

DOCUMENTOS DE **PROYECTOS**

# El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad

Raúl Holz  
Mariana Huepe  
Marta Rangel



# Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 [www.cepal.org/es/publications](http://www.cepal.org/es/publications)

 [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)

# El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad

Raúl Holz  
Mariana Huepe  
Marta Rangel



Este documento fue elaborado por Raúl Holz, Investigador, Mariana Huepe, Oficial de Asuntos Sociales y Marta Rangel, Consultora, todos de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), bajo la supervisión en una primera etapa (hasta septiembre de 2021) de Simone Cecchini, hoy Director del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, y posteriormente de Daniela Trucco, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social. El documento se elaboró en el marco del proyecto de cooperación entre la CEPAL y la Fundación Ford "Social inequality and the future of workers in Latin America in the context of post-pandemic recovery". El procesamiento de la información estadística estuvo a cargo de Vivian Milosavljevic, Asistente de Investigación de la División de Desarrollo Social. Los autores agradecen los insumos elaborados por Johannes Minke, Consultor de la División de Desarrollo Social, y los comentarios y sugerencias de Laís Abramo, Altagracia Balcacer, Alejandro Bolaños, Vicenta Camusso, Fabiana Del Popolo, Giselle dos Anjos, Juan León Jara-Almonte, Gersan Joseph, Marcia Lima, María Luísa Marinho, Mario Theodoro, Nicolás Fernández-Bravo, Shari Garcia, Sonia Gontero, Juan Pablo Pérez Saiz, Carlos Viáfara y Carmen Vildoso.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas  
LC/TS.2022/81  
Distribución: L  
Copyright © Naciones Unidas, 2022  
Todos los derechos reservados  
Impreso en Naciones Unidas, Santiago  
S.22-00502

Esta publicación debe citarse como: R. Holz, M. Huepe y M. Rangel, "El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/81), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción. Los límites y los nombres que figuran en los mapas no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

## Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>7</b>
<b>I. Desigualdades étnico-raciales en la inclusión laboral de la población afrodescendiente</b> .....	<b>11</b>
A. Algunos comentarios preliminares sobre los datos de la población afrodescendiente en América Latina.....	12
B. Desigualdades étnico-raciales en indicadores de acceso al mercado laboral .....	15
1. Las desigualdades ya se encuentran presentes al inicio de las trayectorias laborales .....	17
C. Desigualdades educativas en el mercado laboral .....	20
D. Una aproximación a la desigualdades presentes en la calidad del empleo .....	25
1. Situación ocupacional de las y los trabajadoras afrodescendientes .....	25
2. Ingresos laborales.....	31
3. Acceso a la seguridad social.....	32
E. Un análisis integrado de la inclusión laboral de la población afrodescendiente en América Latina.....	38
<b>II. Cambio tecnológico, pandemia y futuro del trabajo de las personas afrodescendientes</b> .....	<b>41</b>
A. Nuevas tecnologías y desafíos del futuro del trabajo.....	41
1. Riesgo de automatización o sustitución tecnológica .....	42
2. Expansión de los empleos atípicos y nuevas formas de informalidad .....	53
3. Nuevas habilidades demandadas en el mercado laboral .....	57
B. Impacto de la crisis del COVID-19 en las y los trabajadores afrodescendientes.....	58
1. Aceleración de los procesos de digitalización durante la pandemia.....	59
2. Aumento de las tasas de desocupación.....	60
3. Cambios en la tasa de participación laboral .....	65
C. Conclusión.....	67
<b>III. Algunas recomendaciones de políticas para reducir las desigualdades étnico-raciales en el mundo laboral</b> .....	<b>69</b>
A. Sistemas de cuidado con perspectiva de ciclo de vida .....	72

B.	Políticas laborales y educacionales con énfasis en acciones afirmativas .....	72
1.	Políticas de inclusión laboral enfocadas en la población afrodescendiente .....	72
2.	Políticas de formación de competencias para el trabajo.....	73
C.	Políticas de desarrollo productivo y creación de empleos de calidad .....	76
D.	Integración y articulación de los sistemas contributivos y no contributivos de protección social.....	78
E.	Sistemas de información desagregada .....	79
<b>Bibliografía .....</b>		<b>81</b>

## Cuadros

Cuadro 1	América Latina (20 países): población afrodescendiente e indígena, según último censo y estimaciones a 2020 .....	13
Cuadro 2	América Latina (6 países): jóvenes que no estudian y no están ocupados en el mercado laboral (15 a 29 años), en torno a 2019.....	19
Cuadro 3	América Latina (6 países): población ocupada de 15 años y más por categoría ocupacional, condición étnico-racial y sexo, último año disponible.....	28
Cuadro 4	América Latina (6 países): relación entre pensiones contributivas promedio según condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	36
Cuadro 5	América Latina (5 países): tasa de desocupación en 2020 (y cambio absoluto y porcentual respecto a 2019), por condición étnico-racial y sexo.....	61
Cuadro 6	América Latina (4 países): tasa de desocupación en jóvenes de 15 a 29 años en 2020 (y cambio absoluto y porcentual respecto a 2019), por condición étnico-racial y sexo .....	63
Cuadro 7	América Latina (5 países): porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que no estudia ni se encuentra ocupado en el mercado laboral en 2020 (y cambio absoluto y porcentual respecto a 2019), por condición étnico-racial y sexo.....	64

## Gráficos

Gráfico 1	América Latina (6 países): tasas de participación en población de 15 a 64 años, por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	16
Gráfico 2	América Latina (6 países): tasa de desocupación en población de 15 a 64 años, por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	17
Gráfico 3	América Latina (6 países): tasa de desocupación en jóvenes de 15 a 29 años por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	18
Gráfico 4	Brasil y Colombia: condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años, por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	20
Gráfico 5	América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población ocupada de 15 años y más, por condición racial y grupo etario, en torno a 2019 .....	22
Gráfico 6	América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población ocupada de 15 años y más, por condición racial y sexo, en torno a 2019 .....	23
Gráfico 7	América Latina (6 países): porcentaje de la población ocupada de 20 a 64 años de edad que completó la educación secundaria por condición étnico-racial y grupos de edad, en torno a 2019.....	23
Gráfico 8	América Latina (6 países): porcentaje de ocupados (entre 20 y 64 años) que completó la educación secundaria por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019.....	25

Gráfico 9	América Latina (4 países): porcentaje de la población ocupada de 15 años y más por tipo de ocupación, según condición étnico-racial y sexo, 2019 .....	26
Gráfico 10	América Latina (6 países): porcentaje de mujeres de 15 o más años que realiza trabajo doméstico, según condición étnico-racial, en torno a 2019 .....	30
Gráfico 11	América Latina (6 países): jornada laboral semanal de la población ocupada de 15 o más años según condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	31
Gráfico 12	América Latina (6 países): promedio de ingresos laborales por hora de la población ocupada de 15 años y más según condición étnico-racial, sexo y escolaridad, en torno a 2019 .....	32
Gráfico 13	América Latina (6 países): población ocupada de 15 años y más que está afiliada o cotiza en un sistema de pensiones, por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	33
Gráfico 14	América Latina (6 países): personas de 65 años y más que reciben pensiones (contributivas o no contributivas) según condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	34
Gráfico 15	América Latina (6 países): personas de 65 años y más que están ocupadas por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019 .....	38
Gráfico 16	América Latina (6 países): porcentaje de ocupados de 15 años y más en puestos de trabajo con riesgo potencial de automatización, por condición étnico-racial y sexo, 2018 .....	45
Gráfico 17	América Latina (6 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial, 2018 .....	46
Gráfico 18	América Latina (5 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y sexo, 2018 .....	47
Gráfico 19	América Latina (4 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y calificación profesional, 2018 .....	49
Gráfico 20	América Latina (6 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y tramos de edad, 2018 .....	50
Gráfico 21	América Latina (5 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y quintil de ingreso, 2018 .....	51
Gráfico 22	América Latina (5 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y sector económico, 2018 .....	52
Gráfico 23	América Latina (8 países): personas que han usado alguna plataforma digital para generar ingresos, por condición étnico-racial, 2018 .....	56
Gráfico 24	América Latina (5 países): proporción de población de 15 años y más con acceso a Internet en el hogar por condición étnico-racial, en torno a 2018 .....	60
Gráfico 25	América Latina (3 países): condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años, por condición étnico-racial y sexo, cambio absoluto en 2020 respecto a 2019 .....	65
Gráfico 26	América Latina (5 países): tasa de participación de población de 15 a 64 años, por condición étnico-racial y sexo, cambio absoluto en 2020 respecto a 2019 .....	66
 <b>Recuadros</b>		
Recuadro 1	Las brechas étnico-raciales en el sistema educacional uruguayo .....	24
Recuadro 2	¿ Se puede hablar de una excepcionalidad en la población afropanameña? .....	35

Recuadro 3	La situación laboral de los repartidores de plataformas en dos ciudades brasileñas.....	56
Recuadro 4	La Ley de Cuotas en el Brasil: el impacto de la acción afirmativa .....	70
Recuadro 5	Políticas de acción afirmativa en el acceso a la educación superior para la población afrodescendiente .....	75
Recuadro 6	La incorporación de la población afrodescendiente en los Planes Nacionales de Desarrollo .....	77



## Introducción

En el presente documento se analizan las desigualdades étnico-raciales en el mundo del trabajo, con foco en la población afrodescendiente y en los desafíos de inclusión laboral relacionados con el cambio tecnológico y la aceleración de la digitalización durante la pandemia. Es decir, el análisis del futuro de las trabajadoras y los trabajadores afrodescendientes en América Latina se realiza específicamente desde la perspectiva del impacto de los cambios tecnológicos asociados a la llamada cuarta revolución industrial, aunque se entiende que el futuro del trabajo también incluye otras dinámicas, entre las que se encuentran la crisis climática y la necesaria transición verde, las dinámicas demográficas y migratorias, y la creciente organización del comercio internacional en cadenas globales de valor.

Históricamente, la población afrodescendiente ha enfrentado distintas formas de racismo, discriminaciones, prejuicios y estereotipos que han obstaculizado su participación en el mercado del trabajo y su acceso a empleos en condiciones de trabajo decente. La irrupción del COVID-19 y las diferentes medidas para controlar la propagación del virus han profundizado algunas de estas brechas y desigualdades y han acelerado la digitalización de los mercados laborales, transformando, generando y destruyendo empleos. Es importante analizar y anticipar el impacto que estas transformaciones tecnológicas tendrán en los mercados de trabajo y, en particular, en las condiciones de empleo de los y las trabajadoras afrodescendientes. Ello, con el fin de diseñar e implementar estrategias laborales y sociales que permitan aprovechar las nuevas oportunidades y aumentar al bienestar general de la población, disminuyendo desigualdades y exclusiones históricas.

En concreto, este documento intenta abrir el debate en torno a los efectos de la cuarta revolución industrial en la población afrodescendiente de América Latina. Para esto, se basa en análisis previos que se han hecho desde la CEPAL sobre las desigualdades étnico-raciales (2016a, 2016b, 2017a, 2017b, 2018a, 2019 y 2020a) y en el marco conceptual elaborado en CEPAL/UNFPA (2020) para la estimación de los impactos de la automatización: si bien se entiende que los conceptos de raza y etnia son construcciones sociales que no cuentan con un correlato biológico, estos conceptos sí existen en el mundo real, ya que estructuran las relaciones sociales, económicas y de poder en las distintas sociedades. En concordancia con lo planteado en CEPAL/UNFPA (2020), el presente estudio utiliza la expresión "étnico-racial" para abarcar la realidad de las personas y comunidades afrodescendientes en América Latina, considerando tanto los rasgos fenotípicos como aquellos identitarios, culturales y territoriales.

La desigualdad étnico-racial es una característica estructural en América Latina, que se remonta al proceso de conquista que ejercieron algunas naciones europeas en el continente americano desde su descubrimiento en 1492. Los conquistadores europeos impusieron la idea de raza y crearon categorías como "indio", "negro", "blanco" o "mestizo", definiendo identidades que contribuyeron a la construcción de una jerarquía social que fue funcional al sometimiento de los pueblos y a la dominación colonial. Así, las personas esclavizadas de origen africano y sus descendientes fueron incorporadas a la estructura social en posiciones inferiores y siguen enfrentando múltiples barreras y profundas y persistentes desigualdades que les impiden superar esta situación.

En concreto, la CEPAL destaca la posición desaventajada de la población afrodescendiente en la región e identifica la condición étnico-racial como uno de los ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad social en América Latina. Esta matriz está estructurada a partir de diferentes ejes, donde el primero es el estrato socioeconómico, que se entrecruza y refuerza, entre otros, con las desigualdades de género, las étnico-raciales, las relacionadas con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas y las territoriales. Dichos procesos dan lugar a una multiplicidad de factores de desigualdad que interactúan de forma simultánea y se acumulan a lo largo del tiempo configurando núcleos duros de vulnerabilidad y exclusión social (CEPAL, 2016a).

Por otra parte, la matriz de la desigualdad social está fuertemente condicionada por la matriz productiva que, en la región, se caracteriza por una alta heterogeneidad estructural; es decir, por altas diferencias de productividad inter e intrasectoriales y por la presencia simultánea de empleos de alta y baja productividad que subyacen, en gran medida, a los altos niveles de desigualdad social. En otras palabras, el carácter estructurante de los diferentes ejes de la matriz de desigualdad social se deriva del peso constitutivo y determinante que cada uno tiene en el proceso de producción (CEPAL, 2016a).

Finalmente, la desigualdad étnico-racial también se sustenta en la cultura del privilegio que se remonta a la lógica colonial y contribuye a naturalizar la desigualdad en la región. En efecto, la estructura social colonial, codificada como diferencias raciales, étnicas y nacionales, entre otras, sigue vigente hoy a través de su impacto en la conformación de los Estados nación modernos y, en particular, a través de la cultura del privilegio que permea la distribución del poder, de los recursos y del bienestar entre los distintos grupos sociales. Esta cultura se extiende a través de una variedad de actores, instituciones, prácticas y valores que reproducen posiciones de ventaja y de subordinación al interior de las sociedades (CEPAL, 2018a; CEPAL/UNFPA, 2020).

En suma, para entender las desventajas estructurales en que se encuentra la población afrodescendiente hay que entender las causas estructurales del racismo. El racismo se puede comprender como "un sistema o un conjunto de prácticas basadas en prejuicios y estereotipos<sup>1</sup> por características como raza, etnia, color o cultura, entre otras, que son legitimadas y afectan a grupos sociales determinados" (CEPAL/UNFPA, 2020, pág.26). Se considera estructural en tanto sus prácticas atraviesan a toda la sociedad y transforman al racismo en un dispositivo de dominación que "justifica la desigualdad y la exclusión de determinados grupos y los privilegios de otros" (CEPAL/UNFPA, 2020, pág.26).

Al pensar en los caminos hacia una mayor igualdad, es clave destacar que el racismo estructural tiene consecuencias sobre los arreglos institucionales de una sociedad: el racismo institucional, más allá de las prácticas individuales, se expresa en las reglas formales e informales que organizan las relaciones sociales, económicas y políticas, y que entre otras consecuencias, refuerzan y reproducen la discriminación<sup>2</sup>. Así, en una sociedad permeada por el racismo estructural, el diseño e implementación de políticas y programas puede resultar en la no implementación o en la ejecución parcial o selectiva de las políticas y programas que atienden a la población discriminada. Existen, por lo tanto, límites institucionales para la consecución de una mayor igualdad racial que deben ser enfrentados.

<sup>1</sup> Estereotipo es la "idea preconcebida o creencia acerca de alguien o algo, resultante de expectativas, hábito de juicio o falsas generalizaciones, y alimentado por una falta de conocimiento real acerca del asunto en cuestión" (OIT, 2005, pág. 28).

<sup>2</sup> La discriminación de raza puede entenderse como la "acción que produce desventajas y pérdidas para determinados colectivos según el color de la piel y/o el origen étnico-racial. Tiene su origen en estereotipos atribuidos a ciertas razas y/o etnias, que reflejan ideologías raciales estructuradas y prejuicios definidos dentro de una sociedad" (OIT, 2005, pág.27).

Al respecto, la CEPAL destaca la necesidad de un pacto social para la igualdad centrado en la redistribución socioeconómica y en el reconocimiento de grupos poblacionales excluidos, así como la importancia de un universalismo sensible a las diferencias para orientar acciones afirmativas dirigidas a romper las barreras de acceso que afectan a las personas afrodescendientes, en el marco más general de búsqueda de un acceso universal a ingresos, activos, capacidades y servicios sociales fundamentales para la garantía de los derechos (CEPAL, 2014, 2020a).

En el presente estudio sobre el futuro de las trabajadoras y los trabajadores afrodescendientes, la mirada sobre el mercado de trabajo y las economías latinoamericanas cobra especial relevancia. Las economías de la región exhiben dos rasgos que las distinguen de las economías desarrolladas. Por un lado, la región tiene una brecha externa, o un rezago relativo, en términos de capacidades tecnológicas con la frontera internacional: la velocidad con que las economías latinoamericanas pueden absorber, imitar y adaptar nuevas tecnologías es significativamente menor a la rapidez con que las economías desarrolladas innovan y difunden la tecnología en su tejido productivo. Por otro lado, América Latina cuenta con importantes diferencias de productividad, o brechas entre y al interior de los distintos sectores económicos, y entre las empresas de cada país (CEPAL, 2010; Abramo, 2021).

Estos dos tipos de brechas, externas e internas, se refuerzan mutuamente y configuran círculos viciosos de pobreza, bajo crecimiento y débil cambio estructural. En particular, la brecha tecnológica con la frontera internacional implica que las economías de la región se especialicen en el comercio internacional en actividades con reducidos gastos en investigación y desarrollo y, por lo tanto, cuenten con una difusión acotada de las nuevas tecnologías en sus procesos productivos. Simultáneamente, esta difusión también se ve obstaculizada por la brecha interna de productividad, la cual impide que las mejores prácticas internacionales se extiendan en el conjunto de agentes de cada país y contribuye al círculo vicioso de débil cambio estructural de la región. Así, la adopción tecnológica en América Latina ha tendido a concentrarse en algunos sectores económicos vinculados a la exportación, quedando aquellos sectores con mayor peso relativo en términos de empleo, marginados del proceso de tecnificación (CEPAL, 2010; Abramo, 2021).

La heterogeneidad estructural de la región es el punto de partida o el primer eslabón de la cadena de producción y reproducción de la desigualdad social en América Latina, mientras que el mercado del trabajo opera como un espacio bisagra o un segundo eslabón que vincula el modelo económico y la dinámica productiva con la calidad de vida y los ingresos de las personas y de los hogares. Si bien la capacidad del mercado del trabajo para generar trabajos en condiciones decentes —es decir, trabajos productivos que respeten los derechos laborales fundamentales, otorguen acceso a protección social y promuevan el diálogo social (OIT, 2012)— se relaciona directamente con el modelo de desarrollo, su funcionamiento también depende de las instituciones y de las políticas públicas orientadas a este fin. En otras palabras, la institucionalidad del mercado de trabajo, junto con las institucionalidad social y productiva, tiene un rol fundamental en la creación de las condiciones que permiten a las distintas economías y sectores económicos romper la inercia de débil innovación y desarrollo, adoptar nuevas tecnologías, absorber los aumentos de productividad y traducirlos en un mejoramiento real de las condiciones de vida (CEPAL, 2010; Abramo, 2021).

Sin embargo, a pesar del rol clave de una institucionalidad laboral fortalecida para promover trabajos decentes, su importancia, en el contexto de globalización económica, cambio tecnológico acelerado y creciente flexibilización del empleo, se ha fragilizado. El aumento de los trabajos atípicos (es decir, de aquellos empleos que difieren del ideal formal, a tiempo completo y estable) añade a que una proporción importante de los trabajadores en la región no accede a la protección prevista por la institucionalidad laboral. En este contexto, resulta clave examinar las transformaciones y desafíos de inclusión laboral en poblaciones históricamente discriminadas en la región.

Para finalizar, es importante destacar que una de las consecuencias de la desigualdad étnico-racial es la limitada visibilidad estadística de la población afrodescendiente en la región. La escasez de datos representativos según condición étnico-racial y desagregados por sexo, territorio, edad y otras variables,

limita un análisis detallado respecto de la manera en que las desigualdades étnico-raciales se expresan, interrelacionan y potencian en la vida concreta de las personas y comunidades, y complica el diseño de intervenciones orientadas a disminuirlas. Sin embargo, a pesar de estas restricciones, la evidencia disponible sobre las condiciones de vida de las personas afrodescendientes es suficiente para constatar progresos en diversos ámbitos del desarrollo y al mismo tiempo develar las profundas deficiencias en la superación del racismo y de las desigualdades estructurales que siguen caracterizando a esta población. A pesar de la invisibilidad estadística que los afecta, que es en sí un síntoma del racismo estructural e institucional, la evidencia es clara: en general, las personas afrodescendientes en América Latina se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica que las personas no afrodescendientes y cuentan con un menor acceso al empleo en condiciones de trabajo decente y con mayores necesidades insatisfechas en áreas como la educación, la salud y la vivienda, entre otros aspectos centrales del bienestar (véase por ejemplo, CEPAL/UNFPA, 2020; CEPAL, 2017a, 2018a).

En lo que sigue, el documento se organiza en tres capítulos. En el capítulo I se presentan las desigualdades étnico-raciales que afectan a la población afrodescendiente en el mundo del trabajo en la región, considerando las desigualdades de género y por etapa del ciclo de vida. El capítulo II analiza el potencial impacto del cambio tecnológico asociado a la cuarta revolución industrial sobre la inclusión laboral de la población afrodescendiente, incorporando en el análisis los efectos de la aceleración de la adopción tecnológica durante la pandemia así como los riesgos exarcebados que esta presenta para la población afrodescendiente. Las estimaciones del impacto de la automatización sobre las y los trabajadores por condición étnico-racial que se ofrecen en dicho capítulo constituyen una exploración inicial y son a su vez una invitación a profundizar una línea de investigación, que a nuestro entender, aun está poco estudiada. Finalmente, en el capítulo III se presentan algunos lineamientos de políticas públicas para promocionar la igualdad racial en el mercado laboral.

## I. Desigualdades étnico-raciales en la inclusión laboral de la población afrodescendiente

El concepto de inclusión laboral se refiere al acceso y a la participación en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente. La noción de trabajo decente —desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incorporada en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>3</sup>— hace referencia a la necesidad de implementar distintas acciones de política pública para que hombres y mujeres cuenten con igualdad de oportunidades para desarrollar un trabajo productivo que genere un ingreso justo y otorgue seguridad en el trabajo, asegure protección social para los y las trabajadoras y sus familias, así como perspectivas de desarrollo personal e integración social y libertad para expresar opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas (CEPAL, 2017c).

En este capítulo se presentan las brechas étnico-raciales que caracterizaban la inclusión laboral de la población afrodescendiente previo a la pandemia del COVID-19, poniendo atención en la interseccionalidad de las desigualdades étnico-raciales con otras desigualdades estructurales en la región, como las desigualdades de género y por ciclo de vida. En términos generales, el panorama que se presenta en el capítulo indica que las condiciones de empleo de la población afrodescendiente no cumplen con los criterios de trabajo decente: los afrodescendientes no sólo se encuentran sobrerrepresentados en los trabajos de baja remuneración en sectores económicos de baja productividad sino también en empleos informales con pocas oportunidades para desarrollar nuevas competencias y construir trayectorias laborales ascendentes. El capítulo comienza analizando las brechas y desigualdades que caracterizan la participación laboral de hombres y mujeres afrodescendientes, para luego mostrar algunos datos que ilustran las brechas educacionales existentes al interior de la población ocupada según condición étnico-racial y sexo. La tercera sección continúa presentando datos que ilustran la calidad del empleo afrodescendiente, entre ellos, la concentración y la segmentación ocupacional, el nivel de ingresos y el acceso a pensiones contributivas. Por último, se destacan los principales desafíos de inclusión laboral que las personas afrodescendientes ya enfrentaban previo a la irrupción del COVID-19.

<sup>3</sup> El Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible tiene como fin “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

## A. Algunos comentarios preliminares sobre los datos de la población afrodescendiente en América Latina

La principal fuente de datos utilizada en este capítulo son las últimas encuestas de hogares realizadas pre-pandemia en seis países de la región: el Brasil (2019), Colombia (2018), el Ecuador (2019), Panamá (2019), el Perú (2019) y el Uruguay (2019). Estos países incluyen una pregunta de autoidentificación de la condición étnico-racial en sus respectivas encuestas y han puesto sus bases de datos a disposición de la CEPAL.

Es importante destacar que los datos deben tomarse con cautela, ya que las encuestas de hogares son encuestas probabilísticas que no necesariamente cuentan con la representación estadística de la población afrodescendiente. Si bien la magnitud y el peso de la población afrodescendiente en el Brasil resulta en una buena representación muestral de esta población en su encuesta de hogares, esto no necesariamente ocurre en otros países que enfrentan mayores limitaciones relacionadas con los tamaños muestrales de sus encuestas (ya sea por contar con un menor tamaño poblacional en general y/o porque la población afrodescendiente cuenta con un bajo peso relativo en el total de la población nacional) (véase el cuadro 1). Sin embargo, habiendo dicho esto y tal como se menciona en la introducción, aun cuando el diagnóstico se basa en seis países y existen problemas de representatividad estadística que limitan el análisis desagregado, el panorama presentado coincide con diagnósticos previos que, dependiendo del análisis específico, han incorporado otras fuentes de datos y un mayor número de países (véase, por ejemplo, CEPAL/UNFPA, 2020; CEPAL, 2017b, 2018a)<sup>4</sup>.

De acuerdo con la información presentada en el cuadro 1, más de un quinto de la población en América Latina, es decir, más de 135 millones de personas, sería afrodescendiente. En otras palabras, una de cada cinco personas en esta región descende, en su mayoría, de quienes llegaron desde África a nuestro continente durante el período colonial, a través de la trata de personas esclavizadas. Sin embargo, es importante destacar que esta cifra es una estimación moderada, en tanto todavía hay países en la región que no cuentan con cifras respecto al peso poblacional de los y las afrodescendientes en sus territorios, un resultado de la invisibilidad estadística que aqueja a esta población y que sólo ha comenzado a revertirse recientemente mediante la incorporación de la autoidentificación en algunos censos y encuestas (CEPAL/UNFPA, 2020).

