

**MODELOS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL
CARIBE: IMPACTO EN LA PERSISTENCIA DE LA DESIGUALDAD Y
DISCRIMINACIÓN HACIA LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE**
**DIVERSITY MANAGEMENT MODELS IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN:
IMPACT ON THE PERSISTENCE OF INEQUALITY AND DISCRIMINATION AGAINST
THE AFRODESCENDANT POPULATION**

Edwin Alexander Alvarez¹

Universidad Internacional Iberoamericana, Estados Unidos
(edualvareznorales@gmail.com) (<https://orcid.org/0009-0009-6420-8285>)

Información del manuscrito:

Recibido/Received: 13/03/2024

Revisado/Reviewed: 26/03/2024

Aceptado/Accepted: 01/05/2024

RESUMEN

Palabras clave²:

América Latina, desigualdad social,
discriminación racial,
afrodescendientes, diversidad
cultural.

Este artículo examina la compleja intersección de modelos de gestión de la diversidad en América Latina y el Caribe, resaltando su influencia en la persistencia de desigualdades y discriminación hacia la población afrodescendiente. A pesar de la rica diversidad cultural en la región, persisten desafíos relacionados con la desigualdad y discriminación, especialmente hacia grupos étnicos como la población afrodescendiente. La investigación explora transformaciones históricas, desde luchas por la independencia hasta movimientos de derechos civiles, que han moldeado las relaciones interétnicas. Aunque se han promulgado políticas de gestión de la diversidad, la persistencia de la desigualdad plantea interrogantes sobre su eficacia. El estudio busca identificar y comprender los modelos existentes, considerando factores históricos y culturales. Finalmente, aspira a proporcionar un marco comprehensivo para evaluar las políticas actuales y ofrecer recomendaciones concretas para mejorar la implementación de modelos de gestión de la diversidad, promoviendo sociedades más justas e inclusivas en la región.

ABSTRACT

Keywords³:

Latin America, social inequality,
racial discrimination, afro-
descendants, cultural diversity.

This article examines the complex intersection of diversity management models in Latin America and the Caribbean, highlighting their influence on the persistence of inequalities and discrimination against the Afro-descendant population. Despite the rich cultural diversity in the region, challenges related to inequality and discrimination persist, especially towards ethnic groups such as

¹ Autor de correspondencia.

² Las palabras clave se tomaron del tesoro de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco).

³ The keywords were taken from the UNESCO thesaurus.

the Afro-descendant population. The research explores historical transformations, from struggles for independence to civil rights movements, that have shaped interethnic relations. Although diversity management policies have been enacted, the persistence of inequality raises questions about their effectiveness. The study seeks to identify and understand existing models, considering historical and cultural factors. It aims to provide a comprehensive framework for evaluating current policies and offering specific recommendations to improve the implementation of diversity management models, promoting fairer and more inclusive societies in the region.

Introducción

La diversidad cultural es un componente fundamental de la riqueza social y humana en América Latina y el Caribe, una región caracterizada por su rica amalgama de tradiciones, etnias y expresiones culturales. Sin embargo, a pesar de esta diversidad, persisten desafíos significativos relacionados con la desigualdad y la discriminación hacia ciertos grupos étnicos, entre ellos la población afrodescendiente (Bermejo, 2022, p. 278). Este artículo se sumerge en la compleja intersección de modelos de gestión de la diversidad, su prevalencia en la región y el impacto que tienen en la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente.

Tanto América Latina como el Caribe han experimentado transformaciones históricas que han influido en la construcción de la identidad cultural y en la distribución desigual del poder. Desde las luchas por la independencia hasta los movimientos de derechos civiles, la región ha sido testigo de dinámicas complejas que han moldeado las relaciones interétnicas y la inclusión de comunidades afrodescendientes. A pesar de los avances en la promulgación de políticas de gestión de la diversidad, la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente plantea interrogantes cruciales sobre la eficacia y adecuación de estos modelos (CEPAL/ACNUDH, 2020).

El propósito fundamental de este estudio es explorar y analizar los modelos de gestión de la diversidad más preponderantes en América Latina y el Caribe, examinando su aplicación con especial énfasis a su influencia en la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente. Se busca no solo identificar los modelos existentes, sino también comprender cómo estos modelos interactúan con factores históricos, culturales y sociales, contribuyendo a la construcción de una realidad compleja y multifacética.

A través de este análisis, el presente documento pretende arrojar luz sobre las dinámicas que subyacen a la relación entre gestión de la diversidad, desigualdad y discriminación, proporcionando un marco comprensivo para evaluar la efectividad de las políticas y prácticas actuales. Además, se busca ofrecer recomendaciones concretas para mejorar la implementación de modelos de gestión de la diversidad, con el objetivo último de promover sociedades más justas, inclusivas y equitativas en la región. En este sentido, esta investigación aspira a ser una contribución significativa al entendimiento de la complejidad de la gestión de la diversidad y su impacto en la realidad afrodescendiente en América Latina y el Caribe.

Revisión de la Literatura

La literatura especializada señala que el surgimiento del concepto de *interculturalidad* se produjo en la década de 1970, principalmente en el ámbito educativo y estrechamente relacionado con la educación escolar indígena (Ferrão Candau, 2010). Esta educación se centraba mayormente en el bilingüismo, conocido como educación intercultural bilingüe (EIB o EBI). Al respecto, Diez (2004) destacó que la discusión en América Latina se enfoca en espacios donde la diversidad cultural se define por la diferenciación étnica, específicamente en términos de población indígena o pueblos originarios, a menudo vinculando categorías estáticas y esencialistas de identidad y cultura.

Considerando el contexto latinoamericano, donde la diversidad cultural destaca como el rasgo más significativo que caracteriza al continente, es esencial abordar la situación de los pueblos indígenas y afrodescendientes desde una perspectiva de equidad

(Núñez Rosas, 2017). Para efectos de este estudio, se partió de la premisa de que los conceptos de *interculturalidad* y *multiculturalidad* son distintos y poseen significados semánticos diferenciados. Lo anterior, compartiendo la opinión de aquellos que abogan por la necesidad de esclarecer y diferenciar sus significados.

La contextualización del término “interculturalidad” lleva a prestar constante atención a otros términos relacionados, como “multiculturalidad” o “multiculturalismo”, puesto que están estrechamente vinculados. Además, el uso de uno u otro término ha estado influenciado por el contexto geográfico en el que se ha desarrollado. El término “multicultural” ha sido predominante en Estados Unidos y la Europa anglosajona, mientras que “intercultural” se ha utilizado más en América Latina y la Europa mediterránea (Iriarte, 2015).

La multiculturalidad, definida como la “diversificación cultural” de la sociedad, se presenta como uno de los desafíos que el mundo contemporáneo debe abordar. Es evidente la cantidad de contribuciones provenientes de diversas disciplinas sobre la emergencia de lo identitario, así como la reivindicación y el reconocimiento de las diferencias en las sociedades actuales. En los últimos años, las reflexiones sobre cómo conceptualizar y articular la “diferencia” desde los modelos occidentales de igualdad y derechos han generado debates profundos y de gran interés (Touriñán, 2006).

La conceptualización de la interculturalidad en la región se originó a partir de los movimientos indígenas más consolidados y, en algunos países, también desde los afrodescendientes. Además, se reconoce la influencia de los planteamientos de la educación popular. Tras esta fase inicial, la reflexión sobre el abordaje de la diversidad cultural desde la perspectiva de la interculturalidad surgió en los escenarios políticos nacionales en la década de 1980, pero adquirió mayor relevancia durante la de 1990, llegando incluso a institucionalizarse en diversas reformas constitucionales, como las de Colombia, Ecuador y Bolivia (Rodríguez-Cruz, 2016).

La diversidad cultural y los modelos de gestión, tales como segregacionismo, integracionismo, multiculturalismo e interculturalidad, han sido objeto de diversos estudios que buscan una reconceptualización en el ámbito de la educación intercultural. Estas investigaciones cuestionan los resultados derivados de prácticas como la asimilación, segregación, integración y tolerancia multicultural, especialmente en enclaves étnicos de países como Estados Unidos, Alemania, Francia e Inglaterra.

Expertos como Hallak (2003), Harcourt (2003), Kleinwächter (2003), Lee (2003) y Naval, Print y Veldhuis (2002), como se citó en Touriñán (2006), abogan por respuestas interculturales a través de la educación, con el objetivo de promover el desarrollo de sociedades democráticas multiétnicas y pluralistas. De esa manera, se busca comprender que el uso de ciertos conceptos, cargados de inclusores, ha condicionado de manera desfavorable el contexto social.

Lee (2003) ejemplificó esta problemática con términos específicos como “gente de color” o “diversidad cultural”, señalando que tienden a excluir a aquellos que se autoidentifican como blancos. La expresión “gente de color” sugiere que los blancos carecen de color, mientras que “culturalmente diversos” implica que algunos grupos poseen algo culturalmente singular, mientras que otros son simplemente humanos. Este enfoque condiciona la interculturalidad al sugerir que algunos no tienen déficits culturales y quedan fuera del debate de inclusión o exclusión.

En términos académicos, el enfoque sobre la interculturalidad comenzó a cobrar fuerza a finales de los años noventa y experimentó un crecimiento significativo desde la década de 2000, generando un debate enriquecedor y contribuciones críticas profundas.

