiucho se realiza la entrega de viviendas a cuarenta familias afroecuatorianas.
- Plan de viviendas “casas dignas”. Es un plan de vivienda efectuado por la Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE) para población afrodescendiente en la localidad de Esmeraldas.
- En el mes de marzo del 2012 se hizo la entrega de 142 títulos de propiedad de terrenos que benefician a seiscientas familias afrodescendientes en el sector de Nígeria en la Isla Trinitaria.
- La CODAE suscribió un convenio con el gobierno de Pichincha en mayo del 2011 para la legalización de lotes y para la construcción de ciento cincuenta viviendas, para la población afroecuatoriana.
- La CODAE firmó un convenio con el municipio de San Lorenzo, en el año 2010, para la legalización de lotes y para la construcción de cincuenta viviendas, para la población afroecuatoriana.
- La CODAE firmó en el 2010 un convenio con el municipio de Lago Agrio, en el año 2010, para la legalización de lotes y para la construcción de viviendas, para la población afroecuatoriana.
- La CODAE suscribió en el año 2010 un convenio para la legalización de lotes y construcción de vivienda con el Municipio de Ibarra, con lo que construyeron trescientas viviendas para familias afroecuatorianas. (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador, 2012: 27).

Salud Intercultural

En caso del tema de la salud intercultural, el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, plantea acciones en varios campos, entre aquellas que benefician a la población afrodescendiente se encuentran las siguientes:

- El Ministerio de Salud conjuntamente con el Ministerio Coordinador de Patrimonio, adecuó los hospitales locales del sistema nacional de salud, con la finalidad de brindar un mejor servicio a las mujeres afroecuatorianas en salas de parto vertical.
- La Dirección Nacional de Participación Social, Interculturalidad, Derechos y la Dirección Nacional de Estrategias de Salud Colectiva con el apoyo del Ministerio de Salud Pública, efectuaron el taller “Atención Integral de Pacientes con Anemia Falciforme o Drepanocitosis”, capacitando por vez primera al personal de salud de Ibarra y Guayaquil en el tema. Se lo ha considerado como un beneficio para la

población afrodescendiente ya que esta enfermedad afecta principalmente a esta población.

Titulación de tierras y territorios colectivos

La titulación de tierras y territorios colectivos es una de las acciones que plantea el programa de Derechos Territoriales y beneficia a la población en estudio. Esta acción establece la determinación de territorios sociales a favor del pueblo afroecuatoriano y de grupos indígenas, los cuales se encontrarían comprendidos a partir del norte de Esmeraldas hasta el Valle del Chota-Mira, sin embargo esta acción ha sido cumplida de forma parcial ya que simplemente se han adjudicado un determinado número de hectáreas para cada una de las poblaciones involucradas.

Datos del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) indican que:

Por un lado, entre 2010 y 2011 se adjudicaron 396.529,52 hectáreas para grupos indígenas de comunidades de las nacionalidades Shuar, Achuar, Kichwa y para el pueblo afroecuatoriano, además de titularizar los territorios ancestrales de las nacionalidades amazónicas Kichwa, Shuar y Zápara, por 291.988 hectáreas. (CERD en: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Ecuador, 2012, pág. 33).

Así también han existido casos de tierras colectivas vendidas o violentas. En el Informe de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Ecuador se manifiesta los siguiente:

En junio de 2012, la Unión de Organizaciones de Esmeraldas denunció la violación de sus tierras colectivas por parte de la alcaldía de Muisne, las cuales fueron posteriormente devueltas. Además, también ha habido conflictos en la titularización de tierras, como es el caso del conflicto entre el pueblo afroecuatoriano y los indígenas Awá al respecto de la titularización de 115.000 hectáreas en la parroquia de Tululbí en Esmeraldas.