En el cuadro 1 se observa una gran heterogeneidad regional. Mientras que, de acuerdo con el último censo disponible, en la Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y el Paraguay, la población afrodescendiente representa menos del 1% del total de la población nacional, en Haití, el Brasil y Cuba, este porcentaje supera el 95%, 50% y 35%, respectivamente. Por otro lado, al analizar el peso poblacional relativo de la población afrodescendiente respecto al de los pueblos indígenas, se observa una correlación negativa entre ambos pesos poblacionales, es decir, mientras mayor es el peso poblacional de los pueblos indígenas, menor es el peso de la población afrodescendiente a nivel nacional. Respecto a la distribución territorial, la población afrodescendiente es eminentemente urbana: alcanza el 97% en el Uruguay y supera el 70% en gran parte de los países que cuentan con información. Aunque se encuentra distribuida en los distintos territorios nacionales, en algunos países la población afrodescendiente tiende a concentrarse en ciertos territorios relacionados con los diversos procesos de migración nacional e internacional, así como con áreas que constituyeron asentamientos históricos del período colonial-esclavista y refugios para las personas que lograban la libertad y huían hacia zonas de difícil acceso (CEPAL, 2017b; CEPAL/UNFPA, 2020).

<sup>4</sup> Para una revisión de la visibilidad estadística de la población afrodescendiente a través de diferentes fuentes de datos, véase el capítulo IV de CEPAL/UNFPA (2020).

**Cuadro 1**  
**América Latina (20 países): población afrodescendiente e indígena, según último censo y estimaciones a 2020<sup>a</sup>**  
*(En miles de personas y porcentajes)*

País y año de censo	Población afrodescendiente censada	Población indígena censada	Porcentaje de población afrodescendiente	Porcentaje de población indígena	Población total estimada a 2020	Población afrodescendiente estimada a 2020	Población indígena estimada a 2020
Argentina, 2010	149,6	955,0	0,4	2,4	45 195,8	168,5	1 084,7
Bolivia (Estado Plurinacional de), 2012	23,3	4 176,6	0,2	41,5	11 673	27,1	4 844,3
Brasil, 2010	97 171,6	896,9	50,9	0,5	212 559,4	108 278,4	1 062,8
Chile, 2017 <sup>b</sup>	9,9	2 175,9	0,1	12,4	19 116,2	11,5	2 370,4
Colombia, 2018 <sup>c</sup>	4 671,2	1 905,6	9,3	4,4	50 882,9	4 752,5	2 238,8
Costa Rica, 2011	334,4	104,1	7,8	2,4	50 94,1	396	122,3
Cuba, 2012	4 006,9	-	35,9	-	11 326,6	4 064,1	-
Ecuador, 2010	1 041,6	1 018,2	7,2	7,0	17 643,1	1 268,8	1 235,0
El Salvador, 2007	7,4	13,3	0,1	0,2	6 486,2	8,4	13,0
Guatemala, 2018	47,2	6 491,2	0,3	43,6	17 915,6	57,3	7 811,2
Honduras, 2013	115,8	646,2	1,4	7,8	9 904,6	138,1	772,6
México, 2015 <sup>d</sup>	1 381,9	25 694,9	1,2	21,5	128 932,8	1 490,5	27 720,6
Nicaragua, 2005	23,9	321,8	0,5	6,3	6 624,6	30,8	417,3
Panamá, 2010	300,6	417,6	8,8	12,3	4 314,8	380,8	530,7
Paraguay, 2012	3,9	117,2	0,1	1,8	7 132,5	4,3	128,4
Perú, 2017 <sup>e</sup>	1 049,9	7 628,3	3,6	26	32 971,8	1 178,1	8 572,7
Uruguay, 2011 <sup>f</sup>	149,7	76,5	4,6	2,4	3 473,7	159,9	83,4
Venezuela (República Bolivariana de), 2011 <sup>g</sup>	936,8	724,6	3,4	2,7	28 435,9	978,3	767,8

Cuadro 1 (conclusión)

País y año de censo	Población afrodescendiente censada	Población indígena censada	Porcentaje de población afrodescendiente	Porcentaje de población indígena	Población total estimada a 2020	Población afrodescendiente estimada a 2020	Población indígena estimada a 2020
Estimaciones a partir de otras fuentes							
Haití <sup>h</sup>	-	-	95,5	-	11 402,5	10 889,4	-
República Dominicana <sup>i</sup>	-	-	8,6	-	10 847,9	932,9	-
Total	-	-	21,1	9,8	641 934,0	135 635,2	59 775,9

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de procesamientos especiales de los censos de población y, para Cuba, datos de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI) (el color de la piel según el Censo de Población y Viviendas 2012, La Habana); para México, "Encuesta Intercensal 2015". Disponible [en línea] <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>; para el Paraguay, datos de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), Atlas Demográfico del Paraguay, 2012. Disponible [en línea] <https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/atlas-demografico/Atlas%20Demografico%20del%20Paraguay,%202012.pdf>. Datos originales publicados en "Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina" (Cuadro V.1, CEPAL/UNFPA, 2020) y "Los pueblos indígenas de América Latina-AbyaYala y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" (Cuadro V.1, CEPAL/FILAC, 2020).

<sup>a</sup> Para las estimaciones a 2020, i) se tomaron las cifras poblacionales del Observatorio Demográfico de América Latina y el Caribe 2019 (CEPAL, 2020b) y se aplicaron los porcentajes de personas afrodescendientes según el último censo o fuente disponible, y ii) se aplicó el porcentaje de población indígena obtenido en el último censo al total de población estimada que elabora el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, Revisión 2019.

<sup>b</sup> Se contabiliza a las personas que, en la pregunta sobre a qué pueblo indígena pertenecían, especificaron en la categoría "otro" que eran afrodescendientes.

<sup>c</sup> Los resultados del censo 2018 subestiman a la población afrodescendiente tanto en términos absolutos como relativos, por lo que se utilizan los datos del DANE. Disponible [en línea] <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>.

<sup>d</sup> La población indígena censada corresponde los datos de la Encuesta Intercensal de México, realizada en 2015.

<sup>e</sup> La pregunta se dirigió a la población de 12 y más años de edad, por lo que, para obtener una cifra del total poblacional, se aplicó el porcentaje afrodescendiente de este grupo etario al total de población censada.

<sup>f</sup> Se incluyeron dos preguntas sobre ascendencia étnico-racial, una con categorías de respuesta múltiple y otra relacionada con la principal ascendencia.

<sup>g</sup> En el estudio, el total afrodescendiente se obtuvo sumando las categorías "negra/negro" y "afrodescendiente", y se excluyó la categoría "morena/moreno".

<sup>h</sup> El porcentaje de población afrodescendiente se calculó sobre la base del estudio genético de Simms y otros (2010, págs. 49-66).

<sup>i</sup> El porcentaje de población afrodescendiente se basó en el idioma materno del jefe del hogar (creole), incluido en la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados (MICS) 2014, Oficina Nacional de Estadística (ONE).



A pesar de los avances en los distintos países de la región durante la última década, resulta difícil tener una cifra precisa de la población afrodescendiente en América Latina. Esta dificultad, y posible subestimación, se relaciona no sólo con la falta de inclusión de preguntas de autoidentificación étnico-racial en las encuestas y censos de los distintos países de la región, sino también con la calidad de la información recogida (CEPAL, 2017b). Los problemas de calidad de la información se originan, en parte, en prácticas implementadas por los gobiernos nacionales en distintos momentos de su historia, las cuales incluyen desde el diseño muestral de las encuestas hasta acciones históricas orientadas a negar y ocultar las desigualdades étnico-raciales y a esconder la esclavitud que ocurrió en los tiempos de la colonia (CEPAL, 2018a).

La construcción de los distintos Estados en América Latina fue un proceso marcado por la exclusión étnica y racial, y por la elaboración de identidades nacionales que privilegiaban la blanquitud de los sujetos como condición para ejercer plenamente la ciudadanía (Echeverría, 2014). Así, aun cuando en algunos países se ha avanzado en la incorporación de la autoidentificación étnico-racial en el levantamiento de datos estadísticos, es posible que las personas afrodescendientes se encuentren subrepresentadas al no declararse como tales, ya sea porque evitan autoidentificarse en una categoría que puede resultar estigmatizante o porque no encuentran categorías intermedias que los representen (CEPAL, 2018a).

Finalmente, también es importante destacar que, debido a que los pueblos indígenas también son víctimas del racismo, de la discriminación racial, de la xenofobia y de formas conexas de intolerancia que afectan los términos de su inclusión social, política y laboral en las sociedades latinoamericanas, en este documento, el análisis comparativo de la situación de la población afrodescendiente siempre se realiza en relación con la población no afrodescendiente ni indígena. Sin embargo, para facilitar la fluidez en la lectura, el grupo de control sólo se menciona como no afrodescendiente en el texto.

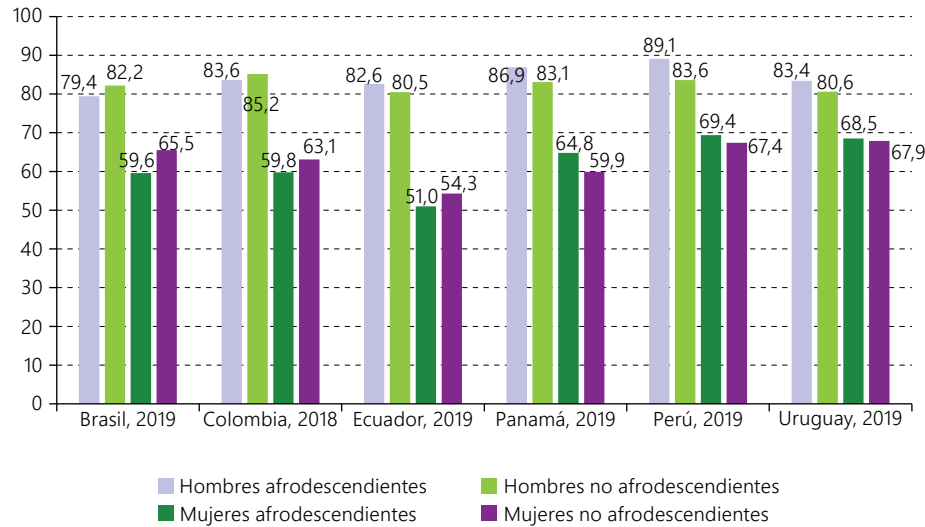
## **B. Desigualdades étnico-raciales en indicadores de acceso al mercado laboral**

En esta sección se presentarán las tasas de participación, ocupación y desocupación laboral, para caracterizar las condiciones de acceso al mercado laboral de la población afrodescendiente. En el gráfico 1 se presenta la tasa de participación laboral prepandemia según condición étnico-racial y sexo en seis países de América Latina. En él se observa que la brecha étnico-racial no siempre presenta una situación más desfavorable para la población afrodescendiente: en general, en la tasa de participación laboral destacan más las brechas de género que las étnico-raciales.

Mientras que en el Brasil y Colombia la participación laboral de la población afrodescendiente es siempre menor que la de la población no afrodescendiente, lo contrario ocurre en Panamá, el Perú y el Uruguay, en donde los hombres y mujeres afrodescendientes exhiben mayores tasas de participación laboral que los hombres y mujeres no afrodescendientes, respectivamente. En el Ecuador la situación es mixta: los hombres afrodescendientes presentan una tasa de participación levemente mayor que los no afrodescendientes, mientras que las mujeres afrodescendientes exhiben una tasa de participación algo menor. Al comparar las brechas étnico-raciales en la población masculina y femenina de manera separada, se observa que en el Brasil, Colombia, el Ecuador y Panamá, la brecha étnico-racial en la tasa de participación laboral femenina es mayor, en términos absolutos, que en la tasa de participación masculina, mientras que lo contrario ocurre en el Perú y el Uruguay.

Por otro lado, en todos los países analizados, las mujeres, sin importar su condición étnico-racial, tienen menores tasas de participación laboral que los hombres afrodescendientes y no afrodescendientes. La brecha de género en la tasa de participación en la población afrodescendiente es mayor que en la población no afrodescendiente, con excepción de Panamá, en donde la brecha de género en la tasa de participación laboral es bastante similar en las poblaciones afrodescendientes y no afrodescendientes. La magnitud de la brecha de género oscila entre 32 y 15 puntos porcentuales en la población afrodescendiente (en Ecuador y Uruguay, respectivamente) y entre 26 y 13 puntos porcentuales en la población no afrodescendiente (también en estos países, respectivamente).

**Gráfico 1**  
**América Latina (6 países): tasas de participación en población de 15 a 64 años,**  
**por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

En el gráfico 2 se muestran las tasas de desocupación, otro de los principales indicadores de exclusión del mercado laboral, según condición étnico-racial y sexo, en los mismos seis países y con anterioridad a la pandemia. En él se observa una situación bastante más homogénea que lo observado en el indicador de participación laboral. Con excepción del Perú<sup>5</sup>, en todos los países analizados la tasa de desocupación de la población afrodescendiente es mayor que la de la población no afrodescendiente, reflejando los mayores obstáculos que enfrenta la población afrodescendiente a la hora de encontrar un empleo.

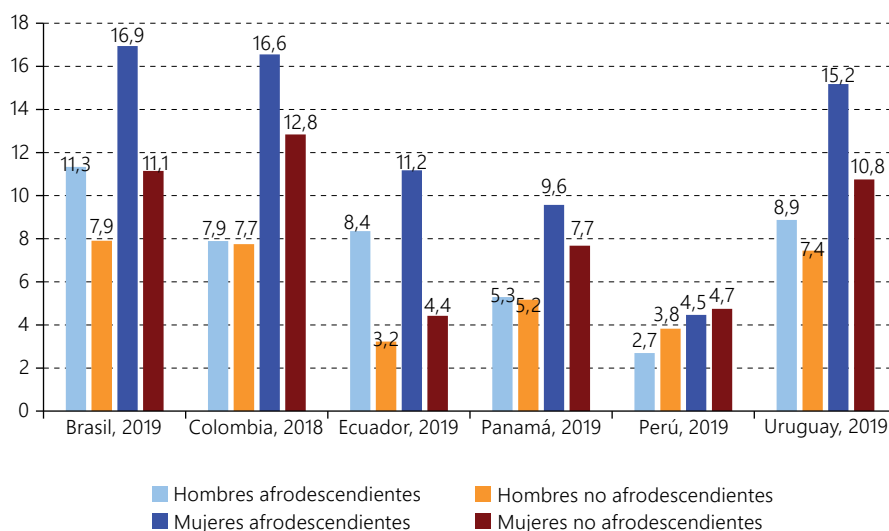
Además, al considerar las brechas étnico-raciales entre la población masculina y femenina, nuevamente ocurre que en casi todos los países, con excepción del Perú, la brecha étnico-racial que perjudica a la población afrodescendiente es mayor entre las mujeres. Junto con lo anterior, al analizar la brecha de género en las tasas de desocupación al interior de cada grupo étnico-racial se observa que, en términos absolutos, esta es mayor en la población afrodescendiente que en la no afrodescendiente en todos los países analizados. Consistente con los datos de participación laboral, las cifras de desocupación también destacan que las desigualdades étnico-raciales y las de género se cruzan y entrelazan en los mercados laborales en la región, configurando núcleos duros de exclusión que se reflejan en mayores obstáculos para acceder al mercado laboral en la población femenina afrodescendiente.

Una de las principales razones que explican las mayores barreras de acceso y de permanencia en el mercado laboral que enfrenta la población femenina en América Latina es la desigual distribución sexual del trabajo no remunerado, la que las posiciona como las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado en sus hogares y comunidades. Estos obstáculos se reflejan no sólo en menores tasas de participación en el mercado del trabajo y mayores tasas de desocupación en relación con los hombres, sino que también, como se verá más adelante, en la sobrerrepresentación de las mujeres entre los jóvenes que no estudian ni se encuentran ocupados en el mercado de trabajo, y en la concentración

<sup>5</sup> Como se verá a lo largo de este informe, la situación del Perú destaca en distintos indicadores de desigualdad étnico-racial, lo que en parte podría estar respondiendo a la calidad de los datos desagregados por condición étnico-racial en su encuesta de hogares.

laboral femenina en sectores económicos de menor productividad, remuneración y prestigio social. Estas brechas y desigualdades afectan con mayor intensidad a las mujeres provenientes de contextos socioeconómicos más vulnerables y, en particular, a las afrodescendientes.

**Gráfico 2**  
**América Latina (6 países): tasa de desocupación en población de 15 a 64 años,**  
**por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*

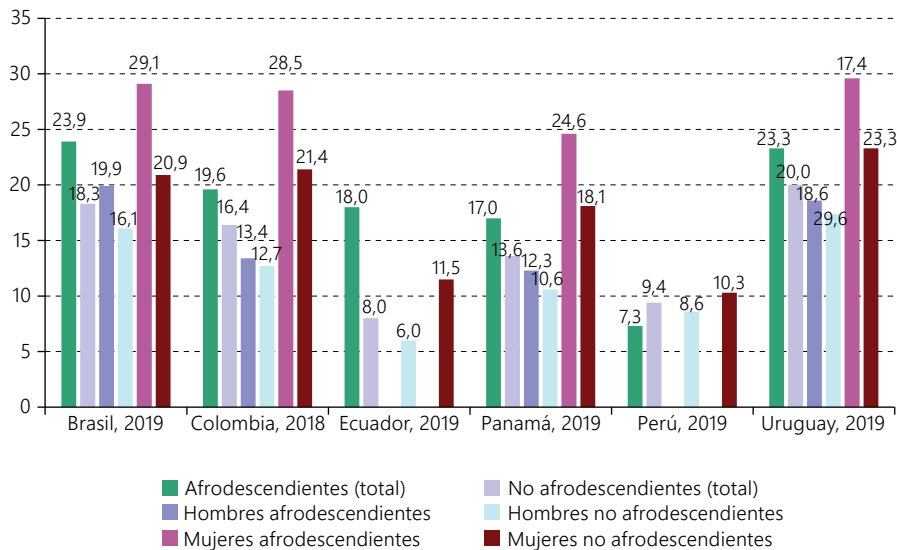


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

### 1. Las desigualdades ya se encuentran presentes al inicio de las trayectorias laborales

En el gráfico 3 se muestra la tasa de desocupación de las y los jóvenes de 15 a 29 años, según condición étnico-racial y sexo. En él se observa que las desigualdades por condición étnico-racial y de sexo ya se encuentran presentes al inicio de las trayectorias laborales. De manera similar a lo que ocurre con la tasa de desempleo de la población entre 15 y 64 años, en todos los países analizados, con excepción del Perú, las tasas de desocupación de la población joven afrodescendiente son mayores que las de la población joven no afrodescendiente. El promedio simple de esta brecha al considerar los seis países analizados es de 3,9 puntos porcentuales y, al excluir al Perú, la magnitud promedio de la brecha aumenta a 5,1 puntos porcentuales. Una vez más, la brecha étnico-racial en la población joven femenina es mayor que en la población masculina en los cuatro países en los que es posible realizar esta desagregación y la magnitud de la brecha de género en la tasa de desocupación al interior de la población afrodescendiente es mayor que en la población no afrodescendiente.

**Gráfico 3**  
**América Latina (6 países): tasa de desocupación en jóvenes de 15 a 29 años**  
**por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. No se presenta información de aquellos grupos desagregados según condición étnico-racial y sexo que no cuentan con un tamaño muestral suficientemente grande (hombres y mujeres afrodescendientes en Ecuador y Perú).

En la región, la situación de las y los jóvenes que no estudian y no están ocupados en el mercado laboral ha sido un foco de interés importante para la academia y los formuladores de políticas públicas y, como se observa en el cuadro 2, también tiene un marcado componente de condición étnico-racial y sexo (CEPAL/UNFPA, 2020). En efecto, con excepción del Perú, en todos los países bajo análisis la población afrodescendiente exhibe, en total, un mayor porcentaje de jóvenes que no estudia ni se encuentra ocupado en el mercado laboral en relación con los jóvenes no afrodescendientes, siendo el promedio simple de la brecha de cinco puntos porcentuales aproximadamente.

Al analizar la brecha étnico-racial en la población joven femenina y masculina de manera separada, nuevamente la población joven afrodescendiente exhibe un panorama más desaventajado que la población joven no afrodescendiente (con excepción de los hombres afrodescendientes jóvenes en el Perú). Finalmente, en comparación con los hombres, las mujeres jóvenes, tanto afrodescendientes como no afrodescendientes, siempre exhiben un mayor porcentaje que no estudia y no está ocupado en el mercado laboral, siendo la brecha de género, una vez más, más profunda entre la población afrodescendiente que la no afrodescendiente.

En concreto, la exclusión simultánea de la población joven del sistema educacional y del mercado laboral es mucho más profunda en la población afrodescendiente y, dentro de ella, entre las mujeres (CEPAL/UNFPA, 2020). Esto no sólo responde al racismo estructural en la región, que conlleva a la sobrerrepresentación de la población afrodescendiente entre los sectores más desaventajados, sino también, en particular para el caso de las mujeres afrodescendientes, a la mayor carga de trabajo no remunerado que asumen en todas las etapas de su ciclo de vida respecto a sus pares masculinos. Esto último se observa en el gráfico 4, el que presenta la condición de actividad de las y los jóvenes en los dos países de la región en los que fue posible realizar la desagregación por condición étnico-racial y sexo. En particular, en él se observa que, tanto en el Brasil como en Colombia, la menor tasa de participación laboral femenina en la población joven se explica principalmente por la mayor concentración de las mujeres, y en particular de las mujeres afrodescendientes, en la categoría "quehaceres domésticos".

**Cuadro 2**  
**América Latina (6 países): jóvenes que no estudian y no están ocupados**  
**en el mercado laboral (15 a 29 años), en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*

País y año de encuesta de hogares	Total		Hombres		Mujeres	
	Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No Afrodescendientes
Brasil, 2019	27,0	19,0	19,5	14,5	34,7	23,3
Colombia, 2018	26,8	22,4	15,7	12,9	37,7	31,9
Ecuador, 2019	26,0	18,7	13,5	8,3	39,5	29,9
Panamá, 2019	17,6	16,1	10,6	9,7	25,2	22,7
Perú, 2019	17,7	17,7	9,0	12,4	28,9	23,2
Uruguay, 2019	26,6	19,0	20,2	15,0	33,6	23,2

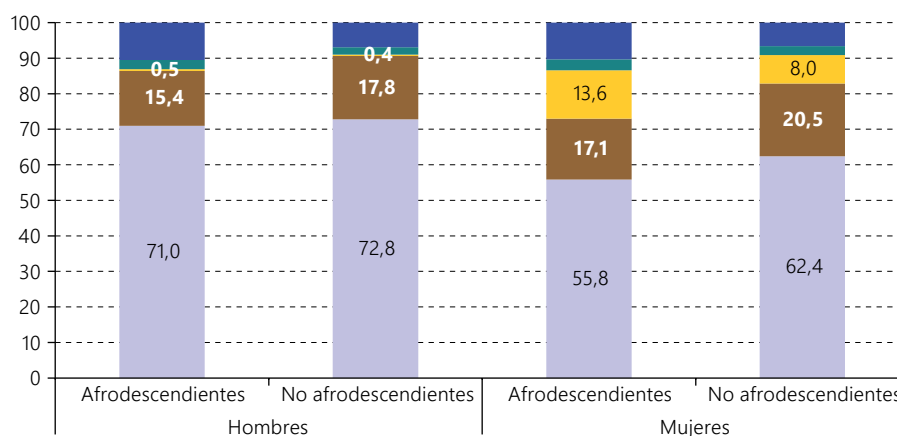
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

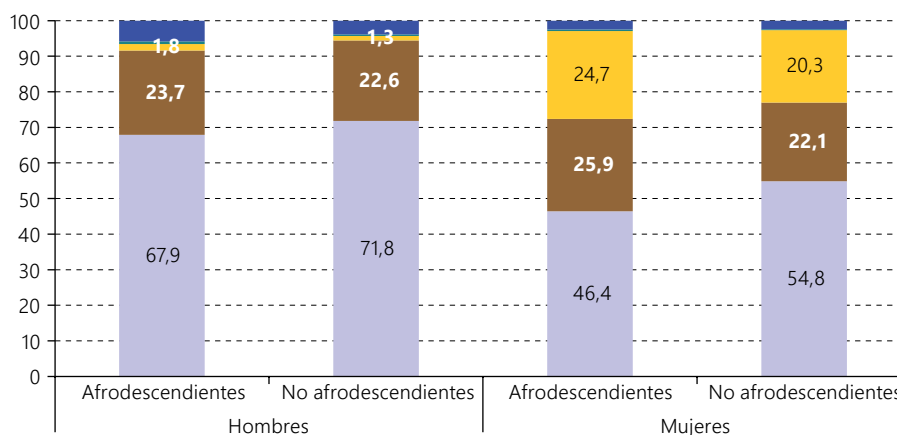
**Gráfico 4**  
**Brasil y Colombia: condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años<sup>a</sup>,**  
**por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**

(En porcentajes)

**A. Brasil, 2019**



**B. Colombia, 2018**



■ Otros inactivos económicos    ■ Personas no capacitadas para trabajar  
 ■ Quehaceres domésticos    ■ Estudiantes  
 ■ PEA

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

<sup>a</sup> La categoría PEA se refiere a la "población económicamente activa" y considera a la población que se encuentra trabajando o buscando empleo; la categoría "Personas no capacitadas para trabajar" incluye a las personas que autodeclaran no estar aptos para trabajar por razones de salud.

## C. Desigualdades educativas en el mercado laboral

La educación es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de la inclusión social y laboral de las personas, y representa uno de los principales mecanismos para disminuir las desigualdades en el mercado laboral y equiparar las oportunidades, condiciones de vida y niveles de bienestar de los distintos miembros de la sociedad. Aun cuando han habido avances importantes en la región para extender el

derecho a la educación en los distintos sectores de la población, persisten déficits que afectan de manera desproporcionada a la población de territorios rurales, a los miembros de los hogares de más bajos recursos y a la población indígena y afrodescendiente, así como a otros grupos desaventajados marcados por los ejes de la matriz de desigualdad social en la región.

En particular, durante las últimas tres décadas, los sistemas educacionales en la región han logrado un acceso prácticamente universal en la educación primaria, así como aumentos considerables en el acceso a la educación secundaria. Sin embargo, aunque las brechas en las tasas de cobertura según condición étnico-racial se han reducido sostenidamente a través del tiempo, en particular en la educación primaria, aún son importantes en la educación secundaria y mucho más, en la terciaria (CEPAL/UNFPA, 2020; Valenzuela y Yañez, 2022).