La comprensión profunda de los conceptos de *racismo*, *discriminación* y *acciones afirmativas* es fundamental para abordar las desigualdades y fomentar la igualdad en la sociedad. Estos términos engloban fenómenos y medidas con un impacto significativo en la vida de individuos y comunidades, especialmente en grupos históricamente marginados. Por esta razón, se consideró pertinente abordar estos conceptos clave, evaluando su importancia y sus interrelaciones en el contexto de la búsqueda de equidad y justicia social.

La Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) establece una base jurídica para comprender y abordar la discriminación racial. De acuerdo con esta definición, la discriminación racial engloba cualquier forma de distinción basada en raza, color, ascendencia u origen étnico. Puede tener como objetivo anular o perjudicar el ejercicio de derechos humanos en igualdad (CERD, 1966). Es crucial señalar que el racismo abarca estructuras y prácticas sociales que perpetúan la desigualdad y exclusión. Puede manifestarse explícitamente, como en casos de discriminación directa, o de forma sutil, como en sesgos inconscientes que influyen en las decisiones.

En respuesta al racismo y la discriminación, las acciones afirmativas buscan corregir desigualdades históricas y estructurales (Segato, 2020). Engloban políticas y medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y abordar los efectos de la discriminación. El propósito es establecer condiciones de igualdad y equidad, garantizando que aquellos han sido históricamente marginados tengan acceso a las mismas oportunidades y derechos que quienes que han disfrutado de privilegios.

Metodológico

Diseño de la investigación

Para efectos de este estudio, se adoptó un diseño de investigación mixto que combina elementos cuantitativos y cualitativos con el propósito de obtener una comprensión integral de los modelos de gestión de la diversidad y su impacto en la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente en América Latina y el Caribe.

Muestra

La muestra se seleccionó de manera estratificada para garantizar una representación adecuada de diferentes países y áreas geográficas dentro de la región. Se utilizó un muestreo intencional para incluir participantes con experiencia o conocimientos específicos en gestión de la diversidad, activismo afrodescendiente, y aquellos capaces de proporcionar perspectivas informadas sobre el tema. En este caso, la muestra estuvo conformada por 36 participantes de 15 países diferentes que cursaron el programa “Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: historia, derechos y desafíos actuales” de la Universidad Carlos III (UC3M).

Criterios de inclusión:

- Individuos mayores de 18 años.
- Participantes del curso “Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: historia, derechos y desafíos actuales” de la UC3M.

Criterios de exclusión:

- Menores de 18 años.

- Participantes que no estén inscriptos en el curso “Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: historia, derechos y desafíos actuales” de la UC3M

Características de los participantes: se recopiló información demográfica, como edad, género, nivel educativo y área de residencia, con el fin de contextualizar las respuestas. Asimismo, se registró la afiliación étnica o racial de los participantes para obtener una comprensión más profunda de sus perspectivas en relación con el tema. La muestra estuvo compuesta por profesionales graduados de diversas áreas de conocimiento interesados en la cultura y derechos de los afrodescendientes. Incluyó personal docente, investigadores en ciencias sociales y jurídicas, así como en humanidades, periodistas, profesionales del ámbito de la comunicación, activistas sociales, defensores de los derechos humanos, miembros de movimientos antirracistas, personal de organizaciones no gubernamentales (ONG) y, en general, del tercer sector. También participaron gestores culturales comprometidos con la defensa de la diversidad cultural, funcionarios de administraciones públicas y de organismos internacionales, y en general, personas interesadas en el tema.

Procesos de recolección de datos

a. Cuestionario: se administró un cuestionario estructurado que abarcó preguntas cuantitativas y cualitativas sobre la percepción y experiencia de los participantes en relación con los modelos de gestión de la diversidad y su impacto en la población afrodescendiente.

b. Observación participante: se llevó a cabo un proceso de observación participante durante situaciones o eventos específicos relevantes para el estudio. Este método implicó la presencia activa del investigador en contextos donde se desarrollaron actividades relacionadas con los modelos de gestión de la diversidad y su impacto en la población afrodescendiente. La observación directa permitió captar aspectos no verbalizados y comportamientos que pudieron proporcionar una comprensión más completa de la dinámica en juego. Esta estrategia complementó los datos recopilados a través del cuestionario, brindando una perspectiva más holística del fenómeno estudiado.

Análisis de datos

a. Análisis cuantitativo: los datos cuantitativos se analizaron mediante técnicas estadísticas descriptivas, identificando patrones y tendencias en las respuestas de los participantes.

b. Análisis cualitativo: para los datos cualitativos, se llevó a cabo un análisis temático utilizando un enfoque inductivo. Se identificaron patrones y categorías emergentes relacionadas con los modelos de gestión de la diversidad y su impacto en la población afrodescendiente.

Consideraciones éticas: se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes y se garantizó la confidencialidad de la información recopilada. Además, se adoptaron medidas para proteger la identidad de los participantes y se siguieron los protocolos éticos establecidos por las instituciones involucradas en la investigación.

Modelos de gestión de la diversidad en América Latina y el Caribe

El término “Modelos de Gestión de la Diversidad en América Latina y el Caribe” se referencia a las estrategias y enfoques adoptados por organizaciones, gobiernos y

comunidades en la región para abordar la diversidad en sus diversas manifestaciones, incluyendo aspectos como la raza, etnia, género, orientación sexual, religión, entre otros. Estos modelos buscan promover la inclusión, la igualdad de oportunidades y la valoración de las diferencias individuales, contribuyendo así a la construcción de sociedades más justas y equitativas. La gestión de la diversidad implica reconocer y aprovechar las distintas experiencias, habilidades y perspectivas presentes en una comunidad o entorno laboral, promoviendo un ambiente en el que cada individuo se sienta respetado y valorado.

Es importante tener en cuenta que la implementación de modelos de gestión de la diversidad puede variar en cada país y estar influenciada por factores culturales, políticos y sociales. A continuación, en la Tabla 1 se presenta una lista de algunos modelos generales de países en América Latina y el Caribe donde se han aplicado.

Tabla 1

Modelos de Gestión de Diversidad en América Latina y el Caribe

Modelo de Inclusión Social	Disposición
Brasil, México y Argentina.	Enfoque centrado en la integración de todas las personas, independientemente de sus diferencias, promoviendo la participación equitativa en la sociedad.
Modelo de Equidad de Género	
Uruguay, Chile y Costa Rica.	Estrategias específicas para abordar las disparidades de género, con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades y trato justo para mujeres y hombres.
Modelo Intercultural	
Bolivia, Guatemala, Ecuador Haití y Honduras.	Reconoce y valora las diferencias culturales, étnicas y lingüísticas, fomentando el respeto y la convivencia armoniosa entre distintos grupos.
Modelo de Acción Afirmativa	
Colombia, Brasil y Estados Unidos (en el contexto caribeño).	Implementa medidas específicas para corregir desigualdades históricas, proporcionando oportunidades adicionales a grupos que han enfrentado discriminación sistemática.
Modelo de Desarrollo Sostenible e Inclusivo	
República Dominicana, Perú y El Salvador.	Busca integrar la diversidad en las políticas y prácticas de desarrollo económico y social, garantizando que los beneficios alcancen a toda la población.
Modelo de Participación Ciudadana	
Uruguay, Costa Rica y México.	Fomenta la participación significativa de todos los ciudadanos en la toma de decisiones, independientemente de sus características individuales
Modelo de Educación Inclusiva	

Cuba, Argentina, Venezuela y Panamá.	Orientado a garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, necesidades o antecedentes, tengan acceso a una educación de calidad.
--------------------------------------	--

Se observa que la representación en la Tabla 1 no abarca de manera exhaustiva la diversidad en la implementación de modelos dentro de los países y regiones mencionados. Es fundamental reconocer que la aplicación de enfoques puede variar considerablemente incluso dentro de un mismo país, como se ejemplifica al considerar la diversidad de Panamá, Perú, Brasil, Colombia, Uruguay, Guatemala y Honduras (Alvarez-Norales y Morales-Acosta, 2024). En el caso de Panamá, aunque no se detalla un modelo de gestión de diversidad específico, se puede inferir un reconocimiento de la diversidad étnica, especialmente en la población afrodescendiente, a través de iniciativas como el Mes de la Etnia Negra y la inclusión de la variable de autoidentificación en los censos.

La riqueza étnica en Panamá se refleja en festividades y tradiciones culturales, como las ferias de Portobelo y la tradición Congo, contribuyendo así a la preservación de la diversidad cultural. La literatura panameña, especialmente la de autores afrodescendientes, también juega un papel preponderante en la exploración de la identidad y la diversidad, evidenciando una apertura para abordar estas cuestiones a través de expresiones artísticas.

En Perú, se implementan diversas estrategias para abordar la diversidad cultural, destacándose la promoción de la interculturalidad y la lucha contra el racismo a través de la estrategia “Perú sin racismo”. La participación del Estado peruano en esta estrategia refleja un enfoque colaborativo y coordinado a nivel gubernamental, aunque persisten discusiones sobre el término “interculturalidad” en el ámbito educativo. A pesar de desafíos, se reconoce la importancia de trabajar en la educación para fomentar la identidad y los saberes culturales, especialmente entre la juventud.