Según se menciona en el mismo artículo que frente a esta problemática no se han realizado especificaciones, no obstante, el ente encargado de buscar soluciones es el Viceministro de Desarrollo Rural del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, y los proyectos expuestos por esta entidad hasta el 2012 no se concretaron. Otras instituciones como ECORAE y SENPLADES también han asumido la responsabilidad y siguen trabajando en la elaboración y ejecución de propuestas

Finalmente y en sentido general, se puede mencionar que el balance de la aplicación del Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural sobre la población afrodescendiente ha sido positivo, sin embargo a pesar de los avances logrados, sobre todo en materia de legislación, todavía hace falta acciones concretas que hagan realidad los lineamientos de políticas públicas. Hasta hoy en día los derechos humanos, los derechos colectivos, los derechos del pueblo afroecuatoriano, no se encuentran totalmente garantizados por el Estado, escenario ante lo cual se han empezado a escuchar voces de protesta y demanda, lo que permite interpretar que no se está cumpliendo a cabalidad con la protección y garantía de sus derechos.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección se presenta el análisis de resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, mediante los instrumentos que ya fueron diseñados en el plan. Los alcances conseguidos proyectan información importante que permite interpretar las políticas públicas, especialmente el Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y exclusión étnica y cultural relacionadas con afroecuatorianos, desde varias perspectivas.

El estudio intentó abarcar varias fuentes de información que de alguna manera eliminen apreciaciones erróneas y posibiliten elaborar conclusiones generales acordes con la realidad. Uno de los resultados más llamativos es el escepticismo de los mismos afroecuatorianos respecto a las políticas implementadas, los pocos efectos alcanzados de las mismas y el escaso cumplimiento de las instituciones públicas, además de la descoordinación en cuanto a la aplicación del Plan.

Como se explicó anteriormente, para el apropiado análisis de la información se utilizó las técnicas e instrumentos cualitativos y cuantitativos de la investigación, por el lado cuantitativo se realizó la encuesta, misma que se efectuó al personal administrativo afroecuatoriano del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana; para llevarla a cabo se tomó como referencia a todo el personal afroecuatoriano que labora en la institución, teniendo un resultado de 26 encuestados, la presentación de los mismos se lo hizo en cuadros y gráficas para cada pregunta, incorporando la interpretación respectiva.

Adicional a esta técnica se elaboró una matriz de información cuantitativa, instrumento que facilitó obtener datos relevantes, sobre el personal que labora en las instituciones, además del personal afroecuatoriano que trabajó hasta el año 2013. Las instituciones que proporcionaron la información son:

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana
- Ministerio de Educación,
- Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural,

- Ministerio de Transporte y Obras Públicas,
- Instituto Nacional de la Meritocracia y
- Secretaría Nacional De Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

Como técnica del método cualitativo está la entrevista, para ello se elaboró una guía de preguntas claves que llevaron a determinar aspectos de relevancia dentro del tema, esta se realizó a varios expertos en Antropología, Análisis Político y Ámbito legal. Respecto a este instrumento con la información obtenida se efectuó un análisis comparativo Por otro lado estuvo la observación directa del autor, útil para la discusión de resultados.

Es preciso indicar que el objetivo de la entrevista, encuesta, matriz de información y observación fue analizar las políticas públicas, inclusión laboral e impacto del Decreto 60, en el Sector Afrodescendiente, hasta el periodo 2013, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, ubicado en Quito.

Resultados de la encuesta: Políticas públicas e inclusión laboral en Ecuador: el Decreto 60 y los afrodescendientes.

Pregunta 1. ¿En años anteriores aplicó al cargo que actualmente desempeña?

Tabla 3.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	12%
No	23	88%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 2.



Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

Del 100% de los encuestados el 12% mencionó que sí aplicó al cargo que desempeña actualmente, mientras que el 88% señala que no había aplicado anteriormente al cargo actual.

Pregunta 2. ¿Cree usted que en las aplicaciones anteriores no fue considerado su profesionalismo por ser afrodescendiente?

Tabla 4.

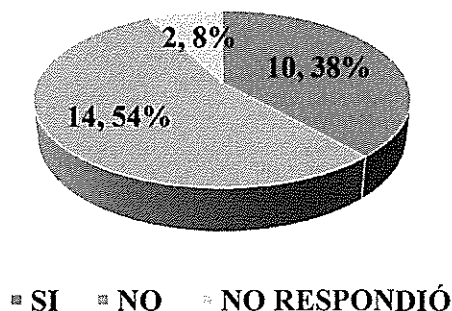
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	10	38%
No	14	54%
No respondió	2	8%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 3.

¿Cree usted que en las aplicaciones anteriores no fue considerado su profesionalismo por ser afrodescendiente?



Elaborado por: Ligia Guerrero
Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

De la totalidad de los encuestados, el 38% de los encuestados responde que sí, es decir, en la negativa para insertarse al mercado laboral influyó el ser afroecuatoriano, mientras el 54% señala que esta no repercutió, y un 2% no responde.