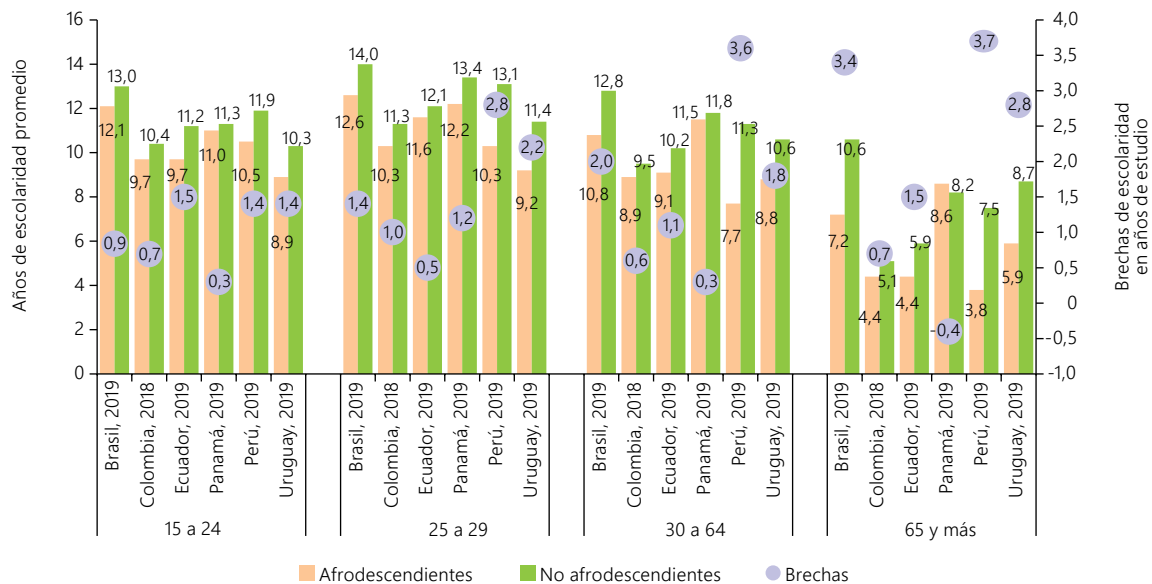
La población afrodescendiente no sólo exhibe un menor porcentaje de conclusión en la educación secundaria, sino también mayores tasas de rezago y abandono escolar (CEPAL/UNFPA, 2020; CEPAL, 2017a, 2017b). Además, la menor tasa de término de la educación secundaria y la menor calidad en los aprendizajes adquiridos durante la etapa escolar conlleva a que las y los jóvenes afrodescendientes enfrenten mayores dificultades para acceder y mantenerse en la educación superior. Además, en muchos países de la región es frecuente que las brechas educativas en la población afrodescendiente sean más pronunciadas entre los niños y jóvenes varones que entre sus pares mujeres (Valenzuela y Yañez, 2022)<sup>6</sup>.

Con todo, el nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo es un indicador relevante para caracterizar la situación de los trabajadores afrodescendientes en la región. En el gráfico 5 se presentan los años de escolaridad promedio de la población ocupada, controlando por condición étnico-racial y grupo etario en los seis países bajo análisis. En él se observa que, en promedio, la población ocupada afrodescendiente cuenta con menos años de estudio que los ocupados no afrodescendientes. Esta brecha educacional en el mercado laboral, aunque cuenta con distintas magnitudes, está presente en todos los países bajo análisis y en todos los grupos etarios, con excepción del grupo de mayores de 64 años en Panamá (aunque la magnitud de la brecha que favorece a los afrodescendientes en este grupo es relativamente pequeña). En línea con el aumento del acceso a la educación primaria y secundaria en la región durante las últimas décadas, el gráfico también muestra que la población entre 25 y 29 años, tanto afrodescendiente como no afrodescendiente, cuenta con mayores niveles de escolaridad promedio que el resto de los grupos etarios.

Cada vez más, las mujeres en América Latina están alcanzando niveles de escolaridad superiores a los de sus pares masculinos. Estos logros educacionales se reflejan, por ejemplo, en mayores tasas de graduación de la educación secundaria y mayores tasas de matriculación y graduación en la educación superior. Sin embargo, la “ventaja femenina” (Niemi, 2017) en la educación superior no se materializa en mayores remuneraciones respecto a sus pares masculinos. Esto ocurre, en parte, por la existencia de distintos obstáculos que dificultan la inclusión laboral femenina, como aquellos relacionados con la desigual división sexual del trabajo no remunerado, con creencias y discriminaciones que influyen en la valoración del trabajo femenino, así como con la presencia de barreras o “tejadados de vidrio” que limitan la ascensión laboral femenina y la subrepresentación de las mujeres en las carreras mejor remuneradas. Por ejemplo, las mujeres tienen una participación considerablemente menor que sus pares masculinos en aquellas carreras vinculadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por su sigla en inglés), las cuales no sólo son mejor remuneradas en la actualidad, sino que se estima serán cada vez más valoradas en el mercado laboral.

<sup>6</sup> Para un análisis acerca de los desafíos de inclusión que caracterizan la educación superior en América Latina y el Caribe y, en particular, la evolución de distintos indicadores educativos (tasas de cobertura bruta, de asistencia, finalización, entre otros) en la población afrodescendiente durante las últimas décadas, se recomienda ver Valenzuela y Yañez (2022).

**Gráfico 5**  
**América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población ocupada de 15 años y más,**  
**por condición racial y grupo etario, en torno a 2019**  
*(En número de años de escolaridad)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

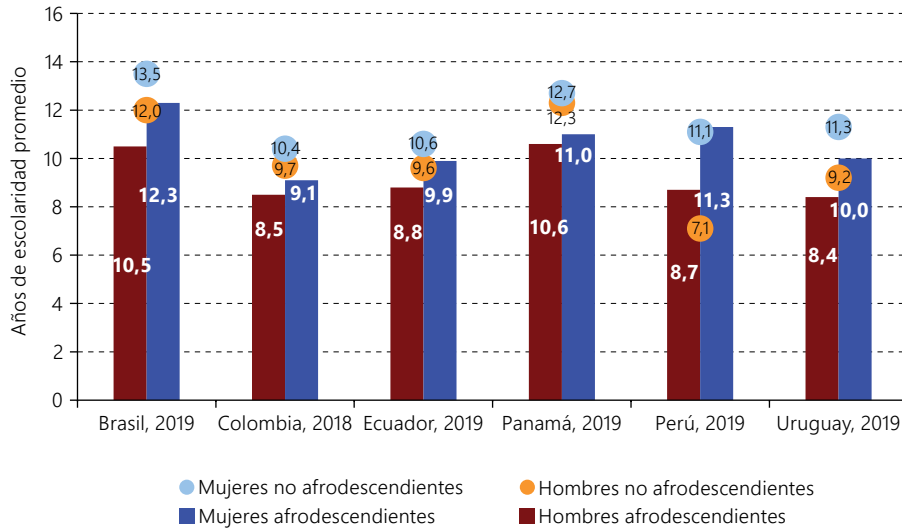
La intersección de las desigualdades según condición étnico-racial y de género configuran escenarios diversos y complejos de discriminación y desventaja que deben ser analizados con detalle y tomando en cuenta el contexto particular del país en el que ocurren (CEPAL/UNFPA, 2020). En los gráficos 5 y 6 se muestra que la menor escolaridad de la población ocupada afrodescendiente respecto a la no afrodescendiente es una regularidad que se observa en los seis países bajo análisis. Además, en el gráfico 6 se observa que, con excepción del Perú, los hombres afrodescendientes se encuentran siempre en la posición más desaventajada respecto a los otros grupos desagregados según condición étnico-racial y sexo. Sin embargo, si bien la “ventaja femenina” en educación se observa al interior de cada grupo étnico-racial, esta se relativiza al comparar la situación de las mujeres afrodescendientes con la de los hombres no afrodescendientes: tanto en Colombia como en Panamá, los hombres no afrodescendientes que se encuentran ocupados en el mercado laboral cuentan con una escolaridad promedio mayor que las ocupadas afrodescendientes.

Como se mencionó con anterioridad, la conclusión de la educación secundaria sigue siendo un desafío relevante en la región. La educación secundaria es fundamental para adquirir las competencias mínimas que se requieren para desempeñarse plena y satisfactoriamente en el mercado laboral, y para desarrollar trayectorias de aprendizaje exitosas a lo largo de la vida (Trucco, 2014; Acosta, 2021). Su no conclusión es una fuente importante de exclusión social y económica. En el gráfico 7 se compara el porcentaje de ocupados afrodescendientes y no afrodescendientes que completó la educación secundaria, en distintos tramos de edad. En él se observa que las generaciones más jóvenes tienen un mayor porcentaje de egreso que los mayores de 30 años y que estos porcentajes son relativamente similares en la mayoría de los países analizados, con excepción del Uruguay, donde los porcentajes de conclusión tanto en afrodescendientes como en no afrodescendientes son significativamente menores (véase el recuadro 1). Respecto a las brechas étnico-raciales, en todos los países y tramos etarios, el porcentaje de afrodescendientes con educación secundaria completa es menor que el porcentaje de conclusión de los no afrodescendientes; Panamá es el país que presenta las menores brechas, mientras que el Uruguay, además de contar con



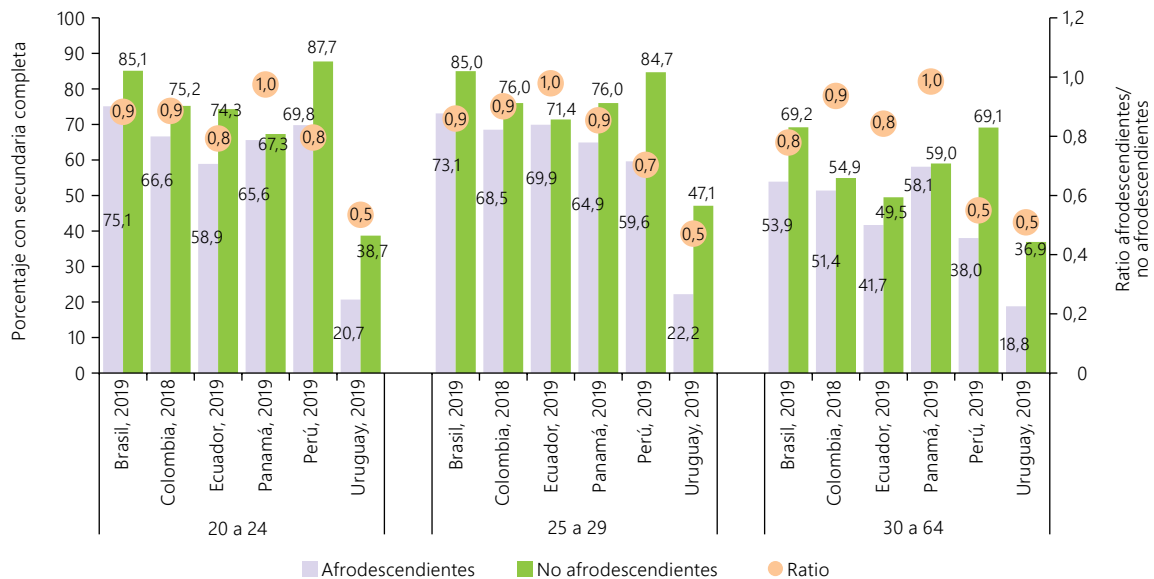
bajos niveles de conclusión, presenta consistentemente las brechas de mayor magnitud proporcional en los tres tramos etarios.

**Gráfico 6**  
**América Latina (6 países): años de escolaridad promedio de la población ocupada de 15 años y más, por condición racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En número de años de escolaridad)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

**Gráfico 7**  
**América Latina (6 países): porcentaje de la población ocupada de 20 a 64 años de edad que completó la educación secundaria por condición étnico-racial y grupos de edad, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

### Recuadro 1

#### Las brechas étnico-raciales en el sistema educacional uruguayo

A pesar de su alto ingreso per cápita y sus bajos índices de desigualdad y de pobreza en comparación con el resto de los países de la región, el Uruguay enfrenta importantes desafíos de inclusión social y laboral que afectan de manera desproporcionada a la población afrodescendiente. En efecto, las y los afrodescendientes en el Uruguay enfrentan contextos significativamente más vulnerables que sus pares no afrodescendientes, destacando las brechas étnico-raciales en distintos indicadores de inclusión, bienestar y calidad de vida.

En el ámbito educativo, el Uruguay exhibe un panorama particularmente preocupante: mientras que en el año 2012 casi la mitad de las y los jóvenes entre 20 y 24 años en América Latina había completado la educación secundaria, el porcentaje de conclusión promedio en el Uruguay sólo alcanzaba el 39%. Es más, para 2018, menos de un tercio (27%) de las y los jóvenes de 15 a 17 años que provenía de estratos socioeconómicos de bajos ingresos asistía a una edad oportuna a alguna institución educacional (Rivero y Viera, 2021). En lo que respecta a las diferencias étnico-raciales, la tasa de abandono escolar es considerablemente mayor entre la juventud afrouruguayana. De acuerdo con datos para el año 2013, casi un 67% de los jóvenes afrodescendientes mayores de 18 años dejaron de asistir a la educación formal por abandono, cifra casi un 20% mayor a la que se observa en la juventud no afrodescendiente (Consejo de Equidad Racial y Afrodescendencia, 2019).

La brecha étnico-racial en el ámbito educativo uruguayo se amplía progresivamente conforme aumenta la edad de las y los estudiantes. Si bien, de acuerdo con datos del censo general en 2011, un 74% de los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes entre 12 y 17 años asistían a la escuela, esta cifra cae a 17% en las y los jóvenes afrodescendientes entre 18 y 24 años, siendo esta última cifra menos de la mitad que la que exhiben sus contrapartes no afrodescendientes (CEPAL y otros, 2017; Consejo de Equidad Racial y Afrodescendencia, 2019). Finalmente, sólo un 8,5% de las y los jóvenes afrodescendientes entre 20 y 29 años acceden a la educación terciaria, cifra tres veces menor que el porcentaje de acceso de las y los jóvenes no afrodescendientes (CEPAL/UNFPA, 2020).

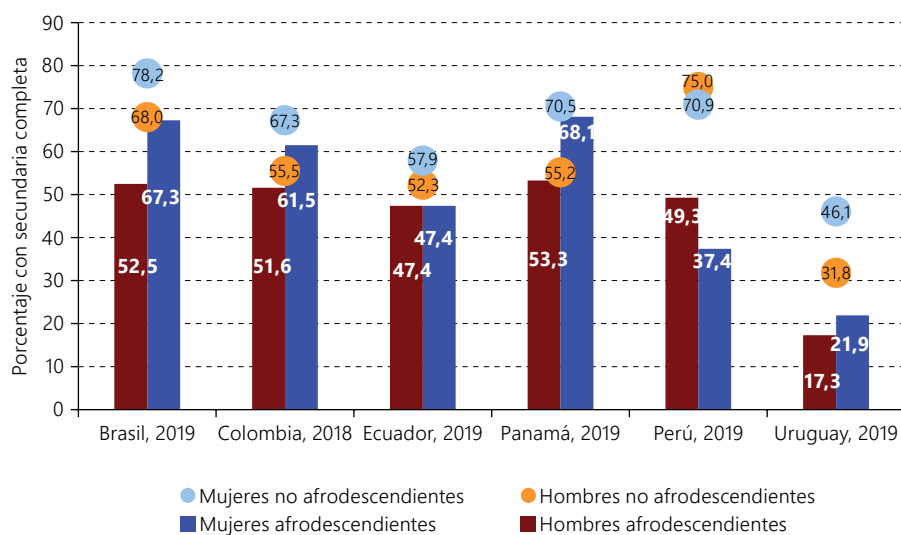
Las altas tasas de abandono escolar y de no conclusión de la educación secundaria resultan de una combinación de distintos factores. Rivero y Viera (2021) destacan la insatisfacción y descontento de las y los jóvenes con la organización y el contenido curricular: el sistema educativo es considerado excesivamente enfocado en las asignaturas, muy fraccionado y no reflejaría los intereses de las juventudes actuales. La falta de pertinencia del currículo escolar es especialmente relevante para los afrodescendientes, quienes cuentan con una mínima representación en este. Datos cualitativos en Rivero y Viera (2022) apoyan el argumento de que existe una profunda crisis de sentido en la población escolar afrodescendiente, la cual se origina, en parte, en la falta de la inclusión de temas relevantes en términos identitarios y culturales, como la historia de las comunidades afrodescendientes en la región y en el país. Por ende, primaría un "sistema educativo que no convo[ca] desde un lugar conectado a sus deseos, intereses, motivaciones y aspiraciones" y que fracasa, sobre todo en estudiantes en contextos más vulnerables, "en sus intentos de retener a su población y conseguir la culminación del ciclo obligatorio" (ibid, pág. 55).

**Fuente:** Banco Mundial (2022), Banco Mundial en Uruguay: Uruguay: panorama general. Disponible [en línea] <https://www.bancomundial.org/es/country/uruguay/overview#3>; Cabella, W., M. Nathan y M. Tenenbaum (2013), "La población Afro-uruguayana en el Censo 2011", Montevideo, Uruguay, UR. FCS-UM. Programa de Población, Trilce. Disponible [en línea] <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/7605>; CEPAL (2017), "Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos" (LC/TS.2017/121). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/426541/S1701063\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/426541/S1701063_es.pdf); Consejo de Equidad Racial y Afrodescendencia (2019), Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia, Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019 – 2022. Disponible [en línea] [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/URUGUAY\\_Plan%20nacional%20de%20equidad%20racial%20y%20afrodescendencia%202019%20-%202022.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/URUGUAY_Plan%20nacional%20de%20equidad%20racial%20y%20afrodescendencia%202019%20-%202022.pdf); N. Guigou, E. Lotte y M. Iguini (2017), *Impacto de la discriminación racial hacia la comunidad afrouruguayana*, Montevideo, Uruguay, Universidad de la República. Disponible [en línea] [https://www.fhuce.edu.uy/images/comunicacion/Noticias/2018/mayo/Informe\\_version\\_final\\_Convenio\\_OPP\\_FHCE\\_10-1.pdf](https://www.fhuce.edu.uy/images/comunicacion/Noticias/2018/mayo/Informe_version_final_Convenio_OPP_FHCE_10-1.pdf); Rivero, L. y D. Viera (2021), "Diversificación de la estructura de la escuela secundaria y segmentación educativa en América Latina: La experiencia de adolescentes y jóvenes en el Uruguay" (LC/TS.2021/46). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46814/5/S2100166\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46814/5/S2100166_es.pdf); Triaca, L., M. Ferrer y T. Echagüe (2017), "Ascendencia étnico-racial y mercado de trabajo", Ministerio de Desarrollo Social. Disponible [en línea] <http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/handle/123456789/1779>.

En el gráfico 8 se presenta el porcentaje de ocupados que completó la educación secundaria según condición étnico-racial y sexo, para la población entre 20 y 64 años. En términos absolutos, el Perú presenta las mayores brechas étnico-raciales tanto en hombres como mujeres, seguido por el Uruguay, en el caso de

las mujeres, y por el Brasil, en el caso de los hombres. Respecto a la brecha de género al interior de los grupos étnico-raciales, se observa que tanto en la población afrodescendiente como en la no afrodescendiente, las mujeres exhiben mayores porcentajes de término que los hombres, siendo la excepción —nuevamente— el Perú (donde la brecha de género se invierte tanto al interior de la población afrodescendiente como no afrodescendiente) y el Ecuador (donde hombres y mujeres afrodescendientes exhiben el mismo porcentaje de conclusión). Por otra parte, en relación con la magnitud de la brecha de género al interior de cada grupo étnico-racial, la situación es bastante heterogénea en los distintos países y no es posible obtener conclusiones generalizadas respecto a en qué grupo, si afrodescendientes o no afrodescendientes, la brecha es mayor en términos absolutos. Finalmente, en el gráfico también se observa que la situación de las mujeres afrodescendientes, si bien en todos los países es más favorable que la situación de los hombres no afrodescendientes, sólo en Colombia y Panamá es más favorable que la de los hombres no afrodescendientes, lo cual nuevamente relativiza el concepto de la “ventaja femenina” en educación.

**Gráfico 8**  
**América Latina (6 países): porcentaje de ocupados (entre 20 y 64 años) que completó la educación secundaria por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

## D. Una aproximación a la desigualdades presentes en la calidad del empleo

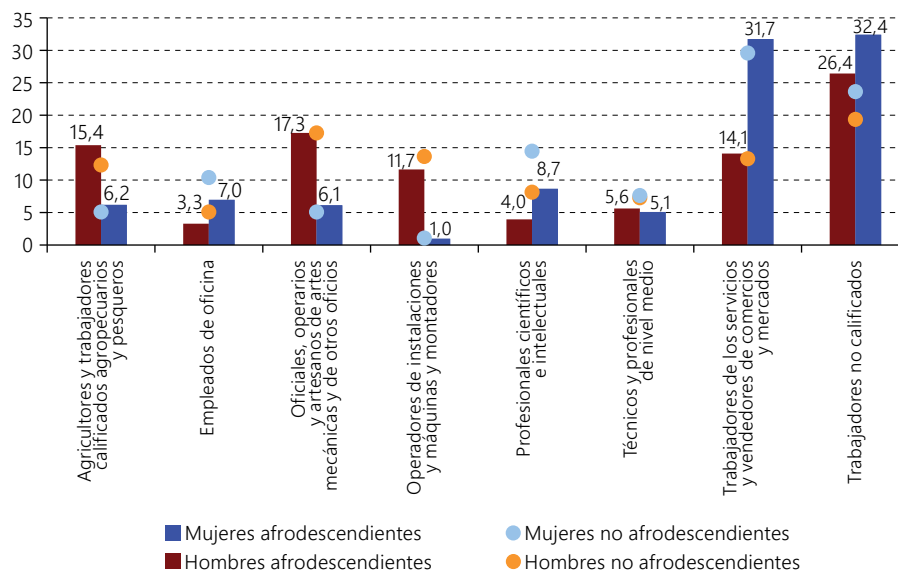
### 1. Situación ocupacional de las y los trabajadoras afrodescendientes

La calidad del empleo y las posibilidades de desarrollar trayectorias laborales estables y con mejores remuneraciones se relacionan significativamente con la situación ocupacional de el o la trabajadora. A su vez, la posición que las y los trabajadores tienen en la estructura ocupacional, es decir, el tipo de ocupación en la que se desempeñan y la categoría ocupacional en la que se encuentran, está relacionada con los distintos ejes estructurantes de la matriz de desigualdad social en la región. En particular, las y los trabajadores afrodescendientes tienen una presencia desproporcionada en empleos informales y en aquellos que requieren un nivel bajo de cualificación, lo que no se condice necesariamente con los niveles educacionales alcanzados.

En el gráfico 9 se exhibe la distribución ocupacional de la población, desagregada según condición étnico-racial y sexo, en cuatro países: el Ecuador, Panamá, el Perú y el Uruguay<sup>7</sup>. En él se observa que, en general, la categoría “trabajadores no calificados” es predominante en la población afrodescendiente: más de un cuarto de los trabajadores afrodescendientes (de sexo masculino) se desempeña en esta ocupación, mientras que esta proporción es casi un tercio en el caso de las trabajadoras afrodescendientes (seguida muy de cerca por la categoría “trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados”). Además, en el gráfico también se observa una importante brecha étnico-racial en esta categoría, pues hay cerca de un 30% más de afrodescendientes que no afrodescendientes en ella.

Por el contrario, en aquellas categorías ocupacionales que exigen mayor calificación (como “profesionales científicos e intelectuales” y “técnicos y profesionales de nivel medio”), las brechas étnico-raciales exhiben un sentido inverso: en particular, sin desagregar por sexo, la categoría de “profesionales científicos e intelectuales” concentra cerca de un 6% de los ocupados afrodescendientes, mientras que este porcentaje es casi el doble en la población no afrodescendiente (cerca de 11%). Sin embargo, y como resultado de las complejas maneras en que género y condición étnico-racial se entrelazan en el mercado laboral, esta cifra oculta el porcentaje levemente mayor de mujeres afrodescendientes que se concentra en esta categoría respecto a los hombres no afrodescendientes. Por último, el gráfico 9 también muestra que los hombres, en especial los no afrodescendientes, tienden a estar distribuidos de manera más balanceada que las mujeres en los distintos tipos de ocupaciones; en otras palabras, las mujeres -tanto afrodescendientes como no afrodescendientes- tienden a tener una mayor concentración que los hombres en las ocupaciones de menor cualificación.

**Gráfico 9**  
América Latina (4 países): porcentaje de la población ocupada de 15 años y más por tipo de ocupación, según condición étnico-racial y sexo, 2019  
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. Se trata del promedio simple en los siguientes países: Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay.

<sup>7</sup> Brasil y Colombia cuentan con una clasificación distinta de los tipos de ocupación, por lo tanto no fue posible incorporar su información en el gráfico 9.

En términos de la categoría ocupacional, los trabajadores remunerados también se pueden categorizar en asalariados (es decir, trabajadores que reciben un salario), cuenta propia (o trabajadores autoempleados), empleadores, empleo doméstico y trabajadores familiares no remunerados. En la región, la mayoría de los trabajadores se desempeñan como asalariados. En general, estos cuentan con mejores condiciones laborales y mayor acceso a la protección social que el resto de los trabajadores. Sin embargo, aun así una gran proporción de los asalariados en América Latina no se encuentra formalizado, es decir, no cuenta con contrato formal de trabajo ni con acceso a la seguridad social y a los derechos y prestaciones asociados a la condición de formalidad (CEPAL, 2017c).

En el cuadro 3 se confirma que la categoría de los trabajadores asalariados constituye la más importante en cada uno de los seis países analizados, representando más del 60% del total de trabajadores remunerados en tres de ellos (Brasil, Panamá y Uruguay) y un poco menos de la mitad en demás. Es importante destacar que en el cuadro también se observa que, al considerar el total de los ocupados, en cuatro de los seis países analizados, el porcentaje de asalariados es mayor entre los no afrodescendientes que entre los afrodescendientes (la excepción la constituyen el Ecuador y Panamá). Sin embargo, al analizar la brecha étnico-racial al interior de la población ocupada masculina y femenina de manera independiente, se observa que el menor porcentaje de asalariados en la población ocupada afrodescendiente se encuentra altamente influenciada por la situación de las mujeres afrodescendientes; mientras que en cuatro países (Brasil, Ecuador, Panamá y Uruguay) una mayor proporción de hombres ocupados afrodescendientes trabaja de manera asalariada respecto a los no afrodescendientes, en el caso de las mujeres el porcentaje siempre es menor entre las afrodescendientes que las no afrodescendientes.