Por su parte, Brasil destaca como un ejemplo exitoso con acciones afirmativas respaldadas por un sólido marco normativo, implementando pedagogías etnoraciales y programas ambiciosos en universidades públicas. La iniciativa de “etnoeducación” en Colombia, centrada en comunidades negras campesinas, se presenta como un modelo eficaz para preservar la cultura negra, el conocimiento tradicional y la historia local.

La influencia del movimiento por los derechos civiles y las políticas de acción afirmativa de Estados Unidos se refleja en las políticas etnoraciales de Brasil. Esta conexión histórica ha influido significativamente en las estrategias brasileñas para la inclusión educativa, subrayando la importancia de lecciones aprendidas a nivel transnacional. A pesar de los progresos, persisten desafíos en la implementación de políticas etnoraciales en Colombia y Brasil, haciendo especial énfasis en la necesidad de abordar estos desafíos de manera efectiva para garantizar el éxito continuo de las iniciativas.

Uruguay se destaca por promover la difusión de la historia y cultura afrouruguaya en las escuelas, así como establecer un programa de cupos para la educación superior en 2013. Aunque Ecuador, Guatemala y Honduras han dado pasos significativos, pero más moderados, la región en su conjunto ha mostrado menos sistematicidad en la implementación de políticas etnoraciales para la educación (Freire et al., 2022).

Aunque no se ha delineado de manera explícita un modelo de gestión de diversidad, las iniciativas mencionadas sugieren un enfoque integral que busca reconocer, respetar y promover la diversidad cultural en estos países de América Latina y El Caribe.

Discusión

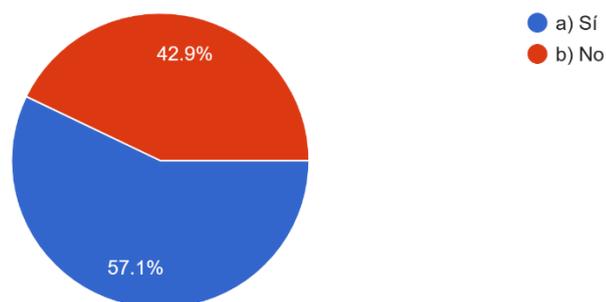
En esta sección de discusión de resultados, se lleva a cabo un análisis profundo de los hallazgos extraídos de la investigación sobre los Modelos de Gestión de la Diversidad en América Latina y el Caribe, centrándose especialmente en su impacto discernible en la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente.

Este análisis va más allá de la simple descripción de los datos recopilados, buscando abrir un diálogo sobre las implicaciones prácticas y teóricas de los resultados obtenidos. Con este enfoque, se pretende hacer una contribución significativa al entendimiento crítico de los desafíos y oportunidades asociados con la gestión de la diversidad en la región, con el objetivo último de fomentar la formulación de políticas más inclusivas y equitativas para la población afrodescendiente y, en última instancia, para toda la sociedad.

A continuación, se presentan las preguntas formuladas en el cuestionario, junto con los gráficos correspondientes, así como un análisis detallado y una discusión de los hallazgos.

Pregunta: *¿Está familiarizado con el concepto de gestión de la diversidad?*

Figura 1
Conocimiento del concepto de gestión de la diversidad



Los resultados de la investigación revelan una distribución interesante en cuanto a la familiaridad con el concepto de *gestión de la diversidad*. A continuación, se analizan y discuten estos resultados.

El 57,1 % de los participantes afirmaron estar familiarizados con el concepto de *gestión de la diversidad*, lo que indica que una mayoría considerable tiene conocimiento sobre este tema. Por otro lado, el 42,9 % admitió no estar familiarizado, sugiriendo así que existe una proporción significativa de personas que aún no han tenido contacto o experiencia con la gestión de la diversidad, a pesar de haber estado expuestas a dos clases relacionadas con el tema en cuestión.

Esto podría sugerir oportunidades para programas de sensibilización y capacitación para mejorar la comprensión y promover la inclusión. Además, se podría considerar una evaluación de los objetivos de las sesiones que abordan este tema en el curso "Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: historia, derechos y desafíos actuales" de la Universidad Carlos III (UC3M).

Pregunta: ¿Cómo definiría usted el concepto de gestión de la diversidad en el contexto de su país o región?

“Relacionado con la diversidad y la inclusión cultural de grupos étnicos” (comunicación personal). Este concepto implica la adopción de medidas concretas para construir una sociedad más inclusiva, donde la diversidad étnica se considere como un activo y se promueva el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.

“Respeto a los derechos individuales de cada ser humano. Fomento de la tolerancia aceptación y ni discriminación por motivos, de raza, orientación sexual. Promueve la inclusión en los diferentes grupos sociales, tanto laborales como educativos” (comunicación personal). En este contexto, la gestión de la diversidad se considera como algo más local que nacional, proponiendo estrategias específicas para difundir la diversidad en diferentes grupos sociales.

“Lo entiendo cómo una apuesta distrital más que gubernamental, es decir, algo de cada estado o ciudad más que algo a nivel nacional. Un mecanismo para generar estrategias que permitan difundir las formas de vida de diferentes grupos sociales” (comunicación personal). Considera la gestión de la diversidad como algo más local que nacional, proponiendo estrategias específicas para difundir la diversidad en diferentes grupos sociales.

“Probablemente como proponer acciones y/o políticas públicas para la visibilización de la diversidad en todo sentido” (comunicación personal). Sugiere la necesidad de acciones y políticas públicas para visibilizar la diversidad en todos los aspectos, proponiendo medidas para el reconocimiento de diferentes grupos sociales.

“Diversidad: Aprender a vivir con el otro. Convivir con cultura. Gestión de la diversidad: desarrollo, apreciación y utilización de la diversidad humana. Es fomentar el talento humano sin importar la etnia, el color de piel, la religión, etc.” (comunicación personal). Define la diversidad como aprender a vivir con el otro y aboga por la gestión de la diversidad como el desarrollo, apreciación y utilización de la diversidad humana.

“Partiendo desde el reconocimiento de la diferencia para diseñar estrategias y acciones encaminadas al goce efectivo de derechos sin distinción físico, mental, en edad, identificación sexual, vocación laboral y cultura” (comunicación personal). Destaca la importancia de partir del reconocimiento de las diferencias para diseñar estrategias y acciones encaminadas al goce efectivo de derechos sin distinción.

“Como una parte de la gestión de recursos humanos, garantizando y tomando en cuenta las necesidades, ya sea para una persona discapacitada o una persona de diferente cultura dentro de alguna organización” (comunicación personal). Concibe la gestión de la diversidad como parte de la gestión de recursos humanos, considerando las necesidades de las personas discapacitadas o de diferentes culturas dentro de una organización.

“Estoy poco familiarizada con el concepto, pero puedo llegar a deducir que está relacionado a la diversidad que compone a una empresa u organismo, relacionada a lo cultural o la etnia” (comunicación personal). Reconoce una falta de familiaridad con el concepto, pero lo asocia con la diversidad en empresas u organismos, especialmente en relación con lo cultural y étnico.

En el país en general, durante el mes de la afrodescendencia, todos los políticos vienen a Limón (Costa Rica) para los carnavales y a tomarse fotos en nuestra vestimenta tradicional, comer comida caribeña desfilar/bailar en los carnavales. El resto del año, especialmente en mi región del caribe sur (Puerto Viejo, Cahuita), hace cientos de años estamos como abandonados en la zona hemos desarrollado independientemente y muy exitosamente ahora sentimos

la presencia del gobierno que nos quiere desalojar de nuestras tierras valiosas. Las leyes y políticas son regresivas para nuestra comunidad. La mayoría del esfuerzo ha sido hacia nuestro desarraigo. Personalmente, no conozco qué será la gestión positiva de diversidad para nuestra zona. (comunicación personal).

Aborda la falta de atención a la diversidad cultural, especialmente durante el mes de la afrodescendencia, señalando preocupaciones sobre políticas regresivas y abandono en ciertas regiones.

“Trabajar con poblaciones diversas y vulnerables, brindando apoyo y soluciones en las problemáticas y necesidades que presentan. Luchar por el fin de la discriminación” (comunicación personal). Describe el trabajo con poblaciones diversas y vulnerables, luchando contra la discriminación y brindando apoyo y soluciones a sus problemáticas.

Un proceso mediante el cual, además de ser consciente de la diversidad étnica y cultural y la situación de opresión que se vive a través de esta, se desarrollan e implementan medidas para poder gestionar los conflictos o situaciones derivadas de esta diversidad. (comunicación personal)

Va más allá de la conciencia de la diversidad para abordar activamente los desafíos y promover la armonía en un entorno multicultural.

“Se entiende como las distintas culturas que coexisten en el territorio y estas pueden tener o no una relación entre ellas” (comunicación personal). Define la gestión de la diversidad como un proceso para reconocer, apreciar y abordar situaciones derivadas de la diversidad étnica y cultural, incluyendo la gestión de conflictos.

“Es lo que se va más allá de la autoaceptación como seres humanos” (comunicación personal). Conceptualiza la diversidad como las distintas culturas que coexisten en un territorio, y destaca que va más allá de la autoaceptación como seres humanos.

“Tratar de alcanzar que a todos los diversos grupos sociales que existen en un determinado país se le den los mismos derechos y se les respeten sus culturas y costumbres”. Propone trabajar para garantizar que todos los grupos sociales reciban los mismos derechos y se respeten sus culturas y costumbres.