Pregunta 3. ¿Considera usted que ha sido objeto de discriminación y exclusión laboral en su trabajo actual?

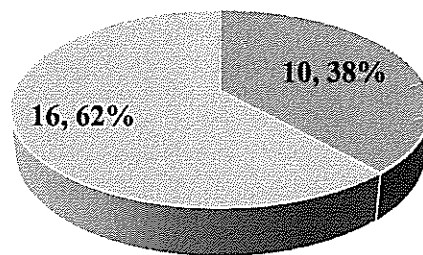
Tabla 5.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	10	38%
No	16	62%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero
Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 4.

¿Considera usted que ha sido objeto de discriminación y exclusión laboral en su trabajo actual?



■ SI ■ NO

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

El 38% del personal encuestado manifiesta que sí ha sido objeto de discriminación y exclusión laboral en su trabajo actual, mientras que el 62% no ha sufrido ningún tipo de discriminación y exclusión en este ámbito.

Pregunta 4. Considera que la remuneración que percibe en su cargo actual es:

Tabla 6.

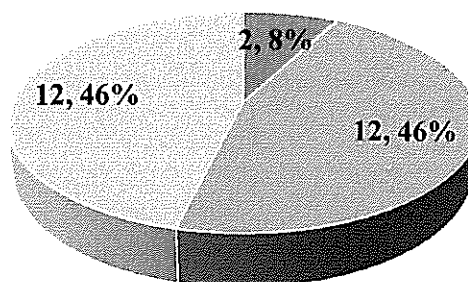
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Es adecuado	2	8%
Medianamente adecuado	12	46%
No es adecuado	12	46%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 5.

Considera que la remuneración que percibe en su cargo actual es:



▪ ES ADECUADO ▪ MEDIANAMENTE ADECUADO ▪ NO ES ADECUADO

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

Del 100% de los encuestados el 8% considera que la remuneración que percibe en su cargo actual es adecuada, para un 46% medianamente adecuada y un restante 46% señala que la remuneración no es adecuada.

Pregunta 5. ¿Ha recibido comentarios prejuiciosos por el cargo que desempeña actualmente?

Tabla 7.

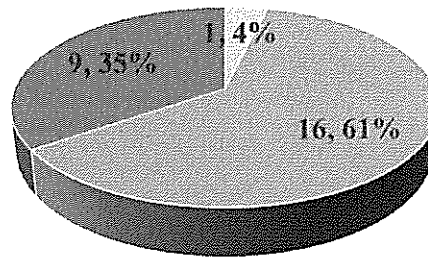
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	4%
A veces	16	61%
Nunca	9	35%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 6.

¿Ha recibido comentarios prejuiciosos por el cargo que desempeña actualmente?



■ SIEMPRE ■ A VECES ■ NUNCA

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

En relación a la pregunta planteada el 4% de los encuestados siempre han recibido comentarios prejuiciosos por el cargo que desempeña actualmente, el 61% a veces los han recibido, mientras que un 35% nunca han recibido comentarios prejuiciosos.

Pregunta 6. ¿Piensa usted que será posible aplicar a cargos superiores sin sufrir ningún tipo de discriminación?

Tabla 8.

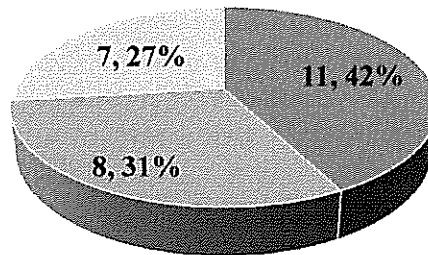
OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	11	42%
No	8	31%
No sabe	7	27%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 7.

¿Piensa usted que será posible aplicar a cargos superiores sin sufrir ningún tipo de discriminación?



■ SI ■ NO ■ NO SABE

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

Para el 42% de los encuestados considera que sí será posible aplicar a cargos superiores sin sufrir ningún tipo de discriminación, el 32% considera que no será posible aplicar a sin sufrir algún tipo de discriminación, y un 27% no sabe.

Pregunta 7. Opina usted que la creación e implementación de políticas públicas para la inserción laboral de afroecuatorianos es:

Tabla 9.

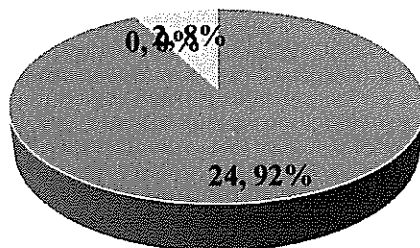
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Positivamente	2	8%
Negativamente		0%
No influye	24	92%
Total	26	100%

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gráfico 8.