La categoría de los trabajadores por cuenta propia es en general la segunda categoría más importante en cada uno de los seis países analizados. La proporción de los ocupados que trabajan por cuenta propia es particularmente relevante en Colombia, donde los ocupados autoempleados, en promedio, representan sólo 3 puntos porcentuales menos que los asalariados (43% y 46%, respectivamente). Al analizar la estructura ocupacional por condición étnico-racial, se observa que el peso del trabajo por cuenta propia en Colombia refleja la importancia que este tipo de trabajo tiene entre hombres y mujeres afrodescendientes. En efecto, cerca de 52% de los ocupados afrodescendientes se desempeña como trabajador autoempleado y menos de un 40% lo hace como asalariado, mientras que estos porcentajes son 42% y 47%, respectivamente, entre los trabajadores no afrodescendientes.

En el Perú, los afrodescendientes en trabajos por cuenta propia también cuentan con una mayor participación que los afrodescendientes asalariados. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en Colombia, esta mayor representación se explica exclusivamente por la situación de las mujeres: cerca del 50% de las ocupadas afrodescendientes se desempeña por cuenta propia, mientras que este porcentaje alcanza sólo 28% para la categoría asalariados. En contraste, la mayoría de los hombres ocupados afrodescendientes en el Perú se desempeña como asalariado (51%, versus 41% de ocupados afrodescendientes trabajando por cuenta propia).

Las demás categorías ocupacionales —empleador, empleo doméstico y trabajador familiar no remunerado— tienen una participación menor en la estructura ocupacional en cada uno de los países analizados. Los empleadores representan entre un 3% y un 7% del total de ocupados en los seis países y, en general, tanto la población no afrodescendiente como la población masculina tienen una mayor participación que los afrodescendientes y las mujeres, respectivamente. En todos los países, las mujeres exhiben una mayor participación en el empleo doméstico y en el trabajo familiar no remunerado que sus contrapartes masculinas. En el Brasil, Colombia, el Ecuador y el Uruguay, las mujeres afrodescendientes tienen una participación significativamente mayor que las no afrodescendientes en el empleo doméstico, mientras que en Panamá y el Perú la participación de las mujeres afrodescendientes es un poco menor.



Cuadro 3 (conclusión)

		Total		Hombres		Mujeres		Total
		Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes	
Panamá, 2019	Asalariados	61,9	61,0	64,2	61,9	58,6	59,9	61,3
	Cuenta propia	29,5	27,7	30,2	30,4	28,6	23,9	28,2
	Empleador	2,8	3,2	3,3	4,2	2,1	1,9	3,1
	Empleo doméstico	4,2	4,8	-	1,0	8,5	10,0	4,6
	Familiar no remunerado	1,6	3,3	1,1	2,4	2,2	4,4	2,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Perú, 2019	Asalariados	40,8	49,6	51,1	54,8	28,0	43,4	48,8
	Cuenta propia	44,8	35,7	41,0	35,1	49,6	36,4	36,6
	Empleador	2,5	4,6	3,3	5,6	-	3,4	4,4
	Empleo doméstico	2,0	2,9	-	0,3	4,6	6,1	2,8
	Familiar no remunerado	9,8	7,2	4,5	4,2	16,4	10,7	7,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Uruguay, 2019	Asalariados	65,4	68,2	71,4	68,6	57,9	67,7	68,1
	Cuenta propia	26,0	23,7	26,3	25,9	25,7	21,1	23,8
	Empleador	-	3,9	-	5,0	-	2,5	3,8
	Empleo doméstico	6,6	3,4	-	-	14,8	7,6	3,6
	Familiar no remunerado	-	0,8	-	0,5	-	1,1	0,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. Cuando el número de la muestra es insuficiente, la casilla respectiva está vacía.

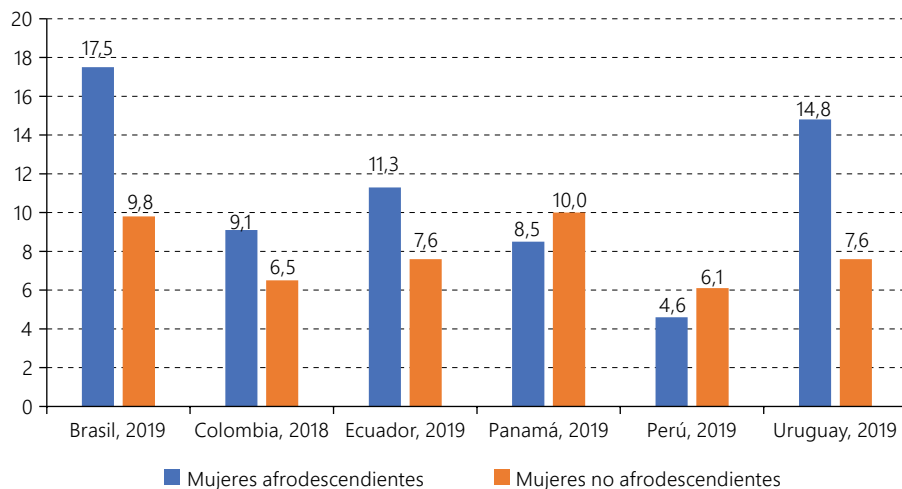
### a) Trabajo doméstico

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones que genera más empleo para las mujeres de la región, en particular para aquellas provenientes de sectores de más bajos recursos. En efecto, antes de la pandemia, más de un décimo de las mujeres ocupadas en América Latina se desempeñaba como trabajadora doméstica remunerada, es decir, un poco más de 11 millones de mujeres (CEPAL/UNFPA, 2020). La estabilidad laboral de este conjunto de mujeres fue particularmente afectada por las medidas de confinamiento y distancia social implementadas para controlar la propagación del virus, lo que se vuelve aún más preocupante al considerar que muchas de estas mujeres no trabajaban de manera formal y, por lo tanto, no tuvieron acceso a las medidas de protección social de carácter contributivo.

En efecto, el trabajo doméstico es un empleo que generalmente cuenta con poca valoración social y está asociado a bajas remuneraciones y altos niveles de desprotección y precariedad (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Debido a la intersección entre la división racial del trabajo -la cual se remonta a los orígenes colonialistas y esclavistas de la región e implica que la población afrodescendiente, en general, se emplee en puestos de menor prestigio y mayor precariedad laboral- y la división sexual del trabajo -que naturaliza la responsabilidad femenina en los trabajos domésticos y de cuidados-, las mujeres ocupadas afrodescendientes están sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico remunerado en comparación con las mujeres no afrodescendientes.

En el gráfico 10 se observa que hay más mujeres afrodescendientes que no afrodescendientes empleadas en el trabajo doméstico en cuatro de los seis países analizados (en particular, Brasil, Colombia, Ecuador y Uruguay), mientras que en los dos restantes (Panamá y Perú) la diferencia étnico-racial si bien se invierte, disminuye considerablemente su magnitud. El Brasil y el Uruguay son los dos países que exhiben las mayores brechas étnico-raciales: en ambos, la proporción de mujeres afrodescendientes que participan del trabajo doméstico es casi el doble que la proporción de mujeres no afrodescendientes.

**Gráfico 10**  
**América Latina (6 países): porcentaje de mujeres de 15 o más años que realiza trabajo doméstico, según condición étnico-racial, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

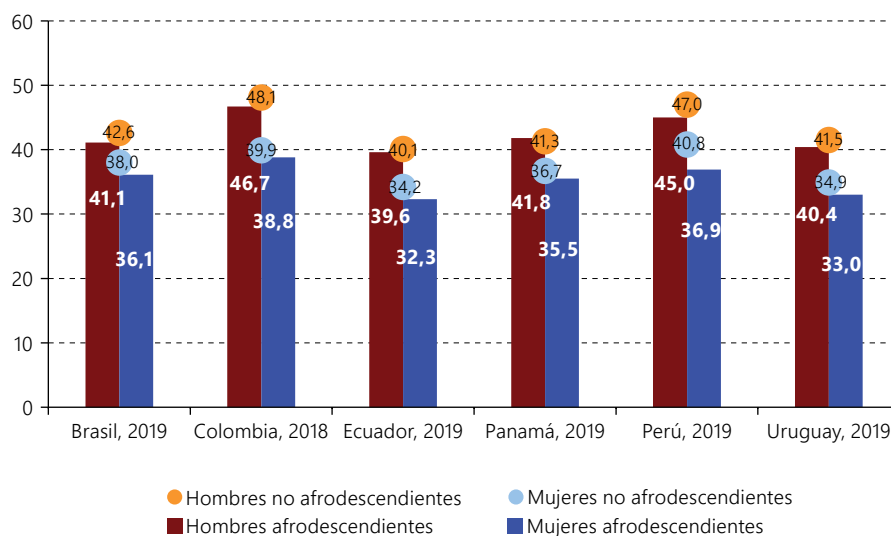


## 2. Ingresos laborales

El nivel de ingresos laborales es considerado uno de los principales indicadores de la calidad del empleo. En general, al controlar por condición étnico-racial y sexo, las mujeres afrodescendientes son el grupo poblacional que recibe los ingresos laborales más bajos en la región, mientras que los hombres no afrodescendientes, los más altos. Como ya se mencionó, las brechas de ingresos laborales se explican por las distintas características de los trabajos que generalmente desempeñan hombres, mujeres y afrodescendientes en la estructura ocupacional, así como por la presencia de normas sociales, discriminaciones y barreras que limitan o facilitan el acceso de ciertos grupos poblacionales a puestos de mayor jerarquía y remuneración.

Así, entre las diversas razones que explican el menor ingreso laboral mensual femenino respecto a los hombres, se encuentra que las mujeres —y, en particular, las mujeres afrodescendientes— trabajan un menor número de horas remuneradas al mes que sus pares masculinos (véase el gráfico 11). La menor jornada laboral femenina se explica en particular por las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente asumen al interior de los hogares y comunidades. Debido a ello, las mujeres enfrentan mayores restricciones de tiempo y movilidad que los hombres, lo que les impide tener la misma libertad y disponibilidad para aceptar y asumir jornadas laborales más extendidas.

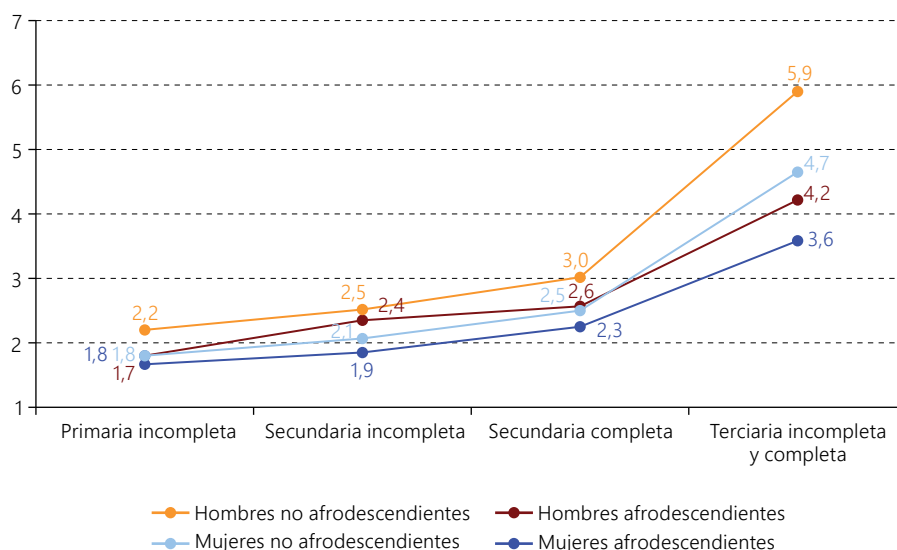
**Gráfico 11**  
América Latina (6 países): jornada laboral semanal de la población ocupada de 15 o más años según condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019  
(En horas semanales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

Sin embargo, incluso al controlar por el número de horas trabajadas, las mujeres ocupadas, tanto afrodescendientes como no afrodescendientes, reciben menores ingresos laborales para cada uno de los distintos niveles educacionales. Esto confirma la presencia de factores adicionales que afectan la situación laboral del conjunto de mujeres en la región. Más aún, como se observa en el gráfico 12, las brechas de ingreso crecen a medida que aumentan los niveles de escolaridad.

**Gráfico 12**  
**América Latina (6 países): promedio de ingresos laborales por hora de la población ocupada de 15 años y más según condición étnico-racial, sexo y escolaridad, en torno a 2019**  
*(En porcentajes de la línea de pobreza)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. La figura grafica el promedio simple de seis países: Brasil (2019), Colombia (2018), Ecuador (2019), Panamá (2019), Perú (2019) y Uruguay (2019).

### 3. Acceso a la seguridad social

Otro indicador de la calidad del empleo se relaciona con el acceso a la seguridad social; en particular, a los seguros de salud y desempleo, a derechos laborales (como aquellos relacionados con la integridad física en el puesto de trabajo y la protección laboral durante la maternidad, entre otros) y a las pensiones contributivas de vejez. Las pensiones son clave para la autonomía económica en la vejez y posibilitan el acceso a otros derechos como a la alimentación, salud, esparcimiento e integración social (Arenas, 2019). Aquellas personas que no se encuentran afiliadas a un sistema previsional y/o que no logran cotizar un monto suficiente durante su vida activa, corren el riesgo de caer en la pobreza durante la vejez, ya que, a pesar de la existencia de pensiones no contributivas, tienden a tener una cobertura limitada y ofrecer montos insuficientes.

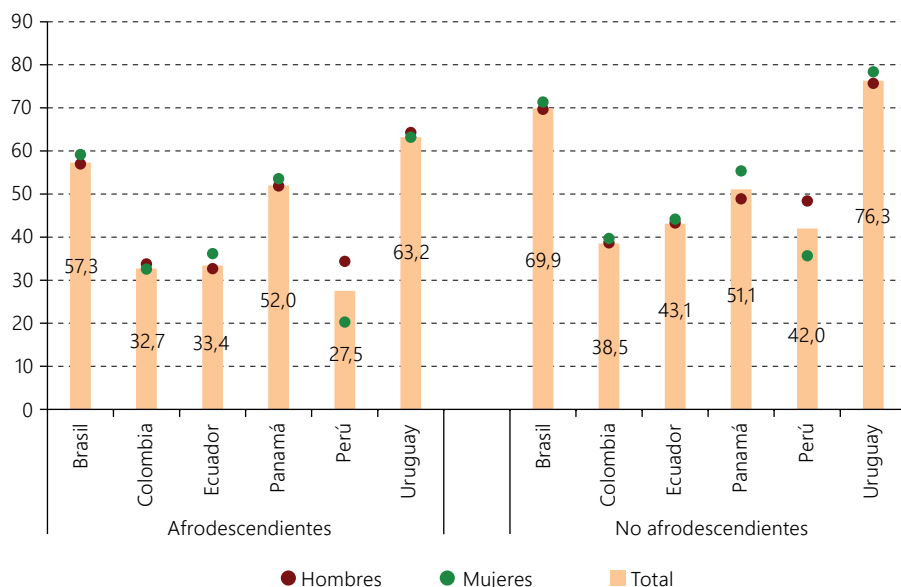
En general, las personas mayores sin acceso a la seguridad social son además aquellas que han sufrido otras exclusiones a lo largo de sus vidas. En particular, debido a que la población afrodescendiente en la región vive situaciones de exclusión y discriminación sistemática que incluyen los ámbitos del trabajo y de la protección social, es de esperar que presenten mayores obstáculos en el acceso a la seguridad social. En concreto, la población ocupada afrodescendiente presenta tasas de desempleo más elevadas, se concentra en sectores de baja productividad que se caracterizan por altas tasas de informalidad y reciben menores salarios que sus pares no afrodescendientes. En consecuencia, los hombres y las mujeres afrodescendientes en América Latina cuentan con menores tasas de afiliación y cotización en los sistemas de seguridad social (Abramo, 2021).

En efecto, información reciente de 15 países latinoamericanos muestra que, en 2019, un 47,2% de las personas ocupadas estaban afiliadas o cotizaban en los respectivos sistemas previsionales. Es importante destacar que, durante la última década y hasta antes de la pandemia, se observaban avances positivos en las tasas de afiliación y en la proporción de personas de 65 años y más con acceso a pensiones. Estos avances se relacionan con la mejora de ciertos indicadores laborales (disminución del desempleo y aumento de

la formalización y de la proporción de trabajadores asalariados en los mercados laborales nacionales), la extensión de la cobertura del sistema contributivo a sectores antes excluidos (trabajadoras domésticas y trabajadores por cuenta propia) y al aumento de la cobertura de las pensiones no contributivas (Abramo, Cecchini y Morales, 2019; Arenas, 2019; CEPAL, 2018b). Sin embargo, muchos de estos avances se han revertido producto de la pandemia y esconden diversas desigualdades.

En el gráfico 13 se muestran las tasas de afiliación o cotización previsional en la población ocupada desagregada según origen étnico-racial y sexo en los seis países bajo análisis. En él se observa que el Uruguay y el Brasil son los países que cuentan con mayor nivel de afiliación o cotización y que en todos los países (con excepción del grupo de hombres en Panamá), las personas afrodescendientes presentan menores niveles de afiliación o cotización que las no afrodescendientes. El Perú es el país donde las personas afrodescendientes presentan el menor porcentaje de afiliación (28%) y donde la brecha étnico-racial es mayor. Por otra parte, al considerar la brecha de género en cada uno de los países y al interior de los grupos étnico-raciales, se observa que estas son bajas dentro de cada grupo étnico-racial y en algunas ocasiones favorecen levemente a las mujeres. Sin embargo, el Perú vuelve a ser la excepción, en tanto exhibe una brecha de género que favorece significativamente a los hombres tanto afrodescendientes como no afrodescendientes.

**Gráfico 13**  
**América Latina (6 países): población ocupada de 15 años y más que está afiliada o cotiza en un sistema de pensiones, por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*

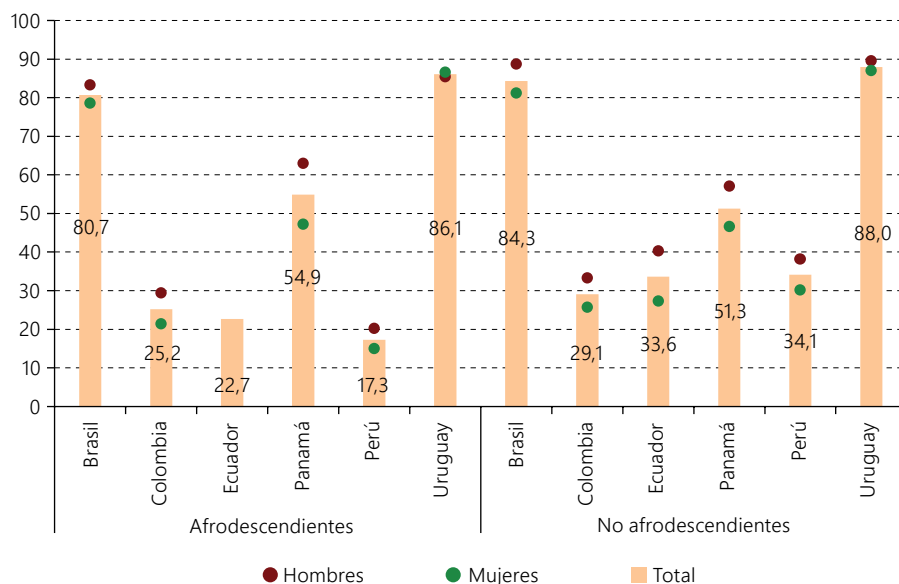


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

Aun cuando los datos del gráfico 13 no muestran una situación particularmente desfavorable de las mujeres en relación con los hombres, es importante enfatizar que presenta información de la población ocupada, es decir, información que excluye a una proporción importante de mujeres. Dado que, en relación con los hombres, las mujeres cuentan con menores tasas de participación laboral y de ocupación, y que se incorporan de maneras más precarias e inestables al mercado laboral, estas enfrentan un menor acceso a las pensiones contributivas durante la vejez (Amarante, Colacce y Manzi, 2016; CEPAL/UNFPA, 2020), lo cual es aún más preocupante al considerar que, en la región, la esperanza de vida femenina es considerablemente mayor que la de sus pares masculinos.

En el gráfico 14 se muestra que, si bien en dos de los seis países analizados hay alrededor de un 80% de la población de 65 años y más que recibe pensiones (Uruguay y Brasil), en el resto de los países bajo análisis los porcentajes de acceso a pensiones son significativamente más bajos. Los hombres y mujeres afrodescendientes exhiben menores porcentajes de acceso a pensiones en casi todos los países analizados, la excepción es Panamá (véase el recuadro 2), siendo la cobertura particularmente preocupante en Colombia, el Ecuador y el Perú. En todos los países, la cobertura previsional es mayor en la población de hombres que en la de mujeres, con excepción de la población afrodescendiente en el Uruguay, donde las mujeres de 65 años y más exhiben un porcentaje que recibe pensiones levemente mayor que los hombres. Al analizar la brecha étnico-racial al interior de los grupos de hombres y mujeres, de manera independiente, se observa que en todos los países (con excepción de Colombia) la brecha étnico-racial en el grupo de hombres cuenta con una mayor magnitud absoluta. Respecto a la brecha de género al interior de cada grupo étnico-racial, sólo en Panamá esta es considerablemente mayor en la población afrodescendiente.

**Gráfico 14**  
**América Latina (6 países): personas de 65 años y más que reciben pensiones (contributivas o no contributivas)**  
**según condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. No se incluye la información desagregada por sexo para el Ecuador, ya que el tamaño muestral no lo permitió.

Es importante destacar que en el gráfico 14 se muestran datos de acceso a pensiones, y que aun cuando en él se observan ciertas diferencias de acceso según condición étnico-racial, estas brechas y desigualdades se profundizan al considerar el monto de las prestaciones previsionales. En efecto, en el cuadro 4 se presenta el monto relativo de las pensiones contributivas en los seis países bajo análisis, i) comparando las pensiones promedio de afrodescendientes y no afrodescendientes, controlando por el sexo de quien recibe la pensión, y ii) comparando las pensiones entre hombres y mujeres al interior de ambos grupos étnico-raciales.

**Recuadro 2****¿ Se puede hablar de una excepcionalidad en la población afropanameña?**

La situación de la población afropanameña se destaca, positivamente en la región, por su excepcionalidad. En gran medida esto se debe a que, de acuerdo con distintas mediciones, los y las afrodescendientes en Panamá gozan de mejores indicadores de calidad de vida que sus contrapartes no afrodescendientes. En términos de pobreza, por ejemplo, los hogares afrodescendientes muestran tasas inferiores en comparación con la situación de otros hogares panameños (CEPAL, 2017; Banco Mundial, 2018). Esta realidad se contrapone con aquella del resto de los países de la región que cuentan con información desagregada por condición étnico-racial, en donde los niveles de pobreza extrema y no extrema en afrodescendientes son significativamente mayores que los observados en la población no afrodescendiente. De igual modo, de acuerdo con los datos presentados en CEPAL/UNFPA (2020), la población afrodescendiente en Panamá no estaría sobrerrepresentada en los hogares pertenecientes a los estratos de ingresos bajos, a diferencia de lo que sucede en el resto de los países de la región que cuentan con información desagregada. Además, los y las afrodescendientes panameños gozan de un mayor acceso a la educación que sus pares no afrodescendientes e incluso tienen, en promedio, más años de estudio (Instituto Nacional de Estadística y Censo de Panamá, 2017; CEPAL/UNFPA, 2020), lo cual conlleva a que en este país se registre la menor brecha étnico-racial en términos de escolaridad en la región. Sumado a todo lo anterior, y como se ha indicado en el presente documento (véase el gráfico 12), los y las afrodescendientes en Panamá han declarado tener un acceso sustantivo a la seguridad social, así como a los servicios de salud en niveles casi idénticos que los no afrodescendientes (Cecchini, Holz y Rodríguez Mojica, 2020).

Las relativas buenas condiciones de vida de los y las afropanameñas han tenido implicancias en el ámbito laboral en al menos dos formas. Primero, es evidente que un mayor acceso a la educación incide positivamente en la inclusión laboral de la población afropanameña y, en particular, en el tipo de ocupaciones que esta desempeña en el mercado laboral. Si bien la población afrodescendiente en América Latina se concentra mayoritariamente en los sectores primarios de la economía (como la agricultura o la ganadería), el último censo de población y vivienda en Panamá revela que los y las afropanameñas trabajan mayoritariamente en el sector de servicios, principalmente en el comercio al por mayor y menor, en hoteles y restaurantes y en actividades inmobiliarias o de alquiler (Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá, 2010). Segundo, un mayor acceso a la educación permite también, en términos generales, acceder a trabajos mejor remunerados. En efecto, la población afropanameña se ubica mayoritariamente en los estratos de ingresos medios (64,1%) y un 6,8% de ellos lo hace en los estratos altos, siendo este último porcentaje el mayor de la región, al comparar la distribución de la población afrodescendiente en los distintos países para los cuales se cuenta con información desagregada (CEPAL/UNFPA, 2020). En efecto, en promedio, la mediana del ingreso laboral mensual de los afrodescendientes supera en un 13% a la de los no afrodescendientes (Cecchini, Holz y Rodríguez Mojica, 2020).

Con todo, los distintos indicadores parecen posicionar a los y las afropanameñas como un caso atípico en la región, en particular en lo que se refiere a sus condiciones laborales. Sin embargo, si bien la información disponible indica una relativa excepcionalidad, esta debe ser interpretada con cautela. En primer lugar, es importante considerar el contexto histórico que subyace a la autoidentificación de los y las afrodescendientes en Panamá, ya que —como ha sido destacado por la encuesta Latinobarómetro y por diversas organizaciones afropanameñas (Banco Mundial, 2018)— los datos censales podrían estar sobreestimando el bienestar relativo de la población afrodescendiente en el país. El Banco Mundial asegura que los datos disponibles reflejan una sobrerrepresentación de las clases privilegiadas dentro de la población afrodescendiente en Panamá, lo cual resulta de una “compleja y antagónica historia racial (pág. 56)” que impide a la mayoría de los afropanameños de clases menos privilegiadas autoidentificarse como tales.