“Gestión de diversidad podría ser la participación étnica, de clase y género en las estructuras públicas y privadas en un determinado contexto social” (comunicación personal). Asocia la gestión de la diversidad con la participación étnica, de clase y género en estructuras públicas y privadas en un contexto social específico.

“Procesos para el adecuado reconocimiento, aprecio, valoración, contextualización, pertinencia de la diversidad cultural” (comunicación personal). Aboga por procesos para el reconocimiento, aprecio, valoración y contextualización de la diversidad cultural.

“Yo creería que la gestión de la diversidad es entender la naturaleza de nuestros territorios y comprender la realidades sociológicas, históricas y geográficas de la población que se asienta en cada uno de los territorios” (comunicación personal). Plantea la importancia de entender las realidades sociológicas, históricas y geográficas de la población en la gestión de la diversidad.

“Lo defino como una forma de política pública mal implementada y gestionada por parte del gobierno anterior, ya que no se hicieron estudios poblacionales correspondientes en cada región del país para saber la problemática de nuestra gente negra”. Considera la gestión de la diversidad como una política pública mal implementada por el gobierno anterior, criticando la falta de estudios poblacionales adecuados.

La gestión de la diversidad es un proceso que ha de involucrar a toda una organización. Impactando en todas sus áreas de acuerdo con el rol de cada una,

gestionando la fuerza laboral y atendiendo a las especificidades. Promoviendo un mecanismo de diversidad e inclusión. Potenciando el crecimiento y la innovación. (comunicación personal).

Visualiza la gestión de la diversidad como un proceso integral que impacta todas las áreas de una organización, promoviendo la diversidad e inclusión.

“Acciones y programas que se realizan a favor de la diversidad” (comunicación personal). Hace referencia a acciones y programas a favor de la diversidad, entendiendo la gestión de la diversidad como el reconocimiento y aprovechamiento de las diferencias en diversos aspectos.

Como el conjunto de aspectos y medidas que se relacionan con el reconocimiento y la asunción de los beneficios de la diferencia, tanto en cuanto a género, edad, origen étnico, religión, creencias, orientación sexual, discapacidad... como a ingresos, estado civil, ubicación geográfica, crianza, educación, experiencia laboral. (comunicación personal).

Aboga por procesos para el reconocimiento, aprecio, valoración y contextualización de la diversidad cultural.

“Atender en igualdad de condiciones a personas diversas en relación con su raza, etnia, orientación sexual, etc.” (comunicación personal). Hace hincapié en trabajar con poblaciones diversas y vulnerables, brindando apoyo y soluciones a sus problemáticas y luchando contra la discriminación.

“El diseño y la implementación de programas y proyectos para la convivencia ciudadana y goce efectivo de derechos por todos y todas” (comunicación personal). Plantea la necesidad de acciones y políticas públicas para visibilizar la diversidad en todos los aspectos, sugiriendo medidas para el reconocimiento de diferentes grupos sociales.

Quizás en El Salvador y Centroamérica se ha retomado este concepto como inclusión social, que permite el desarrollo de acciones y políticas públicas destinadas a generar condiciones de inclusión dirigidas a aquellas poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad y exclusión. En estos grupos se suelen incluir las poblaciones indígenas, LGBTIQ+ y personas con discapacidad. Sin embargo, en El Salvador hay pocas acciones de inclusión para la población afrodescendiente. Se considera que esta población no existe, a pesar de las exigencias de algunas organizaciones afro en este país. (comunicación personal).

Señala la retoma del concepto de *gestión de la diversidad* como inclusión social en países como El Salvador, aunque destaca la falta de acciones específicas para la población afrodescendiente.

“Traços e características que engloba grupos sociales diversos, personas afrodescendientes, pueblos tradicionales, diversidad sexual y de género, Idad, clase social, personas con discapacidad y teritório, que aportan, histórias, culturas e identidades diversas” (comunicación personal). Describe las diversas características y trazos que engloban a grupos sociales diversos, como personas afrodescendientes, pueblos tradicionales, diversidad sexual y de género, edad, clase social, personas con discapacidad y territorio.

En mi país, la expresión “gestión de la diversidad” no se usa tanto en términos de derechos humanos o procesos sociales; más bien, es más aplicada al contexto empresarial en procesos de gestión comunicacional con el propósito de potenciar el elemento humano a favor de la institución con enfoque principal en turismo. (comunicación personal).

Asocia la gestión de la diversidad más con el ámbito empresarial y la gestión comunicacional para potenciar el elemento humano en instituciones, especialmente en el sector turístico.

“Implementación de prácticas y políticas que promueven la inclusión, igualdad de oportunidades y respeto hacia la comunidad afro e indígena” (comunicación personal). Destaca la implementación de prácticas y políticas que promueven la inclusión, igualdad de oportunidades y respeto hacia la comunidad afro e indígena.

“Cuando hablamos en temas de inclusión” (comunicación personal). Hace hincapié en trabajar con poblaciones diversas y vulnerables, brindando apoyo y soluciones a sus problemáticas y luchando contra la discriminación.

Pregunta: ¿Podrían describir brevemente algunos programas o políticas de gestión de la diversidad que conozcan en su país o región?

Figura 2

Resumen de políticas y programas de gestión de la diversidad en distintos países

Política o programa	País	Descripción
Programa Educación Bilingüe Intercultural	Honduras	Fortalece la identidad cultural y la lengua de los pueblos étnicos a través de la educación bilingüe intercultural.
Mes de la Herencia Africana en Honduras (2004)	Honduras	La legislación estatal en Honduras insta a todas las instituciones gubernamentales, la sociedad y las comunidades Afrodescendientes a realizar actividades que promuevan la orientación, sensibilización social y la creación de espacios de equidad, tolerancia y respeto
Potenciar Trabajo	Haití	Promueve la inclusión social para personas en situación de vulnerabilidad mediante la formación y capacitación laboral.
Inexistencia para la Comunidad Afrodescendiente	Haití	El programa Potenciar Trabajo es inexistente para la comunidad afrodescendiente.
Ausencia de Programas en la comunidad haitiana en	Argentina	Se destaca la ausencia de programas o políticas de

Rosario, Santa Fe, Argentina.			gestión de diversidad a nivel regional en Rosario.
Acciones Diferenciales para Inclusión Educativa		Colombia	Se refiere a acciones diferenciales para la inclusión educativa mediante becas.
Política de Cuotas		Cuba	La política de cuotas es una estrategia para lograr un entorno que facilite la igualdad.
Comisión de Educación e Inclusión de Estudios Afro costarricenses 2005.		Costa Rica	
Lista de Políticas de Inclusión en Costa Rica		Costa Rica	Enumeración detallada de diversas leyes y decretos relacionados con la diversidad étnica y cultural en Costa Rica.
Iniciativas Locales en Colombia		Colombia	Se destaca la lucha institucional contra el racismo, xenofobia y LGTBIfobia, así como la implementación de cuotas de participación étnica en el parlamento.
Programa de Educación Inclusiva		Uruguay	Menciona el Programa de Educación Inclusiva del Ministerio de Educación y Cultura en Uruguay.
Ley 70 de Comunidades Negras		Colombia	La Ley 70 de Colombia busca el reconocimiento de las comunidades negras y sus prácticas culturales espaciales.
Ley de Inclusión de Personas Trans		Argentina	Esta ley establece un cupo de trabajo para personas trans en Argentina.
Estrategia Integral contra el Racismo		España	En España, la Estrategia Integral contra el Racismo incluye actividades y colaboraciones interinstitucionales.
Ley 17.817 declarando de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.		Uruguay	Esta legislación subraya el compromiso del país en la promoción de la igualdad, la diversidad y la erradicación de prácticas discriminatorias,

Uruguay (2004).		estableciendo una base legal para abordar y combatir estas problemáticas en la sociedad uruguaya.
Plan Nacional de Atención a Personas Afrodescendientes	Uruguay	Se destaca el Plan Nacional de Atención a Personas Afrodescendientes de Uruguay.
Iniciativas Lideradas por la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (CNOA)	Colombia	Menciona acciones lideradas por la CNOA en Colombia.
Programas Liderados por el Ministerio de la Igualdad	Colombia	Existen programas liderados por el Ministerio de la Igualdad en Colombia para la materialización de principios pluriculturales y multiculturales.
Programa de Equipamiento y Modernización	Brasil	Describe el programa brasileño Pró-DH para la equipación y modernización de órganos públicos de defensa de derechos humanos.
Programa Nacional de Acción Afirmativa 2001. Coisejo Nacioial de Lucha coitra la Discrimiación. (2001). Secretaría Especial de Polítcas de Promociói de la Igualdad Racial (SEPPIR) (2003). Coisejo Nacioial de Promociói de la Igualdad Racial (CNPIR) (2003).	Brasil	El Programa Nacional de Acción Afirmativa de 2001 en Brasil se estableció con el propósito de abordar las desigualdades históricas y fomentar la igualdad de oportunidades, implementando medidas positivas dirigidas a grupos minoritarios y comunidades marginadas para promover la inclusión y reducir la discriminación en diversos ámbitos sociales.
Ley 848 Decenio del Pueblo Afroboliviano	Bolivia	Declara el período entre 2015 y 2024 como el " <i>Decenio del Pueblo Afroboliviano</i> " y ordena la promoción y supervisión de políticas públicas por parte de los órganos ejecutivos estatales y