Opina usted que la creación e implementación de políticas públicas para la inserción laboral de afroecuatorianos es:



■ POSITIVAMENTE ■ NEGATIVAMENTE ■ NO INFLUYE

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo, Ministerio de Relaciones Exteriores.

Interpretación de resultados:

El 8% de la totalidad de los encuestados indicó que la creación e implementación de políticas públicas para la inserción laboral de afroecuatorianos influye positivamente, y un 92% considera que estas políticas no influyen en la inserción laboral de los afroecuatorianos.

De acuerdo a datos anteriores, la mayoría de personas que hoy ocupan cargos en el Ministerio no aplicaron antes de la implementación del Plan y las que lo hicieron fueron rechazadas, según sus afirmaciones, influyó el ser afroecuatoriano. Para un grupo que trabaja en la institución sigue existiendo discriminación y pocas probabilidades de acceder a cargos superiores.

En este contexto existen dos posiciones, por un lado el desconocimiento de la política y las disposiciones que se presentaron para su implementación en las instituciones públicas y por otro la escasa credibilidad por los resultados que se han logrado, esto agregado a la desconfianza por el no cumplimiento de las mismas, en algunos casos que ya se mencionaron en el informe del Observatorio.

Análisis general de encuesta efectuada en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

Según datos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, en la institución, en el 2013 se registran un total de 26 personas en relación las existentes en el 2012, convirtiéndose en un factor favorable, desde lo establecido en el Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y exclusión étnica y cultural.

Las observaciones de los encuestados ratifican que existe discriminación puesto que cerca del 38%, considera que cuando aplicó anteriormente a un trabajo, no fue cuestionado su profesionalismo sino sus características afroecuatorianas. Incluso otro 38% asegura siguen siendo objeto de discriminación dentro del ambiente de trabajo.

La remuneración que perciben es cuestionada un determinado grupo, correspondiente al 46% y calificada como no adecuada, y otro 46% indica que es medianamente adecuada, lo que significa un grado de aceptación favorable. A esto se agrega que son víctimas de comentarios prejuiciosos, un 61% señala que ocurre esporádicamente y un 4% que es habitual. Finalmente un 31% concuerda que al aplicar a cargos superiores es propenso a sufrir algún tipo de discriminación, mientras un 42% indica que no, son posiciones contradictorias que de alguna forma son afectadas por lo que se especifica a continuación.

Aunque un elevado porcentaje de afroecuatorianos señalan no ser discriminados, lo cierto es que al referirse sobre los comentarios que se realizan en su entorno, el 65% admiten este tipo de acciones, como se indicó anteriormente, la discriminación está erróneamente vinculada solo a situaciones de violencia, dejando de lado que las que son casi imperceptibles, y más allá de aquello se han consolidado como parte de la vida cotidiana.

MATRIZ DE PERSONAL				
INSTITUCIÓN	Total de empleados 2013	Total de auto identificados Afrodescendientes	Hombres Afrodescendientes 2013	Mujeres Afrodescendientes 2013
Ministerio de Relaciones Exteriores	85 / 100%	26 / 31%	12 / 14,11%	14 / 16,47%
Ministerio de Educación	1110 / 100%	5 / 0,45%	Sin registro	Sin registro
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	503 / 100%	3 / 0,59%	2 / 0,39%	1 / 0,29
Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural	57 / 100%	22 / 39%	10 / 17,54%	12 / 21,05%
Instituto Nacional de la Meritocracia	90 / 100%	1 / 1,1%	Sin registro	Sin registro
Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)	761 / 100%	8 / 1.05%	Sin registro	Sin registro

Elaborado por: Ligia Guerrero

Fuente: Investigación de campo.

Análisis de la matriz del personal afroecuatoriano en instituciones públicas

A nivel de instituciones públicas se evidencia lo siguiente:

- Del 100% de personal que labora en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, solamente el 31% corresponde a afroecuatorianos, de ahí que el 14% pertenezca a hombre y 16% a mujeres.
- En el Ministerio de Educación únicamente se reconoce un 0,45% de afroecuatorianos, no se registran datos específicos que identifique a cual sexo corresponde.
- En el Ministerio de Transporte y Obras Públicas se identifica un total de afrodescendientes del 0,59%, 0,39% hombres y 0,29% mujeres.
- En el Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural, del 100% de empleados, el 39% son afroecuatorianos, 17,54% hombres y 21% mujeres.
- En el Instituto Nacional de la Meritocracia se observa un 1,1% de empleados afroecuatorianos, y en relación a la identificación de hombres y mujeres no se registran datos.
- En la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), el personal afroecuatoriano corresponde al 1%, no hay registros que detallen la cantidad de hombre o mujeres.