En efecto, hasta la independencia de Panamá en 1903, las élites políticas y económicas generaron un fuerte discurso que enfatizaba la mezcla de indígenas, afrodescendientes y españoles en una sola “extensa población mestiza y mulata” (pág. 56). Este grupo incluía a los coloquialmente llamados “negros coloniales”, es decir, a quienes descendían de los primeros esclavos africanos que llegaron durante la colonia española. Esta relativa fluidez racial, sin embargo, se interrumpe con el aumento de la presencia estadounidense en el país. Desde comienzos del siglo XX, Panamá experimentó una importante entrada de los coloquialmente llamados “negros antillanos”, es decir, de trabajadores provenientes de Barbados, Granada, Jamaica y otros territorios anglo-caribeños. La fuerte inmigración antillana, combinada con un sistema de segregación racial implementado por los estadounidenses, generaron en las poblaciones afrodescendientes panameñas un sentimiento de fuerte resistencia. Para mediados del siglo XX, varios grupos nacionalistas habrían convertido a la afrodescendencia en una “categoría asociada al extranjero” y hasta cierto punto, “anti-panameña” (Banco Mundial, 2018, pág. 56). Este importante antecedente histórico y cultural ilustraría en parte el motivo por el cual los sectores menos educados y en situaciones de mayor vulnerabilidad de la población afropanameña tienden a autoidentificarse en menor medida que aquellos con mayor educación e ingresos.

## Recuadro 2 (conclusión)

Como segunda consideración, es importante matizar la situación relativamente privilegiada de la población afrodescendiente en Panamá con algunas de las consideraciones relativas al futuro del trabajo. La automatización laboral, por ejemplo, presenta un problema latente para la población afrodescendiente en Panamá. Como se muestra en el presente documento (véase el gráfico 16), más de la mitad de los y las afrodescendientes en el país se encuentran en puestos de trabajo con riesgo potencial de automatización. Esta situación es aún más pronunciada en el grupo de jóvenes afrodescendientes entre 15 y 29 años, ya que el 49% de estos se encuentra en puestos de trabajo con alto riesgo de automatización. Estos datos ilustran una realidad compleja que se complica aún más al considerar que muchas de las habilidades específicas que serán más demandadas en el contexto de la cuarta revolución industrial (como las habilidades asociadas a las carreras STEM), se desarrollan principalmente en la educación técnica y superior, en un contexto en el que sólo cerca del 12% de la población afropanameña accede a la educación universitaria (Banco Mundial, 2018).

Con todo, si bien los datos censales y de las encuestas de hogares tienden a mostrar mejores indicadores socioeconómicos para la población afropanameña, sería útil complementar esta información con estudios cualitativos que permitan construir un diagnóstico más profundo y complejo, considerando las especificidades históricas, sociales y políticas en las que viven las poblaciones afrodescendientes.

Fuente: Cecchini, S., R. Holz y A. Rodríguez Mojica (2020), "La matriz de la desigualdad social en Panamá", *Serie de políticas sociales* N°236 (LC/TS.2020/121). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46437-la-matriz-la-desigualdad-social-panama>; CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017), "Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2017/121). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42654/1/S1701063\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42654/1/S1701063_es.pdf); CEPAL/UNFPA (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2020), "Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina" (LC/PUB.2020/14) Santiago, CEPAL. Disponible [en línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46191/4/S2000226\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46191/4/S2000226_es.pdf); Banco Mundial (2018), Afrodescendientes en Latinoamérica: hacia un marco de inclusión, Washington, Estados Unidos; Instituto Nacional de Estadística y Censo de Panamá (2017), "Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples". Disponible [en línea] [https://www.inec.gob.pa/publicaciones/Default3.aspx?ID\\_PUBLICACION=818&ID\\_CATEGORIA=5&ID\\_SUBCATEGORIA=38](https://www.inec.gob.pa/publicaciones/Default3.aspx?ID_PUBLICACION=818&ID_CATEGORIA=5&ID_SUBCATEGORIA=38); Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá (2010), "Principales características socioeconómicas de la población afrodescendiente", Panama City, Panama. Disponible [en línea] <https://www.inec.gob.pa/redpan/sid/docs/documentos%20tematicos/Atlas%20social%20de%20Panama/07%20-%20Principales%20caracter%20ADstic%20socio-econ%20B3mic%20de%20la%20pobl.pdf>; Morrison, J. (2020), 'Trabajando como negra: mujeres afrodescendientes en el mercado laboral', *Factor Trabajo*, 28 July. Disponible [en línea] <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/mujeres-afrodescendientes-en-el-mercado-laboral/>; Zavala, V. (2020), "Potencial de la mujer afropanameña", 31 July. Disponible [en línea] <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/potencial-de-la-mujer-afropanameña/>.

**Cuadro 4**  
**América Latina (6 países): relación entre pensiones contributivas promedio**  
**según condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En ratios)*

País	Ratio pensiones contributivas promedio entre afrodescendientes y no afrodescendientes en la población total (ambos sexos) y en subgrupos según sexo			Ratio pensiones contributivas promedio entre mujeres y hombres al interior de subgrupos según condición étnico-racial	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Afrodescendientes	No Afrodescendientes
Brasil, 2019	68,7	69,4	67,6	87,2	89,5
Colombia, 2018	98,0	98,1	96,6	85,0	86,3
Ecuador, 2019	76,7	63,1	-	-	-

Cuadro 4 (conclusión)

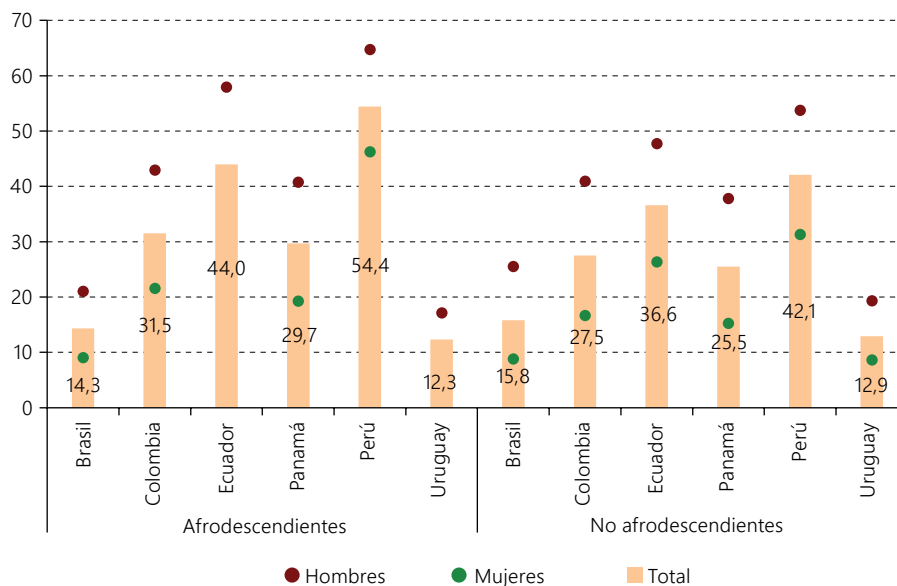
País	Ratio pensiones contributivas promedio entre afrodescendientes y no afrodescendientes en la población total (ambos sexos) y en subgrupos según sexo			Ratio pensiones contributivas promedio entre mujeres y hombres al interior de subgrupos según condición étnico-racial	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Afrodescendientes	No Afrodescendientes
Panamá, 2019	84,7	91,1	73,5	69,9	86,6
Perú, 2019	66,9	69,0	64,8	82,9	88,3
Uruguay, 2019	71,1	71,9	70,6	80,4	81,9
<b>Promedio simple</b>	<b>77,7</b>	<b>77,1</b>	<b>74,6</b>	<b>81,1</b>	<b>86,5</b>
<b>Promedio ponderado</b>	<b>69,8</b>	<b>70,5</b>	-	-	-

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. Cuando el número de la muestra es insuficiente, la casilla respectiva está vacía.

En el cuadro se observa que, en promedio, la población afrodescendiente recibe menos del 80% del monto de las pensiones que reciben los no afrodescendientes (menos del 70% si se considera el promedio ponderado, fuertemente influenciado por la situación del Brasil, país que concentra más del 90% de la población afrodescendiente al considerar los seis países con información disponible). El Perú vuelve a destacar de manera negativa, en tanto además de contar con la menor cobertura previsional exhibe el menor ratio entre el promedio de las pensiones contributivas de los afrodescendientes y los no afrodescendientes. En concreto, al considerar ambos sexos, la población afroperuana mayor de 65 años recibe pensiones contributivas que, en promedio, corresponden al 67% de las pensiones contributivas que reciben los no afrodescendientes. Asimismo, Panamá también destaca porque, a pesar de contar con las mayores brechas de género en el acceso a pensiones entre los seis países analizados, especialmente al interior de la población afrodescendiente (véase el gráfico 14), exhibe el menor ratio entre las pensiones contributivas de mujeres y hombres al interior de la población afrodescendiente.

Finalmente, en el gráfico 15 se muestra cómo la baja cobertura y los montos insuficientes de las pensiones resultan en que parte importante de las personas mayores de 65 años estén todavía ocupadas en el mercado de trabajo (González, Sosa y Reboiras, 2021). En efecto, el alto porcentaje de adultos mayores que recibe pensiones tanto en el Brasil como en el Uruguay, tiene como contrapartida menores porcentajes de personas mayores que siguen ocupadas durante la vejez. Los datos también muestran, por un lado, que las personas mayores afrodescendientes tienen mayores porcentajes de ocupación que las no afrodescendientes en cuatro de los seis países analizados, con brechas importantes en el Perú y el Ecuador. Los dos países donde la población no afrodescendiente de 65 años y más exhibe mayores tasas de ocupación que la afrodescendiente son, justamente, el Brasil y el Uruguay, situación que se explica mayormente por la situación de los hombres no afrodescendientes respecto a los hombres afrodescendientes. En efecto, en todos los países con los que se cuenta información desagregada por sexo, las mujeres afrodescendientes de 65 años y más cuentan con mayores tasas de ocupación que las no afrodescendientes en el mismo rango etario. Por último, la brecha de género al interior de la población no afrodescendiente es mayor que la brecha de género al interior de la población afrodescendiente en todos los países para los cuales se cuenta con información desagregada por sexo.

**Gráfico 15**  
**América Latina (6 países): personas de 65 años y más que están ocupadas**  
**por condición étnico-racial y sexo, en torno a 2019**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. No se presenta el dato para las mujeres afrodescendientes en Uruguay y Ecuador porque la muestra tiene un tamaño insuficiente.

## E. Un análisis integrado de la inclusión laboral de la población afrodescendiente en América Latina

La inclusión laboral de la población afrodescendiente presenta importantes brechas e inequidades relacionadas con el cruce de los distintos ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad; es decir, con las diversas y complejas maneras en que las desigualdades según condición étnico-racial, género y ciclo de vida se entrelazan, transforman y potencian al interior de los distintos contextos nacionales. Estas desigualdades son de larga data y tienen sus raíces en el pasado colonial, esclavista y patriarcal de la región. De esta manera, el desafío de trabajo decente no puede abordarse aisladamente de las distintas precariedades que caracterizan la vida de poblaciones históricamente excluidas. En otras palabras, sin avances en la inclusión social de la población afrodescendiente, los desafíos de inclusión laboral se tornan crecientemente complejos. Esto se refiere “a la necesidad de avanzar en crecientes niveles de inclusión y participación en los beneficios del desarrollo y en el ejercicio de los derechos, comenzando por lograr, al menos, por un lado, un nivel básico de bienestar mediante el acceso universal a servicios sociales de calidad y, por otro, el acceso a oportunidades de trabajo decente, con cobertura de la seguridad social” (CEPAL, 2017c, pág.91).

La educación es un derecho humano fuertemente vinculado con las posibilidades de acceder a trabajos decentes. En este capítulo se presentó la brecha educacional entre la población ocupada afrodescendiente y no afrodescendiente, destacando que, en promedio, la población afrodescendiente cuenta con un menor nivel educacional que la población no afrodescendiente, y que las brechas educacionales tienden a crecer a medida que aumenta el nivel educativo.

El capítulo también ilustra las complejas maneras en que raza y género se articulan para configurar distintas desigualdades al interior de la población afrodescendiente y entre afrodescendientes y no



afrodescendientes. En particular, dentro de cada grupo étnico-racial, las mujeres tienden a tener un mayor nivel educacional que los hombres y, en algunos casos, la situación educacional de las mujeres afrodescendientes resulta más favorable que la de los hombres no afrodescendientes. Es importante destacar que esta brecha a favor de las mujeres es más pronunciada al interior de la población ocupada que al considerar el total de la población, en parte, debido a la menor tasa de participación laboral de las mujeres con menores niveles de escolaridad; lo anterior no ocurre en hombres con menores niveles de escolaridad, en parte porque, debido a la división sexual del trabajo, la población masculina enfrenta mayores presiones que las mujeres para participar del mercado laboral. Con todo, al considerar la condición étnico-racial y el género, los hombres afrodescendientes constituyen el grupo poblacional que tiene, en promedio, el menor nivel educacional, tanto al considerar el total de la población como al considerar sólo la población ocupada.

Como se discutirá en el próximo capítulo, la interacción de las desigualdades socioeconómicas y territoriales con las dificultades para la continuación de los estudios durante la pandemia, amenaza con profundizar la brecha educacional según condición étnico-racial y, por lo tanto, es probable que las desigualdades entre afrodescendientes y no afrodescendientes en el funcionamiento futuro de los mercados laborales regionales se exacerben.

A pesar de la “ventaja femenina” en educación, las mujeres presentan mayores obstáculos y dificultades para acceder al mercado del trabajo, lo cual se expresa en menores tasas de participación laboral respecto a sus pares masculinos y mayores tasas de desempleo. Distintos factores, tales como la subrepresentación de las mujeres en las carreras más valoradas en el mercado laboral (como las carreras STEM), la presencia de “tejadados de vidrio” que obstaculizan su presencia en puestos de mayor responsabilidad y liderazgo, y la sobrecarga femenina de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, influyen en que las mujeres ocupadas se concentren en sectores de menor productividad y en empleos informales y con una menor remuneración. La inserción laboral de las mujeres afrodescendientes es más precaria que la de las mujeres no afrodescendientes, ya que además de tener que enfrentar los costos y obstáculos asociados a su condición de mujer, enfrentan otras situaciones de discriminación vinculados con su condición étnico-racial y su mayor representación en los hogares en situación de pobreza.

En general, la población ocupada afrodescendiente está sobrerrepresentada en los sectores económicos que requieren menor calificación, así como en las ocupaciones informales y de menor remuneración. Como se discute en el próximo capítulo, debido a esta segmentación ocupacional (y su sobrerrepresentación en ocupaciones de la “primera línea”, como las actividades laborales de limpieza, transporte, mensajería, almacenamiento y cuidados) y a la mayor incidencia de enfermedades, comorbilidades, riesgo de contagio y de sufrir complicaciones en caso de infectarse, la población afrodescendiente ha estado entre las más perjudicadas por la pandemia, enfrentado una mayor probabilidad de despido durante esta y, simultáneamente, un menor acceso a la protección social.

Por otra parte, en este capítulo también se intentó destacar que las desigualdades laborales por género y condición étnico-racial tienen distintas expresiones a lo largo del ciclo de vida. En particular, las desigualdades presentes en el funcionamiento de los mercados laborales tienen un impacto significativo en la capacidad de generar ingresos propios y en la autonomía económica alcanzada durante la vejez. Las diferencias en los tipos de trabajo que realizan hombres, mujeres, afrodescendientes y no afrodescendientes, los sectores productivos donde se desempeñan mayoritariamente, y el tiempo que pueden destinar al trabajo remunerado, inciden en las brechas de ingresos laborales y en la capacidad que cada grupo tiene para contribuir en los sistemas de previsión social. En general, la población afrodescendiente cuenta con menores tasas de cotización y, por lo tanto, durante la vejez, exhibe un mayor porcentaje que no recibe pensiones contributivas respecto a la población no afrodescendiente. Más aún, cuando reciben pensiones, el monto de estas es, en general, mucho menor. Esta situación es, una vez más, particularmente crítica para las mujeres afrodescendientes.

La inclusión laboral de las y los jóvenes en América Latina es muy precaria: las tasas de desempleo y de informalidad juvenil son considerablemente mayores que las de la población adulta y las personas

jóvenes enfrentan importantes obstáculos en la transición de la escuela al trabajo (CEPAL, 2021a; Gontero y Weller, 2015). La juventud afrodescendiente se encuentra en una situación particularmente precaria, ya que cuenta con mayores tasas de desempleo que la juventud no afrodescendiente en todos los países analizados. Las mujeres jóvenes afrodescendientes son particularmente vulnerables dado el cruce de las desigualdades raciales, de género y por ciclo de vida. En concreto, las jóvenes afrodescendientes exhiben menores tasas de ocupación y mayores tasas de desempleo respecto a todos los demás grupos poblacionales al controlar por condición étnico-racial y género y, además, se encuentran sobrerrepresentadas en el grupo de jóvenes que no estudia ni está ocupado en el mercado laboral.

Por último, en el capítulo también se observa que hay desigualdades étnico-raciales en América Latina que no se logran resumir en tendencias generales que representen la realidad de todos los países de la región. Es decir, incluso controlando por la condición étnico-racial y el género, en algunos de los indicadores analizados prevalece la "situación país". Un mayor análisis de las diferencias entre países brindaría mayores insumos para entender la naturaleza de los cambios que son necesarios de implementar en los distintos Estados y sistemas de bienestar de la región.

## II. Cambio tecnológico, pandemia y futuro del trabajo de las personas afrodescendientes

Los mercados laborales de la región están atravesando un importante período de cambios, marcado por importantes innovaciones tecnológicas, transformaciones organizacionales y diversas tendencias medioambientales, demográficas, políticas y culturales (OIT, 2019; CEPAL, 2021a). El futuro del trabajo abarca múltiples dinámicas que modifican crecientemente el funcionamiento de los mercados laborales globales y regionales. Sin embargo, en este capítulo se analizará uno de sus ámbitos, en particular, el impacto de los cambios tecnológicos en las condiciones laborales de la población afrodescendiente y los principales desafíos de inclusión laboral que emergen y se profundizan en este contexto.

En la primera sección se analizan los procesos de destrucción, generación y transformación del empleo asociados a la llamada cuarta revolución industrial. Aunque esta sección muestra la heterogeneidad de los resultados que existen entre los distintos países, sugiriendo una predominancia de un 'efecto país' sobre las variables analizadas, no se ofrece un análisis detallado a nivel nacional, pues esto sobrepasaría las dimensiones de este estudio. De esta manera, se ofrece una entrada a un tema de investigación que de ninguna manera pretende cerrar el debate, sino abrir una senda aun poco estudiada para la región. La segunda sección se enfoca en la aceleración de los procesos de digitalización durante la pandemia y analiza la evidencia preliminar respecto al impacto que el shock sanitario tuvo en la inclusión laboral de la población afrodescendiente.

### A. Nuevas tecnologías y desafíos del futuro del trabajo

Los cambios tecnológicos relacionados con la cuarta revolución industrial se originan con la llegada de la inteligencia artificial y de la robótica avanzada a los procesos productivos, así como con la profundización del uso de las tecnologías de información y comunicación que se comenzaron a diseminar en el mundo en las décadas de los ochenta y noventa del siglo pasado. El desarrollo de nuevas técnicas estadísticas y una capacidad de cómputo en constante expansión han permitido facilitar "el aprendizaje" de robots y computadoras para encontrar soluciones precisas y eficientes a un amplio rango de problemas. Esta revolución tecnológica se distingue de otras revoluciones anteriores por la velocidad de expansión y de adopción de las nuevas tecnologías, la cual no tiene precedentes históricos. Más aún, como se muestra más

adelante, la pandemia ha acelerado muchos de estos procesos, en particular, la digitalización de distintos aspectos de nuestras vidas, desde cómo nos relacionamos con otros hasta los modos de producción y consumo, y los modelos de negocios.

Como en el pasado, las nuevas tecnologías representan oportunidades en términos de productividad y crecimiento del bienestar, pero también constituyen una disrupción importante en la organización del trabajo, impactando de manera diferenciada a los distintos grupos de trabajadores (CEPAL, 2021a). En relación con sus impactos en el mercado laboral, los cambios tecnológicos recientes se pueden agrupar en dos tipos, a veces superpuestos. Por una parte, se encuentran las tecnologías de automatización que permiten automatizar un número significativo de las tareas que tradicionalmente realizan seres humanos y, por otra parte, las tecnologías de intermediación, que aumentan la capacidad de conectar la oferta con la demanda de bienes y servicios. Las tecnologías de automatización incluyen el desarrollo y uso de robots y drones, computadores cognitivos e inteligencia artificial, sensores e Internet de las cosas, vehículos autónomos y asistentes inteligentes, entre otras tecnologías. Mientras que las tecnologías de intermediación están asociadas al uso de plataformas digitales, como por ejemplo aquellas plataformas de transporte compartido (por ejemplo, Uber y Cabify), de intermediación laboral (por ejemplo, LinkedIn), de trabajo digital (por ejemplo, Freelance) y de uso de bienes de capital (por ejemplo, Airbnb) (Bosch, Pagés y Ripani, 2018).

A continuación se profundiza en el análisis de los distintos efectos de la actual ola de cambios tecnológicos sobre el mundo del trabajo con foco en la situación de las y los trabajadores afrodescendientes.

### 1. Riesgo de automatización o sustitución tecnológica

Recientemente, diversos estudios se han concentrado en estimar los impactos de las nuevas tecnologías en los procesos de destrucción, creación y transformación de las ocupaciones. Con una variación amplia de proyecciones, tanto en América Latina como en otras regiones, la mayor preocupación ha estado en los riesgos de sustitución tecnológica y destrucción de empleos (Banco Mundial 2016; Cadena y otros, 2017; Frey y Osborne, 2017; OCDE, 2016 y 2017).

Por ejemplo, el Banco Mundial (2016) realizó una investigación enfocada en 11 países de América Latina, considerando el rezago en la adopción de nuevas tecnologías en la región. En ella, encontró que cerca del 50% de los empleos serían susceptibles a la automatización, variando desde un 40% en Nicaragua y el Estado Plurinacional de Bolivia hasta más de un 60% en la Argentina y el Uruguay. En otro estudio para América Latina, Weller, Gontero y Campbell (2019) estimaron el riesgo de sustitución de las ocupaciones para 12 países latinoamericanos en 62%. Sin embargo, cuando los autores aíslan las ocupaciones consideradas de baja productividad, es decir, les atribuyen un riesgo cero por asumir que no enfrentan riesgo de sustitución, el promedio baja al 24% del total de ocupados. En efecto, de acuerdo con Weller, Gontero y Campbell (2019), las ocupaciones de baja productividad se caracterizan por encontrarse en sectores económicos con bajo capital y bajas tasas de adopción tecnológica, por lo cual es poco probable que sufran de procesos de sustitución tecnológica en el corto y mediano plazo<sup>8</sup>.

Por otra parte, el estudio de CEPAL/OEI (2020) estima las probabilidades de automatización de las ocupaciones de acuerdo con las habilidades requeridas. En este estudio se califican como ocupaciones de bajo riesgo de automatización a los empleadores, independiente del tamaño de la empresa, a los trabajadores independientes sin calificación profesional o técnica y a los asalariados en microempresas. El estudio encontró que, del total de ocupaciones en la región, un 51% no son automatizables, un 16% tiene bajo riesgo de automatización y un 33% tiene un alto riesgo de automatización. Además, serían las personas de mediana calificación —es decir, aquellas con secundaria completa, pero terciaria incompleta— y las y los jóvenes (entre 15 y 29 años) quienes ocuparían en mayor proporción puestos de trabajo con alto riesgo de automatización.

<sup>8</sup> De baja productividad son consideradas las ocupaciones urbanas de: microempresas (empleadores y asalariados), empleo doméstico y trabajadores independientes no calificados. Sin embargo, los autores reconocen que esta decisión es una simplificación y que las nuevas tecnologías permitirían a las microempresas aumentar su productividad.

En los diversos estudios existe cierto consenso de que las transformaciones tecnológicas inciden de manera diferenciada sobre los mercados de trabajo de las distintas regiones del mundo, debido a las diferencias en tasas de informalidad, nivel de salarios y acceso a la protección social. Por ejemplo, las empresas en América Latina tienen menos incentivos para reemplazar a sus trabajadores por máquinas o computadores debido al bajo costo de la mano obra y, además, porque enfrentan mayores limitaciones financieras y de recursos humanos para introducir nuevas tecnologías. Sin embargo, aunque existe acuerdo sobre la existencia de rezagos en la adopción de nuevas tecnologías en los países en desarrollo, los estudios difieren en sus estimaciones del riesgo de automatización. Se pueden identificar, al menos, dos hipótesis que vinculan el riesgo de automatización con el nivel de desarrollo de los países. Por un lado, aquellas estimaciones que identifican un mayor impacto, pero más lento, en la medida que el país es menos desarrollado (por ejemplo, Banco Mundial, 2016; Micco y Soler, 2020) y, por otro lado, aquellas que, destacando las diferencias estructurales de los países de menor desarrollo, estiman un menor riesgo de automatización para aquellas ocupaciones condicionadas por necesidades de subsistencia (por ejemplo, véase CEPAL/OEI, 2020; Weller, Gontero y Campbell, 2019).

En la medida en que los cambios tecnológicos se empiezan a concretar aparecen nuevos estudios que van más allá de las estimaciones de probabilidades de automatización y examinan directamente la adopción de nuevos procesos tecnológicos. Los efectos del cambio tecnológico en los mercados laborales constituyen, por lo tanto, una discusión que aún no ha terminado, ya que nos encontramos frente a la presencia de cambios acelerados y altamente inciertos. Hoy en día no se conocen todas las tecnologías que existirán dentro de los próximos años y no se puede estimar con precisión la amplitud y profundidad de los impactos que estas tendrán en modos futuros de organización social y económica. Además, hay que considerar los efectos dinámicos y la interdependencia de la economía, en tanto la automatización en los países desarrollados puede constituir un riesgo para el empleo en los países emergentes si va acompañada de una reducción en la deslocalización. Por ejemplo, Díaz-Pavez y Martínez-Zarzoso (2021) muestran que la adopción de robots en países industrializados ha reducido el empleo en países emergentes. De acuerdo con este estudio, el efecto negativo de la adopción de robots en el extranjero sobre el empleo se produciría sobre todo en la agricultura y en menor medida en el sector de maquinaria industrial. Por otro lado, existirían efectos positivos de la adopción de robots en el extranjero sobre el empleo de sectores productores de caucho, plástico, minerales, y productos electrónicos y farmacéuticos.