		entidades territoriales autónomas, alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos del " <i>Programa de Actividades del Decenio Internacional para las y los Afrodescendientes</i> ".
Ley 045 contra el Racismo y toda forma de Discriminación	Bolivia	Esta propuesta tiene como objetivo establecer medidas para prevenir y sancionar actos de racismo y discriminación, en conformidad con la Constitución y Tratados Internacionales.
Día Nacional del Pueblo y la Cultura Afroboliviana	Bolivia	La Ley 200 establece el 23 de septiembre como el " <i>Día Nacional del Pueblo y Cultura Afro-Boliviana</i> " con el propósito de fortalecer la identidad y apreciar la rica herencia cultural de aquellos en Bolivia que son descendientes de africanos.
Secretaría Nacional de Políticas y Desarrollo para los Afropanameños (SENADAP)	Panamá	Destaca la creación de la SENADAP en pro de formular políticas públicas para la inclusión social de la población afropanameña.
Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE) 2005	Ecuador	La finalidad de la Corporación de Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE) es formular, examinar y aprobar planes y políticas de desarrollo destinados al pueblo afroecuatoriano.
Programa Desarrollo y Diversidad Cultural para la reducción de la pobreza y la inclusión social (PDC). 2009	Ecuador	El programa colaborativo fomentó la apreciación de la cultura, la inclusión y el diálogo intercultural, reduciendo las disparidades de discriminación y exclusión en el ejercicio de derechos que afectan a la población

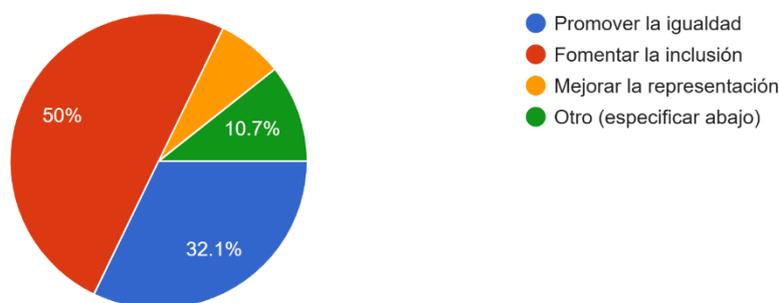
		debido a diferencias culturales y étnicas.
Política Pública de Género e Interculturalidad del Sector de Patrimonio	Ecuador	La Política Pública de Género e Interculturalidad del Sector de Patrimonio, que comenzó su implementación en 2011, permitió la formación de la mesa de interculturalidad bajo la coordinación del Ministerio de Patrimonio.
Plan plurinacional para eliminar la discriminación y el racismo 2009.	Ecuador	Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica cultural, que fue declarado política pública mediante el Decreto No. 60, del 28 de septiembre de 2009
Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas de Guatemala (CODISRA)	Guatemala	La meta de CODISRA es eliminar el racismo y la discriminación hacia los Pueblos Indígenas en Guatemala, promoviendo la construcción de un Estado que sea plural, equitativo y protector de sus derechos.
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED 2003.	México	Órgano del Estado Mexicano creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
Reconocimiento del pueblo tribal Afrochileno, 2019	Chile	Se logró el reconocimiento del grupo social conocido como Pueblo Tribal Afrodescendiente Chileno, conforme al Convenio 169 de la OIT, mediante la promulgación de la Ley 21.151 en abril de 2019, la cual reconoce a todos los afrodescendientes chilenos en el territorio nacional.
Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030 (2022).	Perú	La implementación de la Política Nacional del Pueblo Afroperuano hasta el 2030 se llevó a cabo en 2022 por el Ministerio de

		Cultura del Perú, mediante el Decreto Supremo N° 005-2022-MC.
Día internacional de las personas afrodescendientes	El Salvador	El Ministerio de Cultura reconoce el 31 de agosto como la conmemoración del Día Internacional de las Personas Afrodescendientes.
Plan para la Igualdad y Equidad de Género. "Mamá Rosa" 2013-2019	Venezuela	Su propósito es fortalecer la integración del enfoque de género en las políticas públicas, abarcando todos los niveles y sectores del Estado, con el fin de impulsar una transformación cultural en la sociedad.

Nota. Elaboración propia.

Pregunta: *¿Cuáles cree que son los principales objetivos de los programas de gestión de la diversidad en su región o país?*

Figura 3
Objetivos de la gestión de la diversidad



Aunque un porcentaje significativo (32,1 %) de encuestados mencionó la promoción de la igualdad como un objetivo, no fue la opción mayoritaria. Esto sugiere que, si bien la igualdad se considera importante, no es el objetivo dominante en la percepción de los encuestados.

La opción más seleccionada fue "Fomentar la inclusión" (50 %). Esto resalta la importancia que se le atribuye a la creación de entornos y programas que promuevan la participación y equitativa de diversas identidades y grupos en la sociedad. La predominancia del objetivo de fomentar la inclusión destaca la importancia atribuida a la creación de entornos que celebren y respeten la diversidad. Esto puede reflejar la creciente conciencia sobre la necesidad de no solo reconocer la diversidad, sino también de asegurar que todos tengan igualdad de oportunidades y participación en la sociedad.

La mejora de la representación fue seleccionada por un porcentaje relativamente bajo (7,1 %) de encuestados. Esto podría sugerir que la representación se percibe como

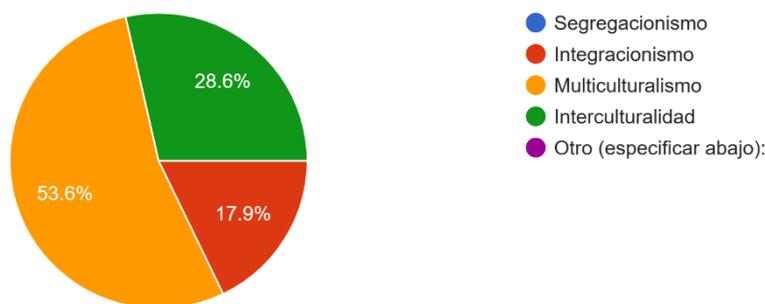
un objetivo central en comparación con la promoción de la igualdad y la inclusión. La relativamente baja elección de mejorar la representación sugiere que, aunque la representación es un aspecto relevante, los encuestados pueden ver que la inclusión va más allá de la mera presencia y busca una participación y equitativa.

Un segmento pequeño de encuestados mencionó objetivos adicionales no especificados anteriormente. Sería interesante explorar en futuras investigaciones cuáles son esos objetivos específicos y cómo contribuyen a la gestión de la diversidad en sus contextos. Los objetivos adicionales mencionados por el 10,7 % podrían aportar matices importantes a la comprensión de la gestión de la diversidad en sus contextos. Explorar estos objetivos en futuras investigaciones podría proporcionar una visión más completa de las metas y desafíos en este ámbito.

Estos resultados ofrecen una visión valiosa de las percepciones sobre los objetivos de los programas de gestión de la diversidad, destacando la importancia de la inclusión como un objetivo central en la gestión de la diversidad.

Pregunta: seleccione los modelos de gestión de la diversidad que considere más predominantes en su región o país.

Figura 4
Modelos predominantes de gestión de la diversidad



La mayoría de los encuestados (53,6 %) consideró que el multiculturalismo es el modelo de gestión de la diversidad más predominante en su región o país. Esto sugiere una valoración de la coexistencia y reconocimiento de diversas culturas dentro de la sociedad. La alta elección del multiculturalismo sugiere una aceptación de la diversidad cultural y étnica como parte integral de la sociedad. Este enfoque resalta la importancia de reconocer y respetar las diferencias culturales.

Un porcentaje significativo de encuestados (28,6 %) identificó la interculturalidad como un modelo predominante. Este enfoque implica el diálogo y la interacción respetuosa entre diferentes culturas, reconociendo la diversidad cultural como un activo. La presencia significativa de la interculturalidad refleja una comprensión de la necesidad de interacción y diálogo respetuoso entre las diferentes culturas para promover la convivencia armoniosa.

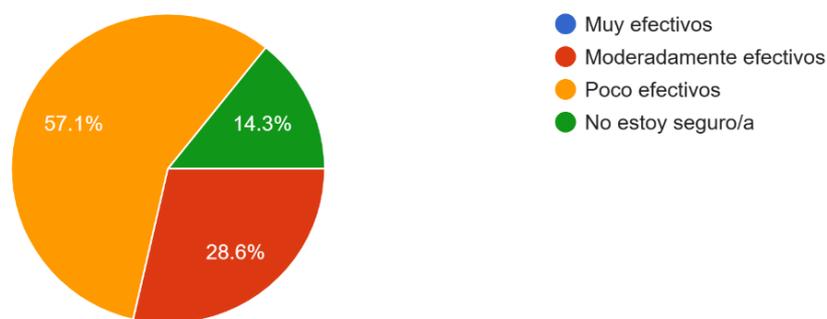
Una minoría de encuestados (17,9 %) percibió el integracionismo como predominante. Este enfoque implica la incorporación de diversas identidades en una estructura común, buscando la unidad en lugar de la separación. La minoría que optó el integracionismo indica que algunos encuestados perciben la búsqueda de una identidad común como un enfoque válido, aunque este modelo no es tan prevalente según las respuestas.