En sentido general, las instituciones que han tratado de incorporar afroecuatorianos al mercado laboral son el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural, cada uno ha alcanzado un avance del 31%, hasta el 39% respectivamente.

Es preocupante que de la cantidad de personal que tienen el Ministerio de Educación, solamente 5 personas sean afroecuatorianas, en porcentaje corresponde al 0,45%. Los resultados son semejantes a los del Ministerio de Transporte y Obras públicas que alcanza un 0,59%.

En cuanto a la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Instituto Nacional de la Meritocracia, aunque son

instituciones que no tiene muchos años de funcionamiento, tampoco han cumplido con los estándares de inclusión propuestos en el Plan.

Análisis de entrevistas a expertos

Según lo planteado por Quiñonez, Luis Alberto, Funcionario del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, afroecuatoriano y experto en Derecho, el Decreto 60 fue emitido a fin de disminuir la discriminación étnica, sin embargo, aseguró, que ni el Decreto, ni el Plan Plurinacional han logrado cumplir a cabalidad con sus propósitos y objetivos. Agrega que la aplicación del mismo sólo se ha llevado a cabo en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, ya que el Canciller Patiño ha asumido lo dispuesto en el Plan, reconociendo los derechos de los grupos excluidos. Asimismo dijo que de una u otra forma se ha logrado cambiar la cosmovisión de funcionarios, aunque no en un cien por ciento.

Por otro lado, Gámez, Gualberto, Antropólogo de Profesión, indicó que una de las políticas del Decreto 60 y el Plan Plurinacional con mayor relevancia está relacionada con la inserción laboral de afroecuatorianos y afroecuatorianas. Subrayó que de acuerdo a los informes que ha recibido, los aspectos positivos más visibles se han presentado en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, no obstante, no se ha logrado cumplir plenamente con sus propósitos, ya que muchas personas afro no están ocupando puestos directivos.

Por último, Mosquera, Darlín, Analista Político, señaló que tanto el Decreto 60 como el Plan Plurinacional tuvieron como propósitos luchar los 365 días del año contra la discriminación y racismo en las diferentes instancias y espacios del país, además de incorporar en el ámbito laboral de manera proporcional a grupos de distintas nacionalidades en las diferentes instituciones públicas y privadas del país. Sin embargo, en la realidad no ha generado un impacto significativo, las respuestas son mínimas, no ha existido un proceso serio de rendición de cuentas, de exigibilidad de parte de la presidencia y autoridades en general.

Enfatizó que hasta hoy prevalece el discrimen, las influencias, los ejercicios de poder y no hay un plan efectivo y concreto que garantice un cambio verdadero y significativo.

Aunque la autoridad tiene toda la predisposición de mejora, los mandos medios evidencian resistencia y buscan trabar los avances.

En síntesis, si bien el Decreto 60 y el Plan Plurinacional tuvieron políticas positivas de lucha contra la discriminación y el racismo e inserción laboral de pueblos y nacionalidades excluidos durante años, sobre si se han generado impactos evidentes, existen opiniones semejantes, para los profesionales en derecho y sociología los cambios se han realizado aunque no en su totalidad, además de contribuir a una nueva cosmovisión de la realidad, como un ejemplo de ello señalan al Ministerio de Relaciones Exteriores. Para el analista político no se han producido impactos significativos, considera que la respuesta de instituciones públicas y privadas ha sido reducida.

Se ratifica que los pocos resultados obtenidos tienen su origen en varios aspectos, entre ellos, la escasa divulgación del Plan Plurinacional para eliminar la discriminación, la descoordinación entre las instituciones encargadas de la aplicación del mismo y la inapropiada planificación de las acciones especificadas en el Plan. Aunque se resalta el esfuerzo significativo de las autoridades por la lucha contra el racismo, también se critica las limitadas e inconcretas gestiones logradas.