Los efectos de la automatización sobre el empleo según condición étnico-racial dependerán, entre otros aspectos, de la segmentación ocupacional, es decir, de los sectores económicos y de las tareas específicas en que se insertan y desempeñan los y las trabajadoras afrodescendientes. Por ejemplo, la evidencia para Estados Unidos muestra que la población afroamericana está sobrerrepresentada en las ocupaciones de mayor riesgo de automatización, como aquellas ocupaciones de apoyo en oficinas, en servicios alimentarios y en trabajos de producción (por ejemplo, maquinistas) (Cook y otros, 2019). El mismo estudio proyecta que, debido a los procesos de sustitución tecnológica, los afrodescendientes en Estados Unidos tendrán una mayor tasa de desplazamiento laboral y una menor participación en la creación neta de empleos en el período 2017-2030. Estas proyecciones -que no son extrapolables a América Latina debido a las diferencias estructurales entre ambas regiones, pero sí son útiles como antecedente preliminar- indican que el grupo poblacional más vulnerable a la sustitución tecnológica estaría constituido por afroamericanos, particularmente jóvenes (entre 18 y 35 años), hombres y aquellos que no cuentan con estudios universitarios.

En otro estudio para los Estados Unidos, que estima las tendencias en la exposición de robots en más de 250 áreas metropolitanas, se descubre que a diferencia de factores como la educación, la capacitación y la discriminación, las diferencias raciales y étnicas en la intensidad o exposición de los robots no explican ninguna de las brechas de empleo entre las minorías raciales y los blancos. Pero cuando los autores focalizan en la zona industrial del medio oeste, por tener la mayor concentración de robots y el crecimiento de robots más rápido, encuentran que el crecimiento robótico tiene su mayor impacto negativo en los hombres y mujeres afrodescendientes jóvenes y menos educados (Rodgers y

Freeman, 2019). El diagnóstico realizado en las secciones anteriores acerca de la inserción laboral, en general, más precaria de la población afrodescendiente y el menor riesgo de automatización para aquellas ocupaciones condicionadas por necesidades de subsistencia en América Latina, es un llamado de cautela para extraer conclusiones similares para el caso de la región a partir del resultado de los estudios hechos para Estados Unidos.

Esta sección profundiza las estimaciones del estudio CEPAL/OEI (2020), segmentando la estimación del riesgo de automatización por condición étnico-racial<sup>9</sup>. Dada la relevancia para el análisis que sigue, y a riesgo de repetirse, se explicitarán a continuación los supuestos metodológicos críticos que sustentan las estimaciones y algunos resultados importantes de dicho estudio. El enfoque estima las probabilidades de automatización de las ocupaciones de acuerdo con las habilidades que estas requieren. Es decir, se califica si un puesto es automatizable según las habilidades que se precisan para ejecutar sus tareas y, luego, el riesgo de automatización de las tareas se combina con el riesgo de automatización de ocupaciones según el marco de Frey y Osborne (2017) para computar el riesgo de automatización de la totalidad de los puestos de trabajo en la región. Además, entre los puestos de trabajo potencialmente automatizables, se califican, *a priori*, con bajo riesgo de automatización a los empleadores (independientemente del tamaño de la empresa), a los trabajadores independientes sin calificación profesional o técnica y a los asalariados en microempresas. La CEPAL considera estos dos últimos tipos de ocupación como de baja productividad. En efecto, según datos de 2019<sup>10</sup>, el 57,7% de los afrodescendientes se ocupa en sectores de baja productividad, comparado con un 50,8% de los trabajadores no afrodescendientes.

Los principales resultados del estudio indican que un 51% de las ocupaciones podrían considerarse no automatizables, un 16% tiene bajo riesgo de automatización y un 33% tiene un alto riesgo de automatización. Las personas de mediana calificación y las y los jóvenes (entre 15 y 29 años) ocuparían en mayor proporción puestos de trabajo con alto riesgo de automatización. Tomando en cuenta estos antecedentes, una hipótesis preliminar señalaría entonces que, dado que en general los trabajadores y las trabajadoras afrodescendientes reciben una remuneración menor que sus contrapartes no afrodescendientes y se concentran en sectores de menor productividad, es de esperar que el riesgo que se automaticen sus puestos de trabajo también sea menor.

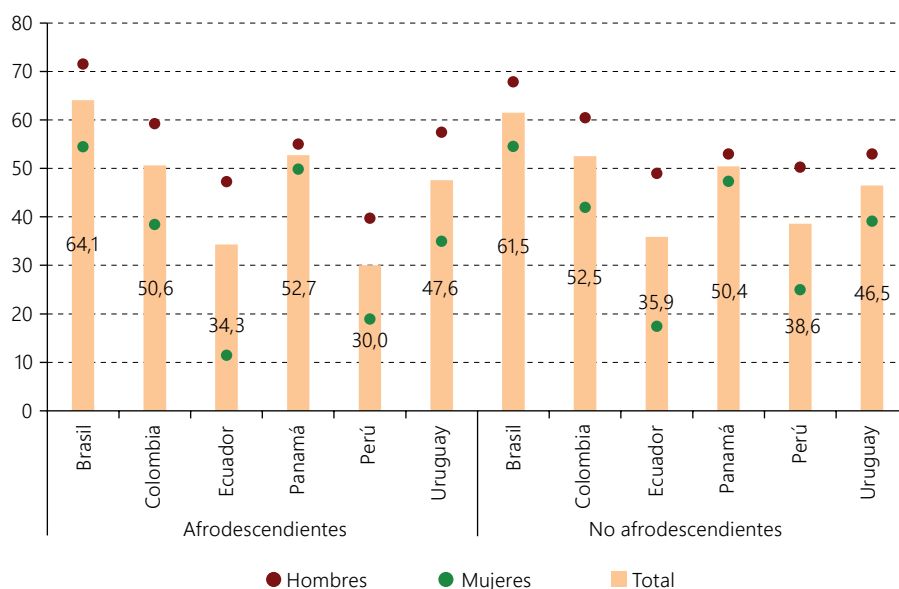
Una primera mirada para los seis países (Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay) en los cuales es posible realizar un análisis para grupos étnico-raciales, señala probabilidades de automatización bastante similares. En efecto, considerando el promedio simple de los seis países, los resultados muestran que un 46,6% y un 47,6% de las ocupaciones podría considerarse potencialmente automatizable (incluyendo alto y bajo riesgo de automatización) en la población afrodescendiente y no afrodescendiente, respectivamente. Incluso cuando se examina por alto y bajo riesgo de automatización, los porcentajes se mantienen en niveles similares entre grupos étnico-raciales. Mientras la estimación para los ocupados afrodescendientes muestra un 29,8% de alto riesgo de automatización, para los no afrodescendientes es un 31,05%. El porcentaje de bajo riesgo de automatización de las ocupaciones es un 16,8% y 16,6% respectivamente. Es decir, aunque la población afrodescendiente esté, en general, sobrerrepresentada en las categorías ocupacionales consideradas de baja productividad, aquellas que requieren menores calificaciones y reportan menores ingresos, esto no necesariamente conlleva una inserción laboral que enfrenta menores riesgos de automatización. Este resultado podría darse porque, como se verá en lo que sigue, parecieran predominar los "efectos país" vinculados a la estructura productiva por sobre consideraciones étnico-raciales

<sup>9</sup> Dicho estudio combina la caracterización individual de los ocupados, en relación con el uso de habilidades dentro de su entorno laboral basado en la Evaluación Internacional de las Competencias para Adultos (PIAAC), con la probabilidad de que una ocupación sea automatizable en el marco de ocupaciones automatizables y no automatizables planteado por Frey y Osborne (2017). Este análisis se aplicó a cuatro países (Chile, Ecuador, México y Perú). Para los restantes países que no contaban con información de la PIAAC se siguió un procedimiento distinto. Para mayor detalle véase el anexo metodológico de CEPAL/OEI (2020), "Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante", Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/116), Santiago. Disponible [en línea] [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf).

<sup>10</sup> Promedio simple de los seis países que cuentan con datos desagregados según condición étnico-racial y ponen a disposición sus encuestas de hogares para el análisis de la CEPAL.

En el gráfico 16 se presenta el porcentaje de ocupados con riesgo potencial de automatización en los seis países analizados, desagregando por condición étnico-racial y sexo. En él se observa que el Perú y el Ecuador tienen el menor porcentaje de ocupados en puestos de trabajo con riesgo potencial de automatización (cerca del 35%), mientras que el Brasil muestra el mayor valor (alrededor del 62%). Por otra parte, el porcentaje de ocupados en puestos de trabajo con riesgo potencial de automatización es siempre mayor para los hombres que para las mujeres, sin importar su condición étnico-racial. Además, al observar la situación de los afrodescendientes, se observa una gran heterogeneidad entre países. Mientras que, en el Brasil, Panamá y el Uruguay, el riesgo de automatización es levemente mayor para los afrodescendientes, en Colombia, el Ecuador y el Perú, la situación es a la inversa. Panamá es el único país en que el porcentaje de ocupados en puestos de trabajo con riesgo potencial de automatización es mayor tanto para las trabajadoras como para los trabajadores afrodescendientes, pero también, al mismo tiempo, es el país que muestra las menores brechas por condición étnico-racial y sexo. En el Ecuador, por otro lado, se constatan las mayores brechas por sexo y, en el Perú, las mayores brechas por condición étnico-racial.

**Gráfico 16**  
**América Latina (6 países): porcentaje de ocupados de 15 años y más en puestos de trabajo con riesgo potencial de automatización, por condición étnico-racial y sexo, 2018**  
*(En porcentajes)*

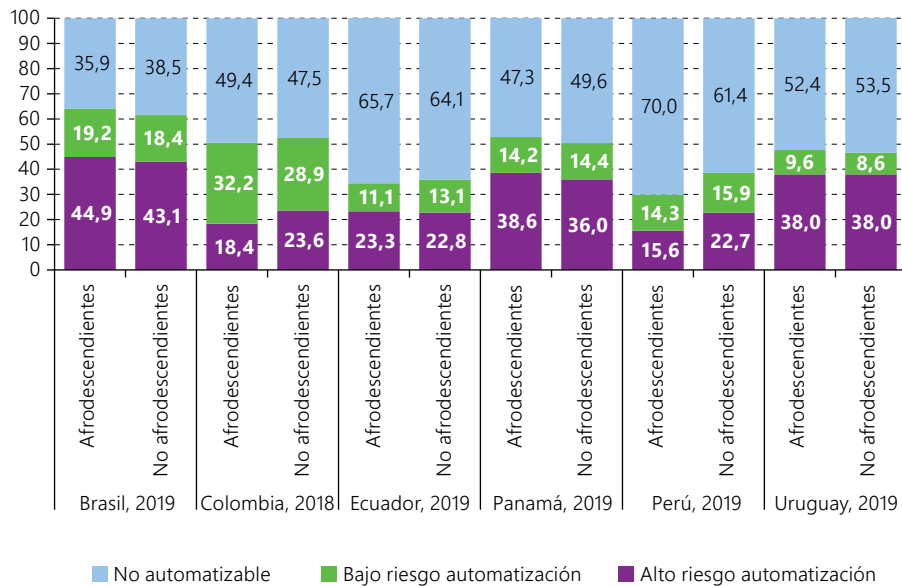


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

Al considerar los niveles alto y bajo de riesgo, los resultados parecieran indicar que el "efecto país" prevalece por sobre la condición étnico-racial; es decir, que la distribución del riesgo de automatización varía más entre países que entre los distintos grupos étnico-raciales. En efecto, en el Brasil, un 44,9% de los ocupados afrodescendientes y un 43,1% de los ocupados no afrodescendientes presentan alto riesgo de automatización; mientras que en Colombia, el Perú y el Ecuador, estos porcentajes son significativamente más bajos para afrodescendientes y no afrodescendientes. Colombia es el único país en que la mayoría de las ocupaciones automatizables son de bajo riesgo, y el Ecuador y el Perú muestran los mayores porcentajes de ocupaciones no automatizables (véase el gráfico 17). Estas estimaciones sugieren que otras variables, como por ejemplo la matriz productiva y la estructura ocupacional de los países, así como las habilidades y competencias existentes entre los trabajadores y las trabajadoras,

tienen mayor peso en la distribución de riesgos de automatización que la condición étnico-racial. Por ejemplo, el caso de Colombia podría explicarse por el alto porcentaje de trabajadores independientes en la población afrodescendiente, en tanto estas ocupaciones son consideradas, como se ha explicado con anterioridad, de bajo riesgo de automatización aun cuando sus habilidades y ocupaciones puedan ser en principio de alto riesgo.

**Gráfico 17**  
**América Latina (6 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial, 2018**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

Dado que la información agregada puede esconder diferencias importantes entre los distintos segmentos de la población, a continuación se hace un análisis más detallado de cómo las variables sexo, educación, edad, estrato socioeconómico y sector económico interactúan con la condición étnico-racial para determinar los distintos riesgos de automatización.

#### a) Sexo

Cuando se examina el riesgo de automatización por condición étnico-racial y sexo, nuevamente pareciera primar el "efecto país". Los datos muestran que los hombres presentan una probabilidad mayor de estar en ocupaciones de alto y bajo riesgo de automatización, mientras que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en aquellos empleos sin riesgo de automatización. Esta situación es válida para todos los países y responde, también a que el empleo doméstico, mayoritariamente realizado por mujeres, es en general una ocupación no automatizable debido a su componente físico y presencial (véase el gráfico 18).



**Gráfico 18**  
**América Latina (5 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización**  
**de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y sexo, 2018**  
*(En porcentajes)*

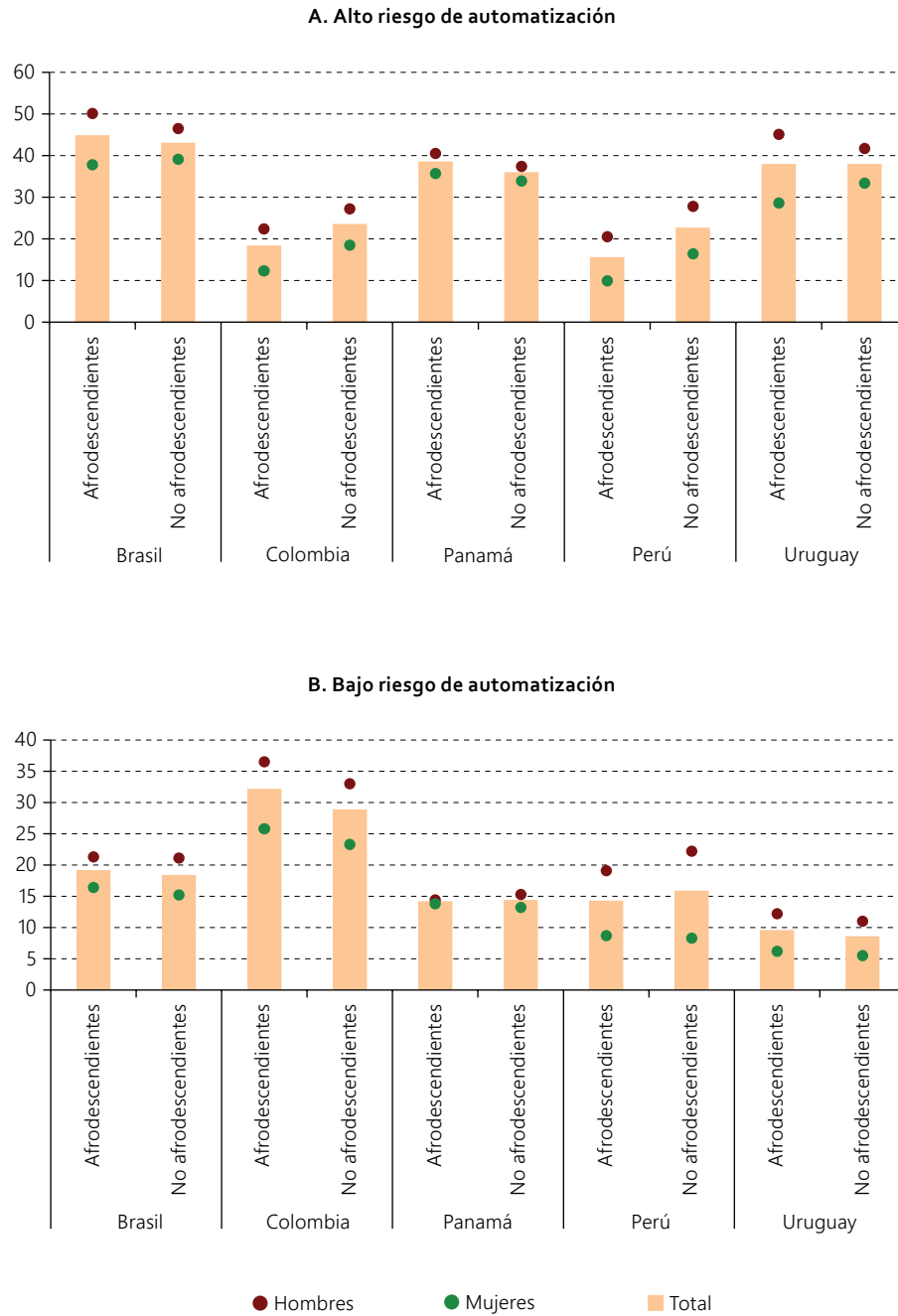
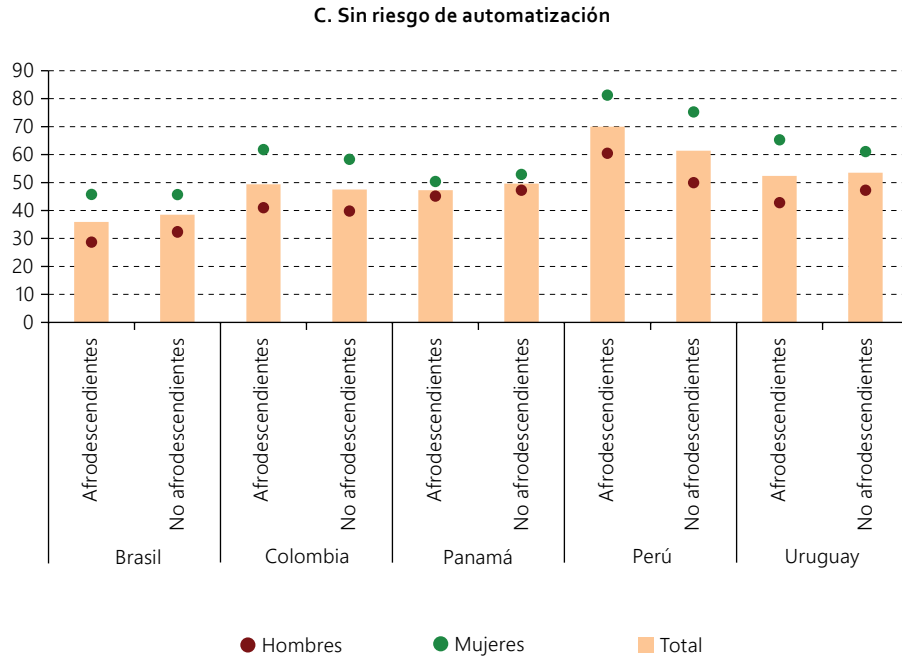


Gráfico 18 (conclusión)



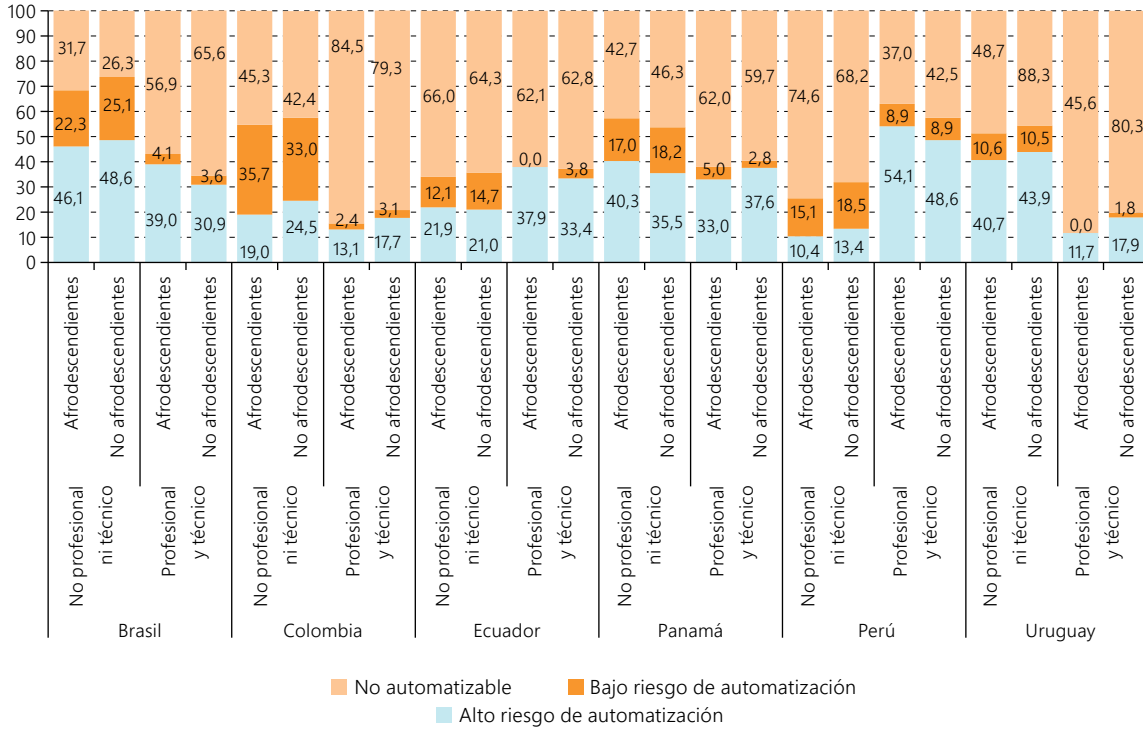
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. Para el Ecuador la muestra desagregada por sexo no era representativa.

### b) Nivel de calificación

Al examinar el riesgo de automatización por nivel de calificación y condición étnico-racial, los resultados muestran un alto grado de heterogeneidad entre los países, lo que dificulta identificar tendencias generales. No obstante, en dicha diversidad se destaca una mayor consistencia según nivel de calificación que según condición étnico-racial. Esto es consistente con los requerimientos de las habilidades y competencias en el marco de las transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo y en la construcción de una metodología basada en estas variables. Por ejemplo, sin importar la condición étnico-racial, los ocupados no profesionales ni técnicos se concentran en mayor medida en empleos de alto riesgo de sustitución tecnológica que los ocupados profesionales y técnicos en el Brasil, Colombia y el Uruguay. Por el contrario, la situación se invierte en el Ecuador y el Perú, con una gran brecha en el riesgo de automatización según nivel de calificación en este último país.

Panamá es el único país donde las ocupaciones de alto riesgo difieren por condición étnico-racial y nivel de calificación: los ocupados afropanameños no profesionales ni técnicos tienen una mayor concentración en ocupaciones de alto riesgo que el conjunto de profesionales y técnicos en Panamá, mientras que los ocupados profesionales y técnicos no afrodescendientes tienen un mayor riesgo de automatización que los afropanameños profesionales y técnicos (véase el gráfico 19). Estos resultados no permiten confirmar para los países en cuestión el pronóstico de Autor (2015) y también planteado por CEPAL/OEI (2020), de que los empleos con un nivel medio educacional enfrentan los mayores riesgos de automatización. Al respecto, un análisis adicional con una variable educacional diferente y más desagregada, como, por ejemplo, el nivel educativo, podría entregar información relevante.

**Gráfico 19**  
**América Latina (4 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y calificación profesional, 2018**  
*(En porcentajes)*



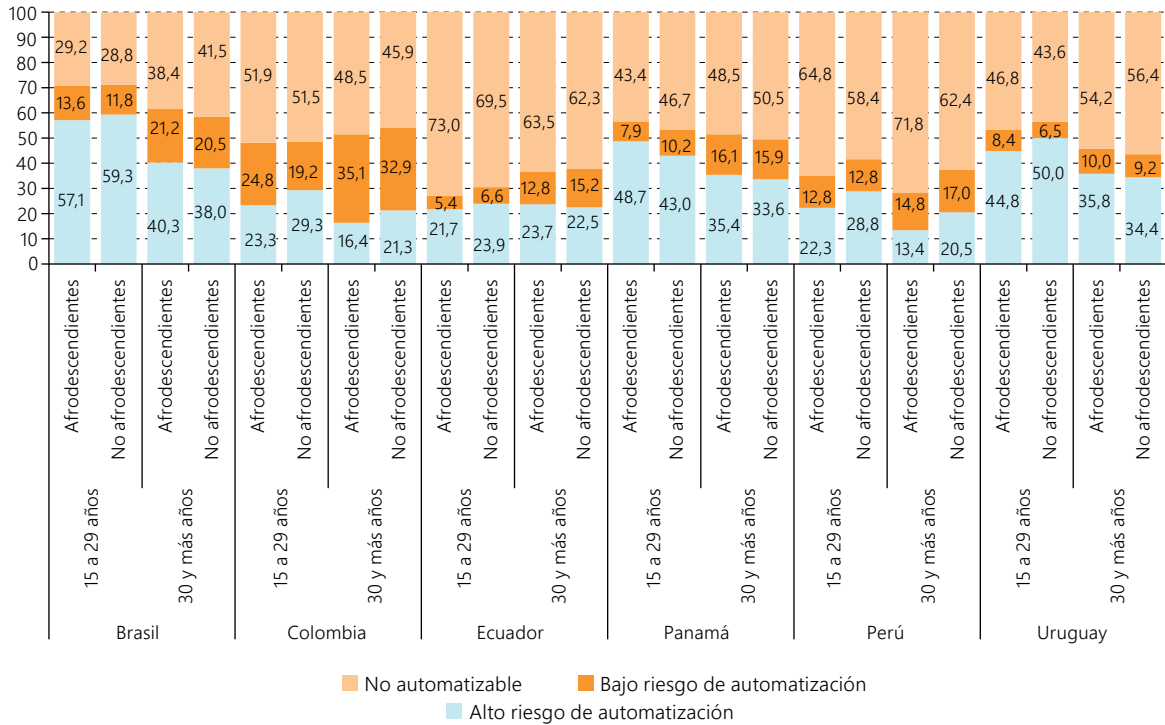
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

**c) Edad**

La desagregación del riesgo de automatización por tramos de edad muestra que, en cinco de los seis países bajo análisis (Ecuador siendo la excepción), es más importante la edad que la condición étnico-racial para determinar la probabilidad de ocupar trabajos con alto riesgo de automatización. En cinco de los seis países analizados, las personas ocupadas entre 15 y 29 años muestran un mayor porcentaje de empleos con alto riesgo de automatización que las personas de 30 y más años, incluso si estos últimos son afrodescendientes. Las mayores brechas según tramo de edad se observan en el Brasil, donde el porcentaje de alto riesgo de automatización entre los ocupados afrodescendientes menores de 30 años supera en casi 15 puntos porcentuales al porcentaje que exhiben los ocupados afrodescendientes mayores de 30 años y más. En la población de ocupados no afrodescendientes en el Brasil, esta brecha supera los 21 puntos porcentuales (véase el gráfico 20). Dichos resultados son consistentes con el estudio CEPAL/OEI (2020), el cual enfatiza que las personas jóvenes, especialmente aquellas con baja y media calificación, son quienes podrán verse más afectados por el riesgo de automatización.