Ningún encuestado seleccionó el segregacionismo como predominante, lo cual es positivo, puesto que el segregacionismo implica la separación y la exclusión de grupos, lo cual no es un enfoque deseado en la gestión de la diversidad. La preferencia por el multiculturalismo y la interculturalidad sugiere una valoración de la diversidad cultural y el diálogo respetuoso como elementos clave en la gestión de la diversidad en la región o país de los encuestados.

Pregunta: ¿Cómo percibe la efectividad de los programas de gestión de la diversidad en abordar las necesidades específicas de la población afrodescendiente en comparación con otros grupos?

Figura 5

Efectividad de los programas de gestión de la diversidad en población afrodescendiente



La mayoría de los encuestados (57,1 %) consideró que los programas de gestión de la diversidad son poco efectivos en abordar las necesidades específicas de la población afrodescendiente. Esta percepción sugiere una insatisfacción o desconfianza en la capacidad de los programas existentes para satisfacer las necesidades particulares de este grupo. La predominancia de la respuesta “Poco efectivos” señala un desafío significativo en la efectividad de los programas de gestión de la diversidad para abordar las necesidades de la población afrodescendiente. Esto podría indicar la necesidad de revisar y mejorar las estrategias existentes.

Un segmento significativo de encuestados (26,6 %) percibió los programas como moderadamente efectivos. Esto subraya cierto reconocimiento de la utilidad de los programas, pero posiblemente con áreas de mejora para abordar de manera más eficaz las necesidades específicas de la población afrodescendiente. La respuesta “Moderadamente efectivos” sugiere que hay cierto reconocimiento de esfuerzos, pero se requiere una mejora para alcanzar un nivel de efectividad más alto y satisfacer las necesidades específicas de la población afrodescendiente de manera más integral.

Algunos encuestados (14,3 %) expresaron incertidumbre sobre la efectividad de los programas. Esta respuesta podría indicar una falta de información o una evaluación menos clara de la situación. La falta de respuestas que consideren los programas como “Muy efectivos” subraya una percepción general de insatisfacción o la necesidad de intervenciones más impactantes y centradas en la comunidad.

Ningún encuestado consideró que los programas son muy efectivos en abordar las necesidades específicas de la población afrodescendiente. Esto sugiere una percepción general baja en cuanto a la eficacia actual de los programas existentes.

Estos resultados resaltan la importancia de evaluar y ajustar los programas de gestión de la diversidad para garantizar que sean más efectivos y aborden las necesidades específicas de la población afrodescendiente de manera más adecuada.

Pregunta: En su opinión, ¿cómo han contribuido los modelos de gestión de la diversidad a la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente en su país o región? (Especificar ejemplos si es posible)

Los comentarios reflejan diversas perspectivas sobre cómo los modelos de gestión de la diversidad han contribuido a la persistencia de la desigualdad y discriminación hacia la población afrodescendiente en diferentes países o regiones. Muchos comentarios sugieren que los modelos de gestión de la diversidad enfrentan desafíos en su implementación efectiva. Se menciona la falta de recursos, programas con poca efectividad y la necesidad de políticas públicas más serias como obstáculos para abordar la desigualdad.

Varios participantes expresaron que, a pesar de la existencia de modelos de gestión de la diversidad, persisten desigualdades en diferentes aspectos, como el acceso al empleo y la representación cultural. Se señala que estos modelos no han logrado cambios significativos en la realidad cotidiana de la población afrodescendiente. Se destaca la invisibilidad de la población afrodescendiente en la toma de decisiones y la discriminación continua. Algunos participantes indicaron que, a pesar de los esfuerzos, los modelos actuales no han logrado abordar de manera efectiva la discriminación racial.

Hay comentarios que sugieren que la falta de comprensión, especialmente por parte de los políticos, sobre las experiencias y necesidades de la población afrodescendiente ha llevado a la falta de reconocimiento real de las desigualdades. Algunos participantes mencionaron avances graduales y reconocen que, aunque se han logrado ciertos progresos, aún hay mucho trabajo por hacer. Se destaca la importancia de seguir trabajando hacia cambios más significativos.

Los comentarios varían según la región y el país. Algunos participantes expusieron ejemplos positivos, como la visibilidad creciente y la inclusión en ciertos espacios, mientras que otros resaltaron situaciones de discriminación persistente.

Los resultados sugieren que existe un consenso en torno a la necesidad de mejorar la efectividad de los modelos de gestión de la diversidad para abordar las desigualdades específicas que enfrenta la población afrodescendiente. La revisión y adaptación de estos modelos para abordar los desafíos específicos son aspectos clave identificados en los comentarios.

Pregunta: ¿Ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación o desigualdad hacia la población afrodescendiente en su vida cotidiana? Si es así, ¿podría proporcionar ejemplos?

Los testimonios reflejan una experiencia generalizada de discriminación y desigualdad hacia la población afrodescendiente en diversas áreas de la vida cotidiana. Aquí se destacan algunos temas recurrentes:

Los aeropuertos, discotecas y otros lugares públicos se catalogan como espacios donde se experimenta discriminación. Ejemplos incluyen inspecciones excesivas en aeropuertos o la negación de entrada a establecimientos. Se señala la discriminación en instituciones educativas y laborales. La falta de reconocimiento académico, la negación de ascensos basada en la capacidad profesional y comentarios discriminatorios en el trabajo son situaciones comunes.

La hipersexualización, los comentarios sobre la apariencia física y los estereotipos raciales se destacan como formas de discriminación. También se mencionan situaciones donde se cuestiona la identidad étnica de las personas afrodescendientes. Las desigualdades socioeconómicas, como la falta de servicios básicos en comunidades afrodescendientes, se definen como formas de discriminación estructural. Se destaca la discriminación en la construcción de infraestructuras en territorios afro.

La violencia policial, incluyendo registros y amenazas, es un tema recurrente. Se describen situaciones en las que la policía utiliza la fuerza de manera desproporcionada hacia personas afrodescendientes. La discriminación hacia la población afrodescendiente se experimenta tanto a nivel local como en entornos extranjeros. Se mencionan episodios de discriminación en otros países de América Latina y Centroamérica.

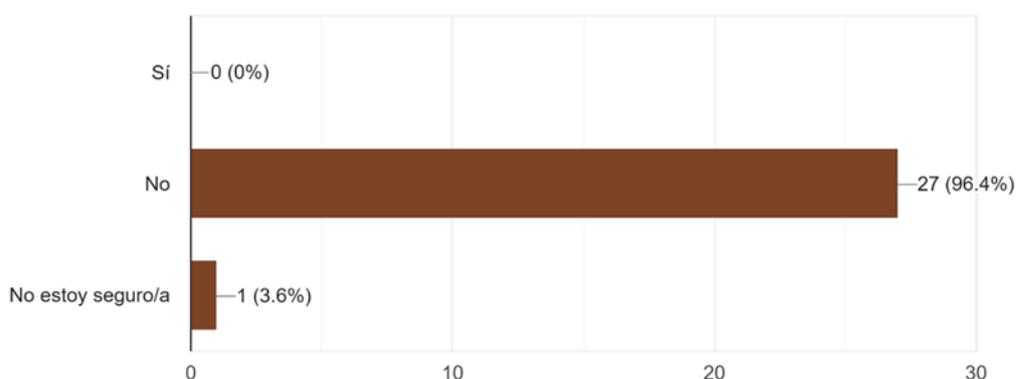
Se resalta la necesidad de justificar la identidad étnica al acceder a servicios, evidenciando la discriminación en procesos de selección y trato diferencial en centros comerciales. La discriminación se manifiesta en la exclusión de ciertos espacios y en la asignación de roles específicos basados en estereotipos raciales. Se señala el tratamiento diferencial en situaciones laborales y sociales.

Estos testimonios subrayan la persistencia de la discriminación racial en diversas formas y contextos, destacando la necesidad de abordar estos problemas de manera integral para lograr una sociedad más justa e inclusiva.

Pregunta: ¿Considera que los derechos individuales y colectivos de los afrodescendientes son plenamente reconocidos y respetados en la sociedad?

Figura 6

Reconocimiento y respeto de derechos de afrodescendientes en la sociedad



Los resultados de la encuesta reflejan una percepción abrumadoramente negativa en cuanto al reconocimiento y respeto de los derechos individuales y colectivos de los afrodescendientes en la sociedad. El 96,4 % de los participantes indicó que no considera que los derechos individuales y colectivos de los afrodescendientes sean plenamente reconocidos y respetados en la sociedad. Esta cifra sugiere una profunda desconfianza en la protección de derechos para esta población.