Discusión de resultados

La discriminación desde la perspectiva de los derechos humanos y las libertades fundamentales, es una conducta que niega, anula o restringe la igualdad de derechos humanos, se presenta en el marco de las relaciones sociales de dominio y subordinación entre grupos, el rechazo o la invisibilidad del otro. En el Ecuador estos hechos son inaceptables, de ahí la creación y aplicación de políticas que estén relacionadas con la reivindicación de los derechos de los pueblos y nacionalidades existentes.

Dentro de estos parámetros lo que correspondió a este estudio fue analizar el impacto que ha tenido el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, en el entorno laboral de los afroecuatorianos y afroecuatorianas, específicamente en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, los resultados recopilados y de mayor relevancia se ubican la persistencia de discriminación en el entorno laboral, el escepticismo frente a las políticas públicas, y los controversias frente a las remuneraciones.

Los resultados obtenidos de las instituciones públicas demuestran la poca efectividad que ha tenido el Plan Plurinacional. Ya en el año 2013, cuando se cumple el periodo de aplicación del plan nicamente dos de seis instituciones, han intentado adjuntar dentro de sus empleados, afroecuatorianos, así los datos otorgados por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural, demuestran que su personal superan el 30%.

El Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural, en su investigación realizada en el año 2012, confirma los escasos resultados que tuvo la aplicación del Plan, entre sus conclusiones señala haber tenido un balance intermedio por no haberse implementado todas las acciones y proyectos estipulados, y en varios casos lo implementaron, pero parcialmente. Añade que los derechos humanos, los derechos colectivos, los derechos de pueblos indígenas, afroecuatoriano y montubio, no fueron totalmente garantizados por el Estado. Reconocen los avances y progresos pero refiere a la necesidad de acciones que hagan realidad los lineamientos de las políticas públicas.

Conclusiones

- Los avances que han realizado con la implementación del Decreto 60 y Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural 2009 – 2012 en el Estado ecuatoriano son innegables, uno de los principales y que corresponden con el tema de investigación es el tratamiento diferenciado que debe existir en la selección del personal de las instituciones públicas para los miembros de las nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios. Así se confirma que las diversas labores y generación de políticas son proyectos positivos que contribuyen a la lucha contra la discriminación y el racismo en distintos espacio de la sociedad, no obstante es cuestionable la planificación y la forma de ejecución del mismo.
- De los resultados obtenidos, las instituciones que de algún modo han incorporado afroecuatorianos al mercado laboral son el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Coordinación de Patrimonio Natural y Cultural, cada uno ha alcanzado un avance del 31%, y 39% respectivamente. A diferencia del Ministerio de Educación y el Ministerio de Transporte y Obras públicas, los mismos que no alcanzan ni el 1%. La Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Instituto Nacional de la Meritocracia, a pesar de ser instituciones recién creadas, hasta el 2013 solo incluyen un 1% de personal afroecuatoriano.
- En la realidad los afroecuatorianos y afroecuatorianas siguen siendo víctimas de discriminación racial, exclusión étnica y cultural, así lo confirman datos obtenidos de la encuesta realizada en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, el 65% sostiene que sí han sido objeto de discriminación racial y de exclusión étnica cultural en alguna ocasión. Un 38%, indicaron sentirse discriminados en el ámbito laboral, y un 92% señala no estar de acuerdo con la remuneración percibida.

- Finalmente, los resultados tanto de encuestas, entrevistas como la matriz de personal, indican que el impacto del Decreto 60 y Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural 2009 – 2012, en las instituciones públicas, ha sido, aunque en mínimos niveles, positivo, ya que de cierta forma se exigió la incorporado personal de distintas nacionalidades al espacio laboral. El lograr grandes cambios con la aplicación del Plan se ha tornado casi imposible, los funcionarios de orden medio siguen poniendo resistencia, y por consecuencia trabajar contra la discriminación y racismo hacia personal afroecuatoriano continúa siendo complejo.

Recomendaciones

- Reanudar el Plan Plurinacional, pero implementando las correcciones y observaciones necesarias para una correcta ejecución del mismo, las estrategias y acciones a realizarse deberán estar planificadas y descritas con la mayor claridad posible, esto con el fin se persistir en la lucha contra la discriminación y exclusión étnica de Pueblos y Nacionalidades.
- Crear un organismo independiente que asuma como labor diaria el hacer cumplir lo estipulado en el Plan, es decir, deberá encargarse de elaborar detalladamente los parámetros necesarios a seguirse dentro de las instituciones, del alcance y monitoreo de cada uno de los colectivos, los avances o negativas existentes, gestionando de manera inmediata las rectificaciones requeridas de acuerdo al grupo social afectado.
- Implementar una cultura política que incentive el respeto y conocimiento por las políticas públicas, además de impulsar el apoyo de las organizaciones para el debido cumplimiento de las mismas. Involucrar a la sociedad en general en una cultura que reivindique la diversidad, ya que si se logra insertar a los sectores discriminados y no se eliminan las categorías sociales racistas, la discriminación sigue reproduciéndose en los entornos laborales.