**Gráfico 20**  
**América Latina (6 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización**  
**de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y tramos de edad, 2018**

(En porcentajes)



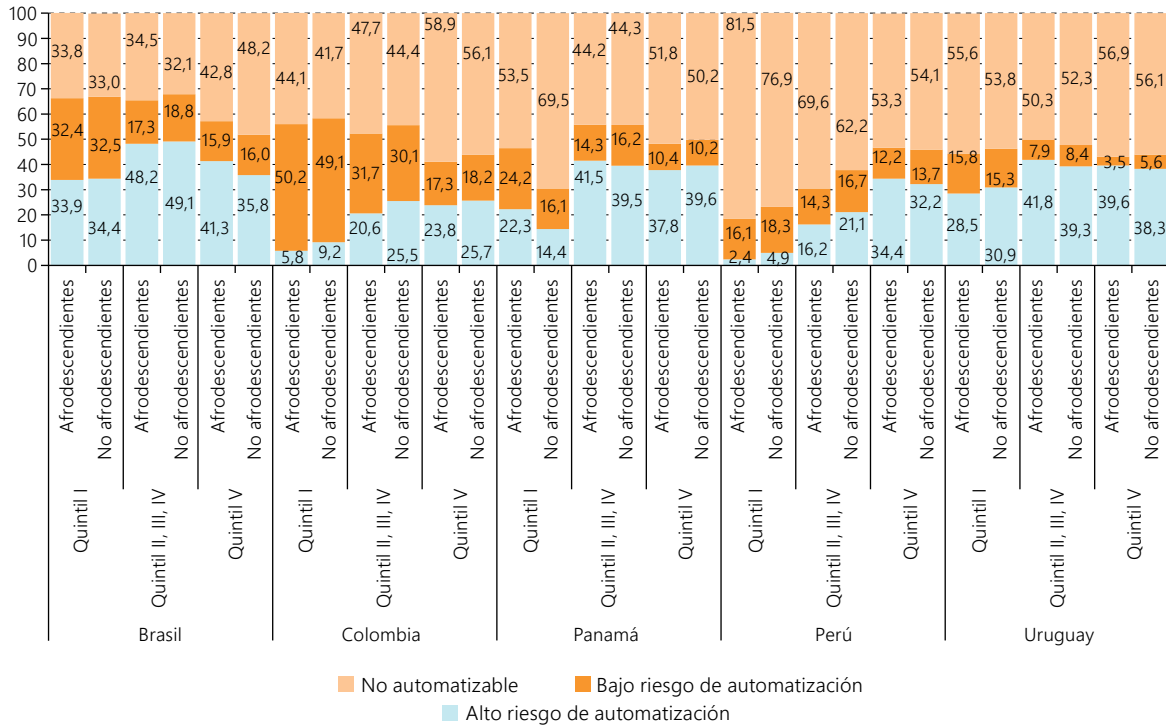
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

#### d) Quintiles de ingreso

El análisis por quintil de ingresos muestra que la condición de ingresos tiende a prevalecer en la determinación de los riesgos de automatización por sobre la condición étnico-racial. Es decir, la estratificación por quintiles de ingreso tiende a ser más marcada que entre trabajadores afrodescendientes y no afrodescendientes. Por ejemplo, en cada uno de los países analizados, sin importar la condición étnico-racial, el quintil I muestra el menor porcentaje de trabajadores de alto riesgo de automatización. Dicho resultado está condicionado por la construcción metodológica, teóricamente fundada, de que empleos de subsistencia y de menor protección están expuestos en menor medida a los riesgos de automatización. Las personas pertenecientes a los estratos de ingresos más bajos no sólo se desempeñan en trabajos que se caracterizan por el mayor uso de habilidades y competencias no automatizables (como, por ejemplo, el uso hábil y/o preciso de manos o dedos, planificar actividades propias, organizar su propio tiempo y cooperar con otros trabajadores), sino que también se concentran en sectores con menores niveles de capital y de adopción de tecnologías, y, por ende, están más alejadas de los procesos de automatización. Destaca, en esta línea, el caso del Perú, para el cual casi un 81,5% de los ocupados afrodescendientes del quintil I tienen empleos no automatizables. El Brasil destaca cuando se comparan los estratos de ingresos medios, ubicados entre el quintil II y el quintil IV, con el estrato más alto, mostrando estratos medios que enfrentan más nítidamente mayores riesgos de automatización (véase el gráfico 21).

**Gráfico 21**  
**América Latina (5 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y quintil de ingreso, 2018**

(En porcentajes)

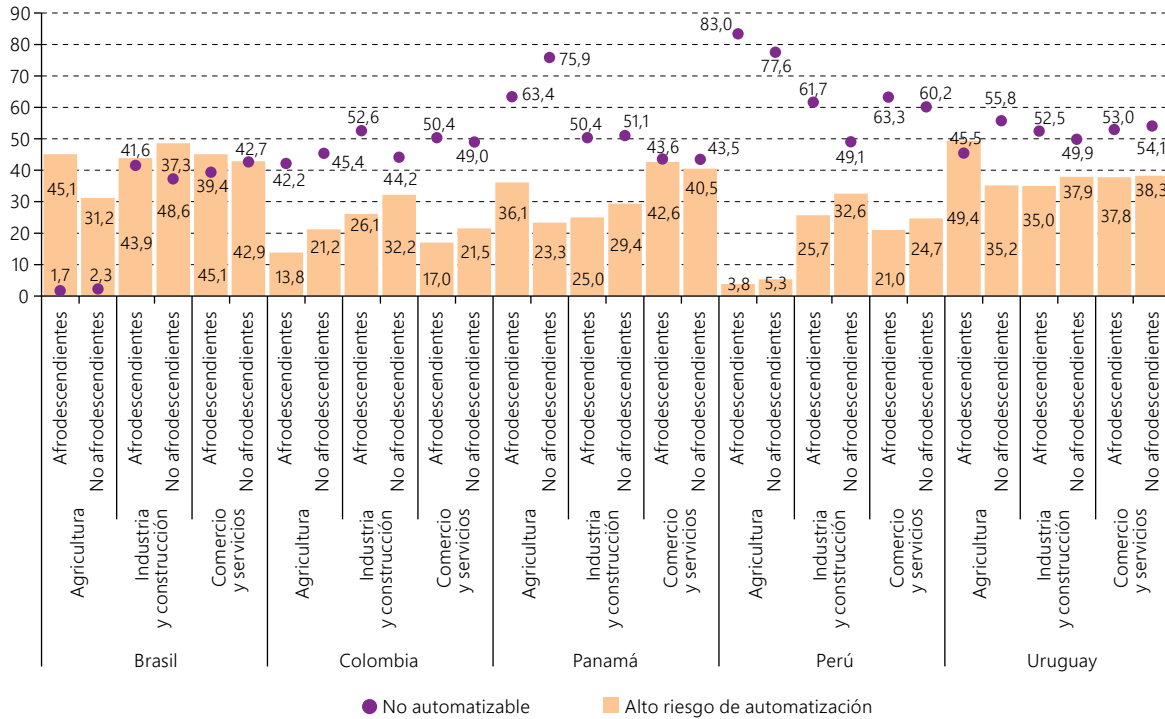


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. Los datos para el Ecuador no son representativos al desagregar por quintiles por ingreso.

**e) Sector económico**

Una mirada sobre el riesgo de automatización de acuerdo con la presencia relativa de habilidades automatizables por sector económico sugiere que el sector agrícola es la rama económica donde se producen las mayores brechas por condición étnico-racial en cada uno de los países (con la excepción del Perú). Es importante destacar que estas brechas no siempre perjudican más a los y las trabajadoras afrodescendientes. Mientras que en el Brasil, Panamá y el Uruguay efectivamente es así (es decir, las y los afrodescendientes ocupados en el sector agricultura tienen un mayor porcentaje de alto riesgo de automatización que los no afrodescendientes), en el caso de Colombia y el Perú son las y los trabajadores no afrodescendientes quienes ocupan mayormente los empleos con alto riesgo de automatización en el sector agrícola. También es importante destacar que el riesgo de automatización en el sector agrícola difiere considerablemente entre los distintos países: mientras que en el Brasil, por ejemplo, este sector es altamente automatizable (45,1% y 31,2% de los ocupados afrodescendientes y no afrodescendientes, respectivamente), en el Perú el porcentaje de ocupados agrícolas con alto riesgo de automatización es relativamente pequeño (3,8% y 5,3%, respectivamente). Esto, nuevamente, indica la importancia de las especificidades productivas de los países en la determinación del riesgo de automatización de sus trabajadores (véase el gráfico 22).

**Gráfico 22**  
**América Latina (5 países): ocupados de 15 años y más según el riesgo de automatización**  
**de sus puestos de trabajo, por condición étnico-racial y sector económico, 2018**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y encuesta PIAAC. Nota: En la población no afrodescendiente no se incluye a quienes se autoidentifican como indígenas ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial. Los datos para el Ecuador no son representativos al desagregar por sector económico.

Dichos resultados reflejan parcialmente la tendencia regional (véase CEPAL/OEI, 2020), donde el sector primario de la economía, que incluye a la agricultura, pero también a la silvicultura, caza y pesca y minas y canteras, es el sector que agrupa la mayoría de las ocupaciones con riesgo de automatización. Un 56% de las ocupaciones del sector primario podría considerarse automatizable, comparado con un 46,5% y un 48,4% del sector secundario (industria manufacturera, empresas de electricidad, gas y agua) y terciario (comercio y otros servicios), respectivamente. Sin embargo, cuando a el nivel regional se consideran las ocupaciones de mayor riesgo de automatización por sector económico, el sector primario muestra el porcentaje más bajo con 21,6%, comparado con 35,4 % del sector secundario y 34,1% del sector terciario (véase el gráfico IV.5 en CEPAL/OEI, 2020). De manera preliminar, y requiriendo ciertamente un análisis más a fondo, parece razonable pensar que en el sector primario existen muchos trabajadores y trabajadoras independientes considerados categorías ocupacionales de bajo riesgo de automatización (véase más arriba la mención metodológica).

Como se ha visto a través del análisis de esta subsección, en general, el peso del “efecto país” en la determinación de los riesgos de automatización es mayor que el peso de la condición étnico-racial. En conclusión, para determinar las razones de las eventuales diferencias en los procesos respectivos de automatización es importante examinar más a fondo las particularidades productivas, la estructura ocupacional y su vínculo con los requerimientos de competencias y habilidades necesarias en un contexto de transformación tecnológica en cada uno de los países. Asimismo, es destacable que, en los distintos países analizados, parecieran ser más importantes variables como el sexo, la edad y la situación de ingresos que la condición étnico-racial para determinar la probabilidad de ocupar trabajos en riesgo de automatización.

Aunque mirar las transformaciones tecnológicas, y en este caso particular los procesos de automatización, es importante para estimar las transformaciones del mundo laboral, ciertamente los cambios tecnológicos no determinan por sí solos las futuras desigualdades en el mercado de trabajo. En estas transformaciones influyen, entre otros, también el rol de las instituciones, las políticas educacionales y las regulaciones laborales que se vinculan a su vez de manera compleja con los procesos de economía política específicos en cada sociedad. Considerando las desventajas que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras afrodescendientes en estos frentes, es probable que los arreglos sociales actuales les priven de mejores perspectivas laborales frente a la innovación tecnológica. Al respecto, un desafío primordial es que las transformaciones tecnológicas contribuyan a una prosperidad compartida.

## 2. Expansión de los empleos atípicos y nuevas formas de informalidad

La “relación de trabajo típica” hace alusión a un empleo asalariado, de jornada completa y a tiempo indeterminado (OIT, 2016), que correspondió a la forma dominante de empleo en los países desarrollados, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, la profundización de los procesos de globalización económica desde las décadas de los ochenta y noventa del siglo pasado produjo un cambio estructural en las relaciones laborales, mermando el predominio de este tipo de empleos. Las “relaciones laborales atípicas” comenzaron a multiplicarse en los distintos países incentivadas por el modelo de especialización flexible que sustenta el funcionamiento de la economía global. Las formas atípicas de empleo incluyen las modalidades de trabajo a tiempo parcial, la subcontratación y la tercerización del trabajo, el trabajo a domicilio (como la modalidad de teletrabajo), el trabajo a plazo fijo, por tarea o temporal, así como otras formas laborales que cuestionan el carácter directo y permanente de la relación de dependencia entre el empleador y el empleado (Abramo, 2021; Goldin, 2020). En concreto, la OIT define cuatro categorías generales de formas atípicas de empleo: i) el empleo a tiempo parcial; ii) el empleo temporal y ocasional, iii) el empleo temporal a través de agencias y otras relaciones de trabajo multipartitas, y iv) el empleo bajo relaciones de trabajo encubiertas (como el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente) (OIT, 2016).

Los cambios en el mercado del trabajo asociados a la cuarta revolución industrial implican importantes desafíos en el ámbito de la legislación laboral y en los sistemas de protección social, ya que acelera el proceso de creación de empleos atípicos y, al mismo tiempo, genera nuevas formas de empleo no tradicional. Por un lado, las nuevas tecnologías y la disminución de los costos de transporte contribuyen a profundizar los procesos de globalización económica, facilitando la creación de nuevas cadenas de valor y la deslocalización de los procesos productivos (PNUD, 2015). De esta manera, las nuevas tecnologías pueden fortalecer la naturaleza móvil y flexible de las redes de producción y aumentar los incentivos de reducción de costos, con eventuales efectos negativos sobre la estabilidad de los empleos y en los niveles salariales y condiciones laborales (en especial entre los trabajadores no cualificados). Es decir, con el fin de flexibilizar la producción y gestionar costos, las empresas pueden recurrir cada vez más a trabajadores con contratos de corta duración, trabajadores eventuales o por tarea, contratistas independientes y trabajadores subcontratados, quienes, en general, reciben menores salarios y tienen una inserción laboral de menor calidad que los trabajadores de planta.

Por otro lado, entre los trabajos emergentes que resultan de la expansión de las nuevas tecnologías, destacan aquellos nuevos empleos que constituyen lo que se conoce en la literatura como ‘economía gig’ o ‘economía de plataformas’. La extensión de las tecnologías digitales, como los computadores portátiles y los teléfonos inteligentes, crean las condiciones para la proliferación de una amplia gama de servicios a demanda, desde el envío de alimentos a domicilio y servicios de conducción, hasta labores que se pueden realizar a distancia, como servicios de contabilidad, ingeniería y consultorías de distinto tipo. La proliferación de las distintas plataformas permite mayor flexibilidad laboral y mayor accesibilidad a ciertos tipos de trabajos, tanto dentro como fuera de la frontera nacional. A pesar de la diversidad de las antiguas y nuevas formas laborales atípicas, todas tienen en común un nivel más elevado de inseguridad laboral que los trabajos de contrato típico, además de la privación de ciertos derechos básicos al no estar

o no estar completamente cubiertos por la seguridad social (Goldin, 2020; OIT, 2016). Además, en general, los trabajadores en empleos atípicos tienen un menor acceso a procesos de capacitación y formación en el trabajo y enfrentan mayores obstáculos para desarrollar sus carreras profesionales.

En América Latina, los desafíos en términos de protección social que genera la expansión de las formas atípicas de empleo son más complejos que en otras regiones de más altos ingresos. Esto ocurre, principalmente, por las altas tasas de informalidad de la región, la menor cobertura de los sistemas de protección social y de protección al empleo, el menor cumplimiento de los derechos laborales, la debilidad de sus organizaciones sindicales y de negociación colectiva, y por las desigualdades estructurales que caracterizan sus mercados laborales (Novick, 2018).

De no implementarse cambios sustantivos para hacer frente a los procesos de transformación del empleo, en particular en la regulación laboral y en los sistemas de protección social, es posible extrapolar muchos de los efectos del cambio tecnológico en el futuro del trabajo analizando el fenómeno de precarización laboral actual. En otras palabras, es de esperar que las desigualdades presentes en el mercado laboral se profundicen con la intensificación de la flexibilización productiva y laboral asociada a los cambios tecnológicos. En la actualidad, se sabe que mujeres, jóvenes y migrantes están sobrerrepresentados en las diversas formas de empleo atípico de la región (Abramo, 2021), y no existen razones para pensar que esto puede cambiar en el futuro si es que no se implementan cambios en la legislación laboral y en los sistemas de protección social de los distintos países. En el caso particular de la población afrodescendiente, quienes ya se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad en los sistemas educacionales y en el mercado laboral, es de esperar que, en el contexto de la actual revolución industrial, enfrenten mayores obstáculos que los no afrodescendientes para beneficiarse de los cambios tecnológicos. Además, de no implementarse los cambios legislativos, laborales y de protección social necesarios, es probable que muchos de ellos sufran la precarización de sus condiciones laborales.

#### a) Trabajo en plataformas digitales

La digitalización está transformando el mundo laboral, ya sea destruyendo, modificando o generando nuevos puestos de trabajo. Muchos de los trabajos emergentes corresponden a puestos asalariados creados en empresas de naturaleza tradicional en términos legales y/u organizacionales; sin embargo, junto a la creciente digitalización de la economía han surgido también nuevos modelos de negocios que utilizan las plataformas digitales como herramientas clave. En el conjunto heterogéneo de estas nuevas empresas, las empresas en plataformas de servicios basadas en la ejecución de tareas son las que concentran la mayoría de los trabajos que han surgido en este contexto<sup>11</sup>. CEPAL/OIT (2021) clasifica a los empleos generados en estas empresas en aquellos que producen para un mercado global y aquellos que lo hacen para un mercado local. Aunque ambas formas de trabajo existen en la región, en términos del volumen de trabajadores, las plataformas de transporte y las de entrega a domicilio, ambas de ejecución local, son las más importantes (CEPAL/OIT, 2019, 2021).

El desarrollo de la economía de plataformas, también llamada economía gig, permite ampliar las oportunidades de empleo, sobre todo en aquellos grupos de la población que enfrentan mayores problemas de inclusión laboral, muchos de los cuales ven en las plataformas de tareas de ejecución local una oportunidad para salir del desempleo. Sin embargo, al mismo tiempo, estas nuevas formas de trabajo tienen características que difieren de los criterios de trabajo decente. En ese sentido, tienden a contribuir a la precarización de los mercados laborales y a que ciertos segmentos de la población, entre los cuales, destacan las y los jóvenes y la población inmigrante (quienes están sobrerrepresentados entre los

<sup>11</sup> Entre las plataformas con fines de lucro se pueden diferenciar aquellas mediante las cuales se comercializan bienes y las que facilitan el acceso a servicios y la ejecución de ellos. Entre las primeras, se encuentran las que trabajan con bienes tangibles (ya sea para la venta o el arriendo, como Amazon, Mercado Libre o Airbnb) y las que lo hacen con bienes intangibles (ya sea para la venta o el arriendo, como App Store, Google Play, Netflix y Spotify). Entre las segundas (es decir, aquellas que facilitan el acceso a servicios), se encuentran las relacionadas con la ejecución de tareas (como Cabify, Uber y Cornershop) y aquellas dedicadas a la comercialización de otro tipo de servicios, como las aplicaciones de intermediación financiera (como Idea.me y vakinha.com.br), comunicación (como Facebook, Instagram, Twitter y Instagram) e información (i.e. aplicaciones de noticias o buscadores en línea) (CEPAL/OIT, 2021).



trabajadores de plataformas de tareas de ejecución local), asuman que las condiciones laborales precarias son una característica normal de los mercados de trabajo en la región (CEPAL/OIT, 2021).

En general, las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales cuentan con un elevado incumplimiento de los criterios de trabajo decente (CEPAL/OIT, 2019, 2021). CEPAL/OIT (2021) compila distintos estudios que analizan las características de los trabajos en plataformas de ejecución de tareas a nivel local en la región y concluyen que, en general, estos trabajos cuentan con remuneraciones bajas (sobre todo al considerar los tiempos de espera no remunerados entre tareas), que los trabajadores intentan compensar ya sea alargando sus jornadas de trabajo y/o participando simultáneamente en más de una plataforma, y no ofrecen estabilidad laboral ni de ingresos, así como tampoco acceso a la protección sociolaboral. Además, los trabajos en plataformas de ejecución local se caracterizan por la falta de opciones de diálogo y negociación colectiva, y por un marcado desequilibrio de poder entre la plataforma (e incluso, entre quien demanda el servicio) y los trabajadores. Finalmente, algunos de estos trabajos, como los relacionados con servicios de transporte y reparto, cuentan con un alto riesgo de accidentes y asaltos, frente a los cuales, es frecuente que el o la trabajadora se encuentre completamente desprotegida (CEPAL/OIT, 2021)<sup>12</sup>.

Se ha argumentado que la flexibilidad que ofrecen las plataformas digitales en torno a dónde, cuándo y cómo trabajar puede resultar atractiva para muchas mujeres, que actualmente combinan el trabajo remunerado con el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados (OCDE, 2018). Algunos autores también plantean que la economía gig podría beneficiarlas al reducir las barreras de entrada a sectores y ocupaciones consideradas típicamente masculinas y facilitar el acceso a redes más amplias de clientes o empleadores (Bustelo y otros, 2020; PNUD, 2015). Sin embargo, la evidencia muestra que, con excepción de las plataformas que ofrecen trabajo en el sector de servicios domésticos, la participación laboral femenina en las plataformas digitales de ejecución local es minoritaria en América Latina. Además, la flexibilidad asociada a este tipo de trabajos es puesta en duda al considerar, por un lado, que muchas plataformas cuentan con un sistema de incentivos y castigos que fomentan la disponibilidad de las y los trabajadores en horarios específicos y, por otro, que para muchos trabajadores este empleo es su única fuente de ingresos (CEPAL/OIT, 2021).

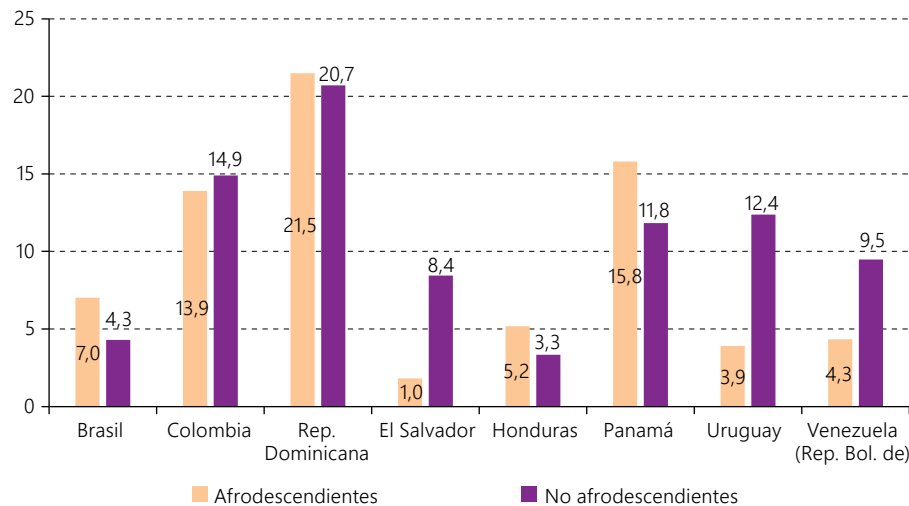
Las encuestas de hogares no permiten identificar los trabajos que se generan a través de plataformas digitales, por lo tanto, es difícil estimar su relevancia en términos de empleo en los mercados laborales latinoamericanos y, más aún, su relevancia como fuente de empleo entre la población afrodescendiente (CEPAL/OIT, 2021). Sin embargo, es posible encontrar cierta información en fuentes de datos alternativas. En particular, la encuesta Latinobarómetro (2018) indaga acerca de la utilización de las plataformas digitales, como por ejemplo Uber o Cabify, como medios para generar ingresos en la región<sup>13</sup>. De los datos, resumidos en el gráfico 23, se desprenden dos grandes mensajes. Primero, existe una alta heterogeneidad entre los países de la región en cuanto a los porcentajes de personas entrevistadas que han usado alguna plataforma digital para generar ingresos. Mientras que en la República Dominicana más del 20% de las personas encuestadas ha usado alguna plataforma digital, en Honduras este porcentaje apenas supera el 5%. Segundo, no es posible sacar conclusiones generales por condición étnico-racial. En algunos países las personas afrodescendientes reportan un uso mayor de las plataformas digitales para obtener ingresos, como en el Brasil (véase el recuadro 3), República Dominicana, Honduras y Panamá, mientras en otros países el uso por parte de las personas no afrodescendientes es más importante, como en Colombia, El Salvador, el Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.

<sup>12</sup> Es usual que la precariedad laboral sea menor en el caso de los trabajadores de plataformas de ejecución global, en parte porque en general corresponden a trabajos secundarios que complementan otras fuentes de ingresos (CEPAL/OIT, 2021).

<sup>13</sup> La pregunta exacta de la encuesta es: ¿Ha usado usted alguna plataforma digital para generar ingresos? Por ejemplo, Uber o Cabify.