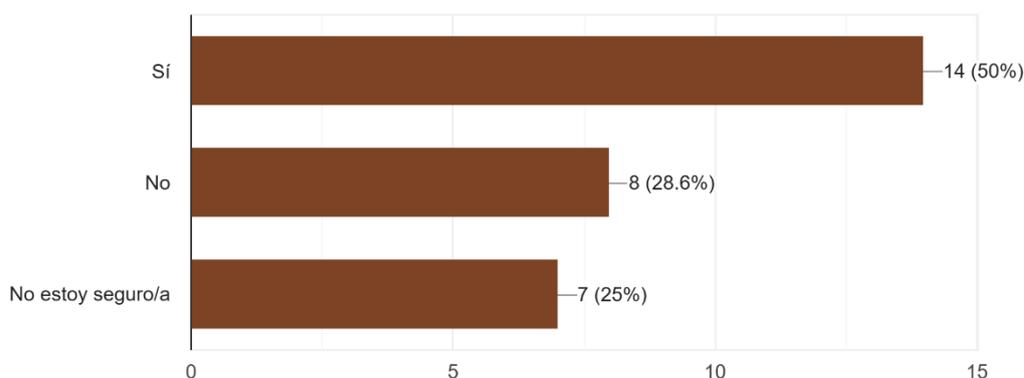
La falta de confianza refleja una percepción de que, en la práctica, los derechos de los afrodescendientes no son plenamente reconocidos ni respetados. Esto puede estar relacionado con experiencias de discriminación y desigualdad mencionadas anteriormente. El hecho de que prácticamente la totalidad de los encuestados no esté

segura o no crea que se respetan los derechos de los afrodescendientes destaca la urgencia de implementar medidas significativas para abordar las brechas existentes. La percepción generalizada de falta de reconocimiento y respeto hacia los derechos afrodescendientes enfatiza la necesidad de acciones concretas para abordar la discriminación estructural y promover la igualdad en todos los aspectos de la sociedad.

Estos resultados señalan la importancia de abordar de manera efectiva las barreras que impiden el pleno reconocimiento y respeto de los derechos de los afrodescendientes, subrayando la necesidad de medidas transformadoras en diversos niveles, incluyendo la legislación, las políticas públicas y la concientización social.

Pregunta: ¿Ha observado cambios positivos en la situación de los afrodescendientes en los últimos años relacionados con programas de gestión de la diversidad?

Figura 7
Cambios positivos en la situación de afrodescendientes



Los resultados indican percepciones mixtas en cuanto a la observación de cambios positivos en la situación de los afrodescendientes en los últimos años relacionados con programas de gestión de la diversidad. El 50 % de los participantes afirmó haber observado cambios positivos. Esto sugiere un cierto grado de optimismo respecto a la efectividad de los programas de gestión de la diversidad en generar mejoras concretas en la situación de los afrodescendientes.

Sin embargo, el 28,6 % indicó que no ha observado cambios positivos, lo que sugiere que persisten desafíos significativos que los programas existentes no han logrado abordar de manera efectiva. El 25 % de los encuestados manifestó no estar seguro acerca de la presencia de cambios positivos. Esta incertidumbre puede deberse a la complejidad de evaluar el impacto de los programas o a la falta de visibilidad de cambios tangibles.

La combinación de respuestas destaca la importancia de realizar evaluaciones continuas de la efectividad de los programas de gestión de la diversidad. Esto permitirá ajustar y mejorar las estrategias para abordar las necesidades específicas de la población afrodescendiente. Debido a la diversidad de respuestas, es crucial tener en cuenta las experiencias y perspectivas variadas de los encuestados al diseñar políticas y programas que buscan mejorar la situación de los afrodescendientes.

Mientras hay un grado de optimismo entre algunos participantes, la presencia de respuestas negativas y de incertidumbre sugiere que hay espacio para mejorar la

implementación y eficacia de los programas de gestión de la diversidad, enfocándose en las necesidades específicas de la población afrodescendiente.

¿Por qué?

Los comentarios reflejan una variedad de opiniones sobre la efectividad de los programas de gestión de la diversidad y el reconocimiento de los derechos de los afrodescendientes. Se observan avances en la representación de afrodescendientes en cargos públicos, maestros contratados por programas interculturales y la promoción de la vestimenta tradicional en la escuela. Esto advierte que hay esfuerzos para reconocer y celebrar la diversidad.

Algunos participantes expresan la falta de programas serios a nivel estatal. Esto podría indicar que, a pesar de los logros mencionados, aún no hay un compromiso efectivo del Estado para abordar las desigualdades y discriminaciones existentes. La mencionada migración de afrodescendientes no nativos hacia otros destinos se atribuye a la falta de políticas sociales beneficiosas para este grupo. Esto destaca la necesidad de medidas efectivas que aborden las necesidades específicas de la población afrodescendiente.

Asimismo, se señala una distancia en la generación de perfiles profesionales entre el sector público y empresarial. Esto sugiere que las desigualdades persisten en ciertos ámbitos y que se requiere una atención más equitativa en todas las áreas. Varios comentarios indican que, a pesar de los avances, persisten las discriminaciones diarias. Esto resalta la importancia de abordar no solo la representación, sino también las actitudes y comportamientos discriminatorios arraigados.

La insatisfacción con la implementación de políticas y la percepción de excusas por parte del Estado reflejan la necesidad de un compromiso más sólido y la traducción efectiva de las políticas en acciones concretas. Algunos participantes sugieren que falta empoderamiento entre los afrodescendientes para hacer valer y respetar sus derechos. Esto acentúa la importancia de fortalecer la conciencia y la participación de la comunidad afrodescendiente.

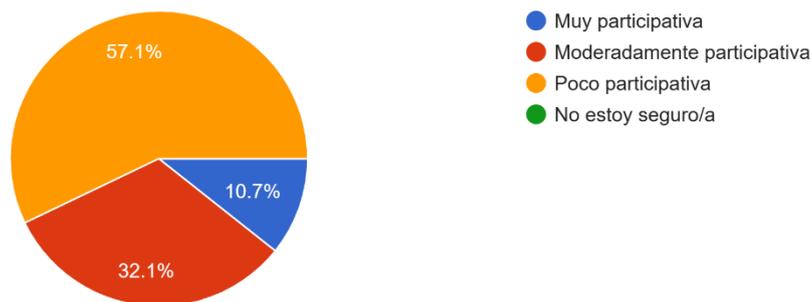
Por otro lado, los cambios en el liderazgo político pueden afectar la continuidad de las políticas, lo que resalta la importancia de políticas sostenibles más allá de los cambios de gobierno. En América Latina, se mencionan avances tímidos en el acceso a derechos y lugares antes vedados, lo cual sugiere una mejora gradual pero aún insuficiente en algunas áreas.

En algunos lugares, se señala que hubo un reconocimiento burocrático de derechos, pero la implementación efectiva sigue siendo un desafío. Estos comentarios proporcionan una visión integral de los desafíos y avances en la promoción de los derechos y la igualdad para la población afrodescendiente. Finalmente, resaltan la necesidad de un enfoque continuo y efectivo para abordar las desigualdades arraigadas.

Pregunta: ¿Cómo evalúa la participación de la población afrodescendiente en decisiones políticas y procesos de toma de decisiones en su país o región?

Figura 8

Participación de afrodescendientes en decisiones políticas



La evaluación de la participación de la población afrodescendiente en decisiones políticas y procesos de toma de decisiones revela una tendencia hacia la percepción de una participación limitada. La mayoría de los participantes (57,1 %) consideró que la participación de la población afrodescendiente en decisiones políticas es “poco participativa”. Esto sugiere una preocupación generalizada sobre la limitada influencia y representación en los procesos políticos. El 32,1 % de los encuestados percibe una participación moderada de la población afrodescendiente. Aunque no es la mayoría, muestra un reconocimiento de cierta presencia en la toma de decisiones, pero posiblemente con margen para mejorar.

Un porcentaje reducido (10,7 %) manifestó que la población afrodescendiente participa de manera muy activa en decisiones políticas. Aunque es una minoría, destaca la existencia de percepciones positivas sobre la participación en algunos sectores. La preponderancia de respuestas que indican poca o moderada participación sugiere la necesidad de aumentar la influencia de la población afrodescendiente en la toma de decisiones políticas.

La participación política es crucial para garantizar la representatividad y abordar las necesidades específicas de la comunidad afrodescendiente. Las respuestas señalan una oportunidad para fortalecer la inclusión en procesos políticos y de toma de decisiones. La percepción general de una participación limitada podría indicar desafíos persistentes en la inclusión de la población afrodescendiente en ámbitos políticos, subrayando la necesidad de medidas específicas para abordar estas barreras.

Los resultados sugieren una llamada de atención sobre la necesidad de promover una participación más significativa y equitativa de la población afrodescendiente en los procesos políticos y de toma de decisiones. La diversidad y representación adecuada son esenciales para lograr sociedades más inclusivas y justas.

En caso de haber seleccionado “No estoy seguro/a”, especificar aquí

La respuesta que menciona que no está seguro/a destaca situaciones específicas relacionadas con las elecciones del año 2023 en la región. Se señala que en las elecciones de 2023 se “usaron” dos afrodescendientes para la interna de algún proceso electoral, pero se excluyeron de las listas definitivas. Esto sugiere una falta de inclusión real en las listas electorales y plantea interrogantes sobre la representatividad genuina de la población afrodescendiente en la toma de decisiones políticas.