- Promover nuevas herramientas de comunicación para dar a conocer los derechos no sólo de los afrodescendientes, sino de todas aquellas nacionalidades expuestas a cualquier tipo de discriminación, generando así impactos positivos y de total trascendencia en el entorno social.

Bibliografía

- Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica (ANDES). (18 de Mayo de 2012). *Indígenas y afroecuatorianos han tenido más acceso a la educación básica, media y universitaria en los últimos cinco años*. Obtenido de <http://www.agencianoticiasandes.com/es/pol%C3%ADtica-reportajes/2478.html>
- Antón, J. (2003). *Afrodescendientes: sociedad civil y movilización en el Ecuador*. Quito: Consejo de Coordinación de la Sociedad Civil Afroecuatoriana .
- Antón, J. (2011). *El proceso organizativo afroecuatoriano: 1979-2009*. Quito: Flacso-Sede Ecuador.
- Anton, J., & García, F. (2009). *Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural*. Quito.
- Antón, Jhon. (2013). *Según Censo 2010: ¿En Ecuador hay más afrodescendientes que indígenas?* Quito: Centro Afroecuatoriano ORG.
- Antón, Jhon; Bello, Alvaro; Rangel, Marta; y Otros. (2009). *Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: Del Reconocimiento Estadístico a la Realización de Derechos*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Astaíza, Mery. (2012). *El Pueblo Afrodescendiente en el Ecuador*. Quito: Defensoría del Pueblo del Ecuador.
- Centro Cultural Afroecuatoriano y Vicariato Apostólico de Esmeraldas. (2009). *Enciclopedia del Saber Ecuatoriano* . Quito: Gráficas Iberias .
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México D.F.: D.R. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Comité de Derechos Humanos. (1989). *Comentarios Generales adoptados por el Comité de Derechos Humanos, No Discriminación*. Santiago de Chile: OACDH y el Centro de Derechos Humanos .

- Common Country Assessment(CCA) Ecuador. (2002). *Visión de las Naciones Unidas sobre la situación del Ecuador*. Quito: Asesor Técnico Oficina de la Cordinadora Residente.
- Confederación de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas del Ecuador (CONAIE). (2007). *Propuesta de la CONAIE frente a la Asamblea Constituyente*. Quito: CONAIE.
- Cordero, Sofía. (2012). *Estados Plurinacionales en Bolivia y Ecuador*. Quito: Revista Nueva Sociedad.
- Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE). (2011). *Derechos Colectivos del Pueblo Afroecuatoriano*. Quito: Artes Gráficas Silva.
- Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano CODAE. (2010). *Discriminación racial y derecho a la igualdad "lo que se conoce se defiende"*. Quito: Pantone Impresiones.
- Correa, R. (2009). *Decreto 60*. San Francisco de Quito: Publicación en Registro Oficial.
- De la Torre, C. (2002). *Afroquiteños: ciudadanía y racismo*. Quito: Centro Andino de Acción Popular CAAP.
- Duncan, Q. (2012). *El Pueblo Afrodescendiente*. Bloomington : Palibrio.
- Duque, L. (2010). *Diseño de un plan de asesorías para disminuir la discriminación laboral en las empresas ecuatorianas, desde el punto de vista jurídico*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Ecuador. (2012). *Informe de Seguimiento a la Ejecución del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural por parte del Estado ecuatoriano Septiembre 2009 - 2012*. Quito: FLACSO.
- Fundación Regional de Asesoría en Derechos, Humanos INREDH. (2001). *Diversida Sinónimo de Discriminación*. Quito: SERIE INVESTIGACION # 4.

- Gavilánes, M. (2012). *Gaceta Jurídica: Convenios y tratados internacionales referente a los derechos humanos firmados y ratificados por el Ecuador*. Cordinadora Andina de los Derechos Humanos.
- Hopenhayn, M., & Álvaro, B. (2001). *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN; Escuela de Constitucionalismo y Derecho; FLACSO- Ecuador; Observatorio de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica Cultural. (2013). *Vigilando el racismo: Seguimiento crítico comunitario a las políticas públicas antidiscriminatorias en Ecuador*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2010). *VII Censo de Población y VI de Vivienda*. Quito. .
- (IMADR), El Movimiento Internacional Contra Todas las Formas de Discriminación y Racismo. (2001). *La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación racial (ICERD) y su Comité (CERD)*. Ginebra.
- Kapenda, J. (2001). *Diccionario Lingala: Historia y Origen Africano del Negro Ecuatoriano*. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) de El Salvador. (2012). *Guía de trabajo sobre cómo abordar un caso de discriminación*. El Salvador.
- Naciones Unidas. (2006). *Los principales tratados de derechos humanos*. Nueva York y Ginebra: Oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Organización de las Naciones Unidas. (1963. Resolución 1904). *Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial* .

- Organización Mundial del Trabajo (OTI). (2007). *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación*. Ginebra : Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.
- Peters en: Canales, J. A., & Pérez, P. (2002). *Introducción al gobierno y a la gestión local*. San Vicente - Alicante: Club Universitario.
- Pila, Viviana; Caicedo, Danilo; Antón, Jhon. (2011). *Pueblos afrodescendientes y derechos humanos*. Quito: Ministerio de Derechos Humanos y Cultos, Naciones Unidas.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Proyecto regional Población afrodescendiente de América Latina. (2011). *Políticas públicas para la inclusión de la población afrodescendiente*. Panamá: Escuela Virtual para América Latina y el Caribe del PNUD.
- Real Academia de la Lengua Española. . (2006). *Diccionario Esencial de la Lengua Española*. Madrid: Espasa Calpe.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir*. Obtenido de plan.senplades.gob.ec/pueblos-afroecuatorianos
- Secretaría Técnica de Frente Social. (2005). *Racismo y discriminación racial en el Ecuador 2004*. Quito: Sistema de indicadores sociales del pueblo afroecuatoriano - SISPAE.
- Secretaría Técnica de Frente Social. (2005). *Racismo y discriminación racial en el Ecuador 2004*. . Quito: Sistema de indicadores sociales del pueblo afroecuatoriano - SISPAE.
- Sistema de las Naciones Unidas en el Ecuador. (2003). *Visión del Sistema de Naciones Unidas sobre la situación del Ecuador*. Quito: Evaluación Común de País. Common Country Assessment (CCA).

Anexos

Anexo 1. Encuesta

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

Autora: Ligia Guerrero

OBJETIVO: Analizar las políticas públicas, inclusión laboral e impacto del Decreto 60, en el Sector Afrodescendiente, hasta el periodo 2013, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, ubicado en Quito.

1. ¿En años anteriores aplicó al cargo que actualmente desempeña?

SÍ NO

2. ¿Cree usted que en las aplicaciones anteriores no fue considerado su profesionalismo por ser afrodescendiente?

SÍ NO

3. ¿Considera usted que ha sido objeto de discriminación y exclusión laboral en su trabajo actual?

SÍ NO

4. Considera que la remuneración que usted percibe en su cargo actual es:

Es adecuado
Medianamente adecuado
No es adecuado

5. ¿Ha recibido comentarios prejuiciosos por el cargo que desempeña actualmente?

Siempre
A veces

Nunca

6. **¿Piensa usted que será posible aplicar a cargos superiores sin sufrir ningún tipo de discriminación?**

SÍ

NO

NO SABE

7. **Opina usted que la creación e implementación de política públicas para la inserción laboral de afroecuatorianos es:**

Positivas

Negativas

No influyen

Anexo 2. Entrevista

Nombre:

Profesión:

Cargo que desempeña:

1. ¿Conoce usted lo que plantea el Decreto 60 y el Plan Plurinacional? Me podía hablar un poco acerca del tema:
2. ¿Según su opinión, usted considera que la aplicación del Decreto 60 y el Plan Plurinacional ha generado un impacto positivo para el Sector Afroecuatoriano? ¿Por qué?
3. ¿Desde el ámbito profesional en el que usted se desempeña, considera que se han disminuido los niveles de discriminación laboral experimentados de forma previa a la aplicación del Decreto 60 y el Plan Plurinacional por parte de la población Afroecuatoriana? ¿De qué forma?