**Gráfico 23**  
**América Latina (8 países): personas que han usado alguna plataforma digital para generar ingresos,**  
**por condición étnico-racial, 2018**

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la encuesta Latinobarómetro.

Nota: Los afrodescendientes se codificaron como quienes se declararon mulato o negro y los no afrodescendientes no incluyen a las personas indígenas. Dada la concepción de afrodescendiente en la República Bolivariana de Venezuela y el Brasil, la codificación en esos dos países incluye la categoría mestizo. Al 95% de confianza la variación fue más o menos 7,5%.

### Recuadro 3

#### La situación laboral de los repartidores de plataformas en dos ciudades brasileñas

Aun cuando es difícil calcular el número total de repartidores en el Brasil, se estima que en noviembre de 2020 existían cerca de 976.000 repartidores de mercaderías y que, dentro de ellos, 678.000 trabajadores y trabajadoras no contaban con contrato formal (Lapa, 2021). Entre este último grupo se encuentran los repartidores de plataformas.

Un estudio de la Central Única dos Trabalhadores y de la Organización Internacional del Trabajo en el Brasil caracteriza a los repartidores de aplicaciones y sus condiciones de trabajo en Brasilia y Recife. Según la investigación, el 92% de los repartidores que trabajan en estas plataformas son hombres y el 68% son afrodescendientes. Además, la mayoría es menor de 30 años y vive en regiones periféricas de los grandes centros urbanos, por lo que tardan entre 20 a 40 minutos por la carretera para llegar a sus lugares de trabajo (Ohana, 2021). En relación con los niveles educacionales, se observan importantes diferencias entre ambas ciudades. Mientras que en Recife la mayoría de los trabajadores cuenta con educación secundaria (sobre todo completa), en Brasilia predominan los trabajadores con educación superior (completa o incompleta).

Los repartidores de plataformas entrevistados muestran formas de organización del trabajo diario y por semana muy heterogéneas, evidenciándose la pérdida de un modelo de referencia convencional. Los tiempos de trabajo casi siempre son excesivos, llegando a seis o siete días a la semana, y a menudo invaden los tiempos dedicados al descanso u otras actividades, debido a la necesidad de estar permanentemente conectados. Esto responde a las presiones que reciben desde las aplicaciones, las cuales los motivan a estar conectados el máximo tiempo posible y penaliza la desconexión (CUT/IOS/OIT, 2021).

En ambas ciudades, el ingreso mediano por hora de los repartidores, al considerar los entrevistados que trabajan en motocicleta y bicicleta, fue menor al salario mínimo (muy por debajo de este valor en Recife). En promedio, los repartidores reciben 1.172 reales mensuales (234 dólares aprox.), lo que equivale a una ganancia neta de 5 reales por hora trabajada (1 dólar). La dificultad que tienen algunos trabajadores para identificar los distintos costos laborales (gasolina, Internet y gastos de alimentación fuera de casa, entre otros) y diferenciar las ganancias brutas de las netas, lleva a situaciones en que los ingresos netos del trabajo resultan ser negativos. Por ejemplo, hay casos de personas que trabajan 13 horas diarias para tener un ingreso neto de 59 centavos por hora (cerca de 12 centavos de dólar), o 18 horas diarias para obtener un ingreso negativo de menos 86 centavos la hora (cerca de 18 centavos de dólar).

## Recuadro 3 (conclusión)

Algunos repartidores tienen otros trabajos o actividades autónomas que complementan su trabajo con plataformas. Por ejemplo, varios reportan trabajar durante el fin de semana como repartidores freelance para restaurantes, o desempeñarse como jardineros o carpinteros, entre otros oficios y ocupaciones. En efecto, entre los principales beneficios que los entrevistados identifican de su trabajo en las plataformas está el que le permite complementar el ingreso que obtienen a través de otros trabajos, así como sentirse más libres y autónomos. La palabra autonomía, sin embargo, debe ser analizada con cautela, en tanto existe subordinación en la relación entre el trabajador y la plataforma, por lo que se podría argumentar que este tipo de trabajo constituye un vínculo salarial disfrazado (CUT/IOS/OIT, 2021).

Las condiciones de trabajo de los repartidores son duras. Además de estar expuestos al sol y las lluvias, deben enfrentarse cotidianamente a un tránsito caótico y violento, bajo la presión por disminuir sus tiempos de entrega. Por otro lado, los trabajadores no cuentan con lugares de descanso ni de espera adecuados (no cuentan con acceso garantizado a baños, agua, ni lugares donde ingerir sus alimentos, por ejemplo) y muchos reportan enfrentar malos tratos, humillaciones y discriminaciones en su trato diario con clientes y otras personas, como con los porteros de los condominios o con guardias que les prohíben el acceso a determinados espacios, como ascensores y zonas comerciales. En efecto, entre las desventajas del trabajo más frecuentemente mencionadas por los entrevistados están los riesgos relacionados con el tránsito (estrés, choques y el no contar con seguros frente a posibles accidentes), los riesgos relacionados con problemas de seguridad (asaltos), la falta de derechos laborales (salario mínimo, período de descanso retribuido o por enfermedad y acceso a la seguridad social) y las ofensas que enfrentan en su trabajo cuando se atrasan con alguna entrega o por otras razones. Por último, en conjunto con complicaciones en la columna vertebral, los trastornos de salud mental, como la ansiedad y la depresión, son los problemas de salud que más frecuentemente mencionan los entrevistados.

Fuente: CUT/IOS/OIT (2021), "Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife", Central Única dos Trabalhadores (CUT) / Instituto Observatório Social (IOS) / Organización Internacional del Trabajo (OIT), São Paulo; Lapa, R. (2021), "O Trabalho em plataformas digitais e a pandemia de Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE"; Ohana, V. (15 de diciembre de 2021), "Jovens, negros e ganhando 1 mil reais por mês, O perfil dos entregadores de aplicativos", *Carta Capital*. Disponible [en línea] <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/jovens-negros-e-ganhando-1-mil-reais-por-mes-o-perfil-dos-entregadores-de-aplicativos/>.

Nota: Para calcular los montos en dólares, se utiliza el tipo de cambio: 1 real brasileño=0,2 dólares.

### 3. Nuevas habilidades demandadas en el mercado laboral

Además de la destrucción de puestos de trabajo por sustitución tecnológica (automatización) y de la creación de nuevos empleos y nuevos sectores económicos (como los empleos en la economía de plataformas), los cambios tecnológicos contemporáneos también tienen un impacto sobre los mercados laborales al transformar las estructuras organizacionales hacia modelos más horizontales y al modificar el conjunto de tareas requeridas en ocupaciones ya existentes (CEPAL, 2021a). En efecto, aun cuando las mayores transformaciones se concentrarán en los sectores de alta y media productividad, la adopción de nuevas tecnologías redefinirá en algún grado las competencias requeridas en la mayoría de los empleos. De esta manera, no sólo aumentará la demanda laboral de ciertas competencias cognitivas avanzadas, como los conocimientos en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (o competencias STEM, por su sigla en inglés), sino también, la demanda de conocimientos y habilidades digitales y socioemocionales, como la creatividad, la comunicación, el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de aprender, entre otras (CEPAL/OEI, 2020; CEPAL, 2021a).

Como ya se mencionó, aun cuando los sistemas educacionales en América Latina han experimentado importantes avances durante las últimas décadas, siguen existiendo rezagos y brechas de calidad que reproducen las desigualdades estructurales de la región (CEPAL/OEI, 2020). En este sentido, la población afrodescendiente se encuentra en desventaja en cuanto a la adquisición de las competencias que serán más valoradas y demandadas en el contexto contemporáneo de cambio tecnológico. Los niños, niñas, adolescentes y jóvenes afrodescendientes viven en condiciones de mayor vulnerabilidad que sus pares no afrodescendientes en la mayoría de los países de la región: sufren mayores privaciones en servicios de

infraestructura y salud y presentan mayores niveles de violencia y menores logros educacionales (CEPAL, 2017a; CEPAL/UNFPA, 2020; UNFPA/CEPAL, 2021). Si no se incorporan medidas que las reconozcan y las aborden efectivamente, estas desigualdades estructurales se reflejan y se seguirán reflejando en la calidad de la inclusión laboral afrodescendiente.

## **B. Impacto de la crisis del COVID-19 en las y los trabajadores afrodescendientes**

La pandemia del COVID-19 ha originado una crisis con impactos de largo plazo en la región. El año 2020, la región experimentó la peor contracción desde 1900 (-6,8%) (CEPAL, 2021a), generando importantes caídas en el empleo y las tasas de participación y ocupación laboral. En 2021, la crisis social continuó pese a la reactivación económica, con tasas de desocupación y niveles de pobreza y pobreza extrema mayores a los observados antes de la pandemia: según estimaciones de la CEPAL, la tasa de desocupación en 2021 llegó a un 11,8% para las mujeres y a un 8,1% para los hombres, en comparación con las cifras del 12,1% y el 9,1%, respectivamente, en 2020 (CEPAL, 2022a). La pandemia ha significado un aumento de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, lo que resulta en parte de la sobrecarga de trabajos de cuidado sobre la población femenina y el menor dinamismo de sectores económicos que concentran el empleo femenino, como los servicios (CEPAL, 2022b).

Para el año 2022, las proyecciones de la CEPAL indican una tasa de desocupación femenina levemente inferior a la tasa de 2021, pero aun bastante superior a la desocupación femenina antes de la pandemia (de 11,5%), y una tasa de desocupación masculina casi igual a la de 2021 (8,0%), pero muy por encima de la cifra del año 2019 (6,8%). Junto con el aumento de la desocupación, y debido a la destrucción de puestos asalariados, se espera que en el contexto de la recuperación económica aumenten las tasas de informalidad, las que, en promedio, ya rondaban el 54% en la región previo a la pandemia (CEPAL, 2021b). Por otra parte, la tasa de pobreza extrema en América Latina y el Caribe durante el año 2021 habría alcanzado el 13,8% de la población y la de pobreza, el 32,1%; es decir, el número de personas en situación de pobreza extrema habría aumentado respecto de 2020 de 81 a 86 millones, mientras que el número total de personas en situación de pobreza habría disminuido ligeramente de 204 a 201 millones (CEPAL, 2022a).

El COVID-19 visibilizó y profundizó las desigualdades históricas en la región, ya que impuso mayores obstáculos y adversidades en aquellos grupos de la población en condiciones de pobreza, quienes enfrentan problemas más graves de inseguridad alimentaria, hacinamiento y falta de acceso a agua potable y saneamiento, entre otros. Estos problemas se asocian, a su vez, con una mayor incidencia de enfermedades y comorbilidades que no sólo aumentan el riesgo de contagiarse de COVID-19, sino también el de sufrir mayores complicaciones tras la infección. Además, muchas de las personas pertenecientes a los estratos de menores ingresos trabajaron prestando servicios esenciales en el marco de la pandemia, como servicios de limpieza, transporte, mensajería, almacenamiento y cuidado, y estuvieron más expuestas al virus. Una proporción considerable de estos trabajos son informales y son realizados por personas que no tienen ahorros ni acceso a mecanismos de protección social, por lo que muchos no tuvieron más alternativa que seguir trabajando y arriesgando su salud y la del resto de los miembros de sus hogares (CEPAL, 2021b).

Dada su sobrerrepresentación en situaciones de pobreza y vulnerabilidad, en el empleo informal y en la incidencia de enfermedades y comorbilidades, las personas afrodescendientes estuvieron entre los grupos de la población más afectados por la pandemia en términos sanitarios (riesgos de infección y de mortalidad). Por ejemplo, en el Brasil, si bien al comienzo de la pandemia, la enfermedad por COVID-19 tuvo entre sus principales afectadas a las personas no afrodescendientes, ya en mayo de 2020 el virus afectaba en mayor proporción a la población afrodescendiente, con un porcentaje que superaba su peso poblacional. En Colombia, a mediados de 2020, siete de los nueve municipios con mayor población afrodescendiente se encontraban entre los diez que tenían más casos de COVID-19, y seis entre los diez municipios con más fallecidos (CEPAL, 2021b). Así, y considerando además que la población afrodescendiente enfrentó

mayores barreras para acceder a las ayudas y medidas de emergencia durante la pandemia (debido en parte a su condición de informalidad), así como a los servicios de salud, que se encontraban saturados por la emergencia sanitaria, y a condiciones habitacionales y educacionales adecuadas, entre otros obstáculos y carencias, es de esperar que, de no implementarse medidas urgentes de recuperación inclusiva, el impacto que la pandemia tendrá en las trayectorias laborales futuras de la población afrodescendiente será más profundo y negativo que en la población no afrodescendiente (CEPAL, 2021b).

Debido a los efectos económicos y sociales de la pandemia, la región corre el riesgo de experimentar una crisis prolongada y alejarse significativamente de sus objetivos de desarrollo sostenible e inclusivo. Es necesario, implementar medidas de recuperación que aborden el componente desigualador de la crisis, es decir, que avancen en el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de los grupos más desfavorecidos, entre ellos, las y los trabajadores afrodescendientes. En este contexto, es importante que las políticas implementadas sean sensibles a las diferencias, es decir, que además de atender a la población en general se incluyan medidas dirigidas especialmente a la población afrodescendiente (CEPAL, 2020a, 2021b).

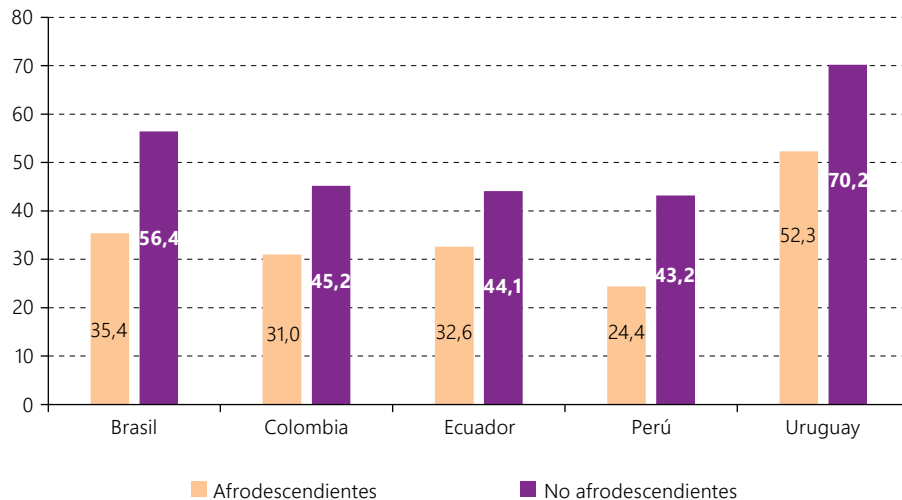
### **1. Aceleración de los procesos de digitalización durante la pandemia**

América Latina ha avanzado durante las dos últimas décadas en términos de acceso a Internet y a equipamientos digitales (en particular, a través del rápido proceso de adopción de la telefonía móvil); sin embargo, tanto los niveles de conectividad de los hogares como las competencias digitales de las personas, es decir, aquellos conocimientos y habilidades que les permitirían hacer un uso provechoso de las nuevas tecnologías, están caracterizados por la presencia de importantes brechas y desigualdades. En conjunto con el resto de los ejes estructurantes de la matriz de desigualdad social en América Latina, la condición étnico-racial es importante para explicar las brechas digitales en la región. En efecto, en el gráfico 24, originalmente incluido en la publicación de CEPAL/UNFPA (2020), se muestra el porcentaje de la población de 15 años y más que cuenta con acceso a Internet en su hogar (los datos no incluyen acceso a Internet a través del celular). En él se observa que la población afrodescendiente cuenta con un menor acceso que los no afrodescendientes en los seis países en los cuales fue posible levantar esta información. En todos los países, las brechas étnico-raciales de acceso superan los 10 puntos porcentuales, destacando la situación del Brasil, donde la brecha supera los 20 puntos porcentuales, y la situación del Perú, donde menos de un cuarto de la población afrodescendiente cuenta con acceso a Internet en su hogar<sup>14</sup>.

La aceleración y profundización de los procesos de digitalización durante la pandemia han puesto en evidencia la magnitud y la gravedad de las brechas digitales existentes, al mismo tiempo que han acentuado algunos procesos de exclusión. Las personas que han podido contar con acceso de calidad a Internet y con las habilidades para saber cómo operar en un mundo crecientemente digital, han podido adaptarse de mejor manera a las nuevas condiciones. Estos hombres y mujeres pudieron continuar con sus estudios o su trabajo de manera telemática, realizar transacciones comerciales de manera digital y utilizar servicios públicos o financieros en línea, entre otras actividades. Las brechas de acceso que afectaban de manera particular a los y las afrodescendientes, como la observada en el gráfico 24, hacen suponer que los impactos negativos de la crisis fueron más severos en esta población y que, en particular, las y los afrodescendientes enfrentan mayores obstáculos para lograr una inclusión de calidad en la economía digital. Por ejemplo, datos para el Brasil muestran cómo las posibilidades de teletrabajar difieren según la condición étnico-racial de la población ocupada. Mientras que entre mayo y noviembre de 2020 un promedio mensual de 6,4% de las personas afrodescendientes trabajó de forma remota, en el caso de los ocupados blancos este porcentaje fue de un 13,5% para el mismo período (IBGE, 2021).

<sup>14</sup> La calidad de la conexión está determinada por el tipo de conexión y por el dispositivo que se utiliza. La evidencia indica que la conexión a través de un dispositivo celular no promueve el desarrollo de habilidades digitales ni una participación particularmente provechosa en el ambiente digital (Trucco y Palma, 2021).

**Gráfico 24**  
**América Latina (5 países): proporción de población de 15 años y más con acceso a Internet en el hogar**  
**por condición étnico-racial, en torno a 2018<sup>a</sup>**  
*(En porcentajes)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).  
 Nota: En la población afrodescendiente no se incluye la población que se autoidentifica como indígena ni los casos en que se ignora la condición étnico-racial.

<sup>a</sup> Los datos del Brasil, Colombia, el Perú y el Uruguay corresponden a 2018 y los del Ecuador a 2017. En el Ecuador la pregunta sobre autoidentificación étnico-racial sólo se aplica a los entrevistados desde los 5 años y en el Perú, desde los 14 años de edad.

## 2. Aumento de las tasas de desocupación

En el cuadro 5 se presenta la tasa de desocupación del año 2020, según condición étnico-racial y sexo, en los cinco países que cuentan con la pregunta de autoidentificación étnico-racial en sus encuestas de hogares y que disponibilizan sus datos a la CEPAL (Brasil, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay). En él se observa que, en general, en cuatro de los países analizados (Perú es la excepción), en 2020 la tasa de desocupación de la población afrodescendiente se mantiene mayor a la de la población no afrodescendiente. Considerando la situación relativa de la población afrodescendiente, la situación del Uruguay destaca en términos negativos, ya que el aumento absoluto y porcentual de la tasa de desocupación respecto a 2019 fue considerablemente mayor en la población afrodescendiente que en la no afrodescendiente. El impacto particularmente desfavorable de la pandemia en la situación laboral de la población afrodescendiente es consistente con el análisis presente en estudios previos, que argumenta que entre los sectores económicos más golpeados por el COVID-19 estuvieron justamente aquellos que emplean de preferencia mano de obra afrodescendiente, como el sector comercial minorista, el trabajo doméstico y el sector de construcción y transporte, entre otros (Banco Mundial, 2020; CEPAL/UNFPA, 2020). Por otro lado, en el resto de los países bajo análisis el cambio porcentual de la desocupación fue siempre mayor en los no afrodescendientes y, es más, en Colombia y el Perú también lo fue el cambio absoluto.

Una vez más es importante destacar la necesidad de analizar estos datos con cautela y complementarlos, cuando sea posible, con información disponible en otras fuentes de datos cuantitativos y cualitativos. Por ejemplo, aun cuando la información en el cuadro 5 plantea que el aumento de las tasas de desocupación de los afrocolombianos no fue más profunda que la caída de la desocupación no afrodescendiente, datos disponibles para Colombia para el cuarto trimestre de 2020 muestran que el impacto de la pandemia en la tasa de desocupación no fue homogéneo en los diversos territorios, sino que afectó mayormente a los municipios con importante presencia de población afrodescendiente (IMMAP/USAID, 2021). Consistente con lo anterior, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE) también informó que, en septiembre de 2020, el 62% de la población afrodescendiente consideró que la situación económica de su hogar era peor que la de hace un año atrás, mientras que este porcentaje fue levemente inferior (59,6%) entre la población no afrodescendiente (DANE, 2020).

**Cuadro 5**  
**América Latina (5 países): tasa de desocupación en 2020 (y cambio absoluto y porcentual<sup>a</sup> respecto a 2019),**  
**por condición étnico-racial y sexo**  
*(En porcentajes y puntos porcentuales<sup>b</sup>)*

País	Indicador	Total		Hombres		Mujeres	
		Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes
Brasil	Tasa de desocupación en 2020	16,1	11,4	13,3	10,2	19,9	13,0
	Cambio absoluto	2,3	2,0	2,0	2,3	2,9	1,9
	Cambio porcentual	16,7	21,3	17,7	29,1	17,1	17,1
Colombia	Tasa de desocupación en 2020	15,4	14,1	10,1	10,7	23,0	19,1
	Cambio absoluto	3,8	4,1	2,2	2,9	6,4	6,2
	Cambio porcentual	32,8	41,0	27,8	37,2	38,6	48,1
Ecuador	Tasa de desocupación en 2020	11,9	4,7	-	3,6	-	6,3
	Cambio absoluto	2,4	1,0	-	-	-	-
	Cambio porcentual	25,3	27,0	-	-	-	-
Perú	Tasa de desocupación en 2020	6,5	8,5	6,3	8,3	6,8	8,8
	Cambio absoluto	3,0	4,2	3,6	4,5	2,4	4,0
	Cambio porcentual	85,7	97,7	133,3	118,4	54,5	83,3
Uruguay	Tasa de desocupación en 2020	15,0	10,2	10,8	8,6	19,5	12,1
	Cambio absoluto	3,2	1,2	1,9	1,2	4,3	1,4
	Cambio porcentual	27,1	13,3	21,3	16,2	28,3	13,1

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: Las casillas sin cifras no cuentan con tamaños muestrales suficientes.

<sup>a</sup> Tanto en este como en los cuadros siguientes se define cambio absoluto como la diferencia o la brecha entre la tasa de desocupación en 2020 respecto a 2019; mientras que el cambio porcentual se calcula computando el porcentaje que esta diferencia o brecha significa respecto de la tasa de desocupación inicial (2019).

<sup>b</sup> Tanto en este como en los cuadros siguientes, la tasa de desocupación y el cambio porcentual están expresados en porcentajes, mientras que el cambio absoluto se expresa en puntos porcentuales.

En el cuadro anterior también se observa que la tasa de desocupación femenina en 2020 es mayor a la masculina en todos los países analizados, tanto en general como al interior de cada grupo étnico-racial. Además, con excepción del Perú, la información disponible sugiere un impacto absoluto negativo más pronunciado en la tasa de desocupación de las mujeres afrodescendientes en relación con el resto de los grupos de la población. Otras fuentes de información arrojan resultados similares: por ejemplo, ONU Mujeres (2020) señala que en el Uruguay el impacto de la pandemia sobre el empleo de las mujeres afrodescendientes e indígenas sería mayor que para el resto de las personas ocupadas, tomando en cuenta que ellas se concentran en los sectores más afectados por la pandemia en comparación no sólo con los hombres (sin distinción de raza) sino también con las mujeres de ascendencia blanca o caucásica. Isaza (2021) también extrapola un mayor impacto de la pandemia en el empleo femenino afrocolombiano, al considerar que Riohacha y Quibdó, ciudades con alta concentración de población afrodescendiente, son dos de las siete ciudades con mayor reducción del empleo femenino.

**a) El aumento de la desocupación en jóvenes afrodescendientes**

En el cuadro 6 se muestra la tasa de desocupación en jóvenes de 15 a 29 años por condición étnico-racial y sexo. De manera similar a lo que ocurre en la población mayor de 15 años, en todos los países (con excepción del Perú) la brecha étnico-racial en la tasa de desempleo perjudica a la población afrodescendiente, siendo el Uruguay el país que exhibe la mayor brecha, la cual está fuertemente influenciada por la situación al interior de la población femenina. Si bien todos los grupos poblacionales experimentaron un aumento de la desocupación, este aumento fue, en general, mayor en la población joven no afrodescendiente que en la afrodescendiente, con la excepción de la población femenina del Uruguay y el Brasil, en donde ambos indicadores de cambio muestran una situación más desventajada para las jóvenes afrodescendientes respecto a las no afrodescendientes.

El cuadro 7 complementa la información anterior al presentar el porcentaje de jóvenes que no se encontraba estudiando ni ocupado en el mercado laboral durante 2020, así como los dos indicadores de cambio (absoluto y porcentual) respecto a 2019. En él se observa que todos los grupos de jóvenes, con excepción de las y los jóvenes no afrodescendientes en el Uruguay, experimentaron un aumento de la situación de doble exclusión, educacional y laboral, en los países analizados. El Uruguay representa un caso especial en la región, en tanto se encontraba relativamente mejor preparado que el resto de los países para implementar alternativas de educación remota durante los períodos de cierre de los centros educativos y, además, fue el primer país en América Latina en reabrir sus escuelas, por lo que es de esperar que la exclusión educativa durante la pandemia haya sido relativamente menos profunda que en el resto de la región. En este contexto, llama la atención la situación particularmente desfavorable de los jóvenes (hombres) afrouruguayos.



**Cuadro 6**  
**América Latina (4 países): tasa de desocupación en jóvenes de 15 a 29 años en 2020 (y cambio absoluto y porcentual respecto a 2019), por condición étnico-racial y sexo**  
*(En porcentajes y puntos porcentuales)*

País	Indicador	Total		Hombres		Mujeres	
		Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No Afrodescendientes	Afrodescendientes	No Afrodescendientes
Brasil	Tasa de desocupación en 2020	26,2	21,1	21,3	19,2	32,9	23,4
	Cambio absoluto	2,3	2,8	1,4	3,1	3,8	2,5
	Cambio porcentual	9,6	15,1	7,2	19,4	13,1	12,0
Colombia	Tasa de desocupación en 2020	23,4	21,1	15,7	15,7	35,0	28,8
	Cambio absoluto	3,8	4,7	2,3	3,0	6,5	7,4
	Cambio porcentual	19,5	28,5	17,5	23,5	22,9	34,5
Perú	