Se destaca que no hay afrodescendientes aceptados en los partidos políticos de manera equiparable a otros ciudadanos de diferentes comunidades. Esto subraya un problema más amplio de falta de aceptación y participación de la población afrodescendiente en la política partidista. La expresión “negros votando y blancos en la urna” resalta la percepción de una brecha significativa entre la participación electoral de

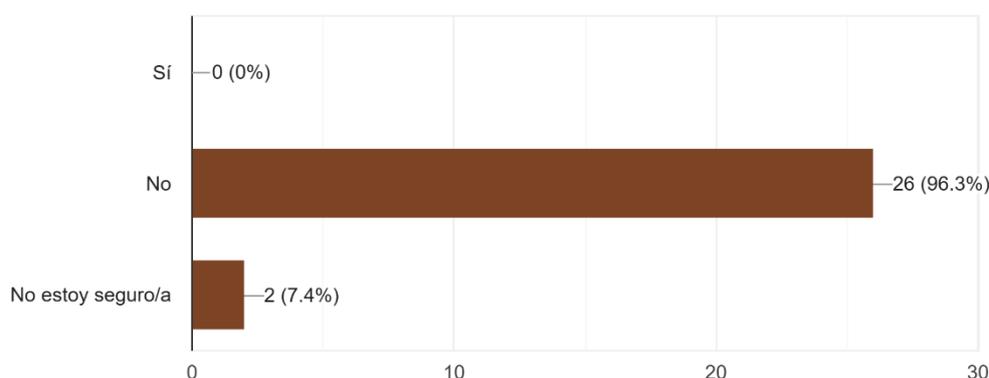
la población afrodescendiente y su presencia en los cargos de toma de decisiones. Este señalamiento destaca la importancia de abordar los obstáculos que limitan la inclusión y representación política genuina.

Por otra parte, se indica que los gritos de protesta de la comunidad afrodescendiente no parecen tener eco entre los políticos blancos. Esto sugiere una falta de receptividad y acción por parte de los líderes políticos para abordar las preocupaciones y demandas de la población afrodescendiente. La respuesta refleja desafíos significativos en la inclusión política de la población afrodescendiente, desde la falta de representación en listas electorales hasta la percepción de una respuesta insuficiente por parte de los políticos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de adoptar medidas concretas para promover una participación política más equitativa y genuina.

Pregunta: ¿Considera que hay reconocimiento suficiente de las contribuciones históricas y culturales de los afrodescendientes en la educación y los medios de comunicación?

Figura 9

Reconocimiento de contribuciones de afrodescendientes



La respuesta indica que la gran mayoría de los participantes (96,3 %) consideró que no hay reconocimiento suficiente de las contribuciones históricas y culturales de los afrodescendientes en la educación y los medios de comunicación. La ausencia de reconocimiento en la educación sugiere que la historia y las contribuciones culturales de los afrodescendientes no se están enseñando o destacando adecuadamente en los programas educativos. Esto puede contribuir a la perpetuación de estereotipos y a la falta de comprensión sobre la riqueza y diversidad de las culturas afrodescendientes.

La percepción de falta de reconocimiento en los medios de comunicación indica que los afrodescendientes pueden estar subrepresentados o mal representados en los medios. Esto puede afectar la imagen pública y contribuir a la falta de conciencia sobre sus logros, contribuciones y desafíos. La falta de reconocimiento en la educación y los medios de comunicación puede influir en la forma en que se percibe a la población afrodescendiente en la sociedad, dando lugar a la marginalización y a la falta de aprecio por su herencia histórica y cultural.

La abrumadora respuesta negativa destaca la necesidad de reformas en la educación y los medios de comunicación para garantizar un reconocimiento más adecuado de las contribuciones afrodescendientes. Esto puede incluir la inclusión de perspectivas y logros afrodescendientes en los planes de estudio y la promoción de representaciones positivas y equitativas en los medios. La respuesta refleja un llamado a la acción para abordar la falta de reconocimiento y representación en ámbitos clave como la educación y los medios de comunicación, con el propósito de promover una comprensión más completa y justa de las contribuciones de la población afrodescendiente.

Pregunta: En su opinión, ¿qué cambios específicos podrían implementarse en los modelos de gestión de la diversidad para mejorar la situación de la población afrodescendiente en su región o país?

Las respuestas proporcionadas reflejan diversas perspectivas sobre la gestión de la diversidad, especialmente en relación con la población afrodescendiente en diferentes contextos. Algunas respuestas expresan la percepción de que las políticas actuales de gestión de la diversidad no han tenido un impacto significativo en la mejora de la situación de la población afrodescendiente. Se destaca la importancia de reconocer que, a pesar de los esfuerzos, persisten desafíos y desigualdades.

Asimismo, se menciona el papel de las redes sociales en la vida de los niños y jóvenes afrodescendientes. Algunas respuestas subrayan la influencia de las redes sociales en la creación de nuevas realidades y prácticas, destacando tanto aspectos positivos como prácticas nocivas que imitan. Una respuesta específica destaca la situación en Argentina, señalando una disminución considerable de la población afrodescendiente. Se subraya la necesidad de ser fuerte y resiliente en un contexto que perciben como desafiante.

Se plantea la idea de que, en ausencia de un cambio general a nivel país, la autodeterminación y la autogestión son clave para la vida independiente de la población afrodescendiente. Varias respuestas resaltan la importancia del apoyo de organizaciones internacionales y la necesidad de visibilizar la situación de la población afrodescendiente a nivel internacional.

Las respuestas varían en su enfoque, desde críticas a las políticas existentes hasta la solicitud de más apoyo y reconocimiento. Algunas respuestas incluyen propuestas concretas, como la implementación de políticas de promoción de la igualdad racial en Brasil. Estas respuestas revelan la complejidad y diversidad de experiencias y percepciones en torno a la gestión de la diversidad, evidenciando la necesidad de abordajes más efectivos y comprensivos para abordar los desafíos específicos de la población afrodescendiente en diferentes regiones.

Conclusiones

La investigación revela una realidad preocupante en la experiencia de la población afrodescendiente en la región. La discriminación y la desigualdad racial persisten de manera significativa, como se evidencia en las numerosas situaciones de discriminación y trato desigual reportadas por los participantes en su vida cotidiana. Si bien existen programas de gestión de la diversidad, la percepción general es que son poco efectivos

para abordar las necesidades específicas de la población afrodescendiente, lo que resalta la necesidad de cambios sustanciales en estas iniciativas.

La falta de reconocimiento y respeto hacia los derechos individuales y colectivos de los afrodescendientes es otro hallazgo destacado. La participación política de esta población se percibe como limitada, con señalamientos de falta de representación en cargos públicos y exclusiones de listas electorales. Además, la ausencia de afrodescendientes en partidos políticos comúnmente aceptados agrega una capa adicional de desafío en la participación política.

En cuanto a la situación educativa y cultural, se observa un reconocimiento insuficiente de las contribuciones históricas y culturales de los afrodescendientes en la educación y los medios de comunicación. Esto subraya la necesidad de una mayor visibilidad y representación en estos ámbitos para combatir la falta de reconocimiento.

A pesar de algunos avances percibidos, la mayoría de los participantes no considera que haya cambios significativos en la situación de los afrodescendientes en los últimos años relacionados con programas de gestión de la diversidad. La investigación apunta a la necesidad de implementar cambios más sustanciales y efectivos en políticas, programas y actitudes para mejorar la situación de la población afrodescendiente en la región o país estudiado.

Referencias

- Alvarez-Norales, E. A., y Morales-Acosta, G. V. (2024). Formación en liderazgo político para jóvenes originarios de pueblos afro hondureños. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 22(1), 1-18. <https://doi.org/10.11600/rllcsnj.22.1.6248>.
- Bermejo, E. (2022). América Latina y el Caribe frente a Mondiacult 2022. *Revista Mexicana de Política Exterior*, (123), 265-286. <https://revistadigital.sre.gob.mx/index.php/rmpe/article/view/2561>
- CERD. (1966). *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. United Nations. <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20706/volume-706-I-9829-English.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]/Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH]. (2020). *Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: elaboración de indicadores para medir y contrarrestar las desigualdades* (LC/TS.2019/62). CEPAL/ACNUDH.
- Diez, M. (2004). Reflexiones en torno a la interculturalidad. *Cuadernos de Antropología Social*, 19. <https://doi.org/10.34096/cas.i19.4576>.
- Ferrão, V. M. (2010). Educación intercultural en América Latina: distintas concepciones y tensiones actuales. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 36(2), 333-342. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000200019>
- Freire, G., Schwartz Orellana, S., & Carbonari, F. (2022). *Inclusión Afrodescendiente en Educación: Una Agenda Antirracista para América Latina*. Banco Mundial.
- Iriarte, M. (2015). *Cultura, Multiculturalidad e Interculturalidad: Análisis de la Educación Intercultural en la Ciudad de Málaga* [Tesis doctoral, Universidad de Málaga]. <http://orcid.org/0000-0002-4776-0651>.

- Núñez Rosas, D. (2017). Reflexiones en torno a la Interculturalidad y la Educación Superior en Chile. *Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva*, 1(1), 72-94. <https://www.aacademica.org/polyphnia.revista.de.educacion.inclusiva/8>
- Rodríguez-Cruz, M. (2016). *¿Reafirmación identitaria o blanqueamiento? Educación intercultural bilingüe, Sumak Kawsay y matriz productiva en el sistema educativo ecuatoriano*. Universidad Autónoma de Coahuila y Ediciones de Laurel.
- Segato, R. (2020). *Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales*. <https://www.slideshare.net/bloodynoelia/racismo-discriminacion-y-acciones-afirmativas-herramientas-conceptuales-rita-laura-segato>
- Touriñán, J. M. (2006). La educación intercultural como ejercicio de educación en valores. *Estudios sobre Educación*, 10, 9-36. <https://doi.org/10.15581/004.10.25561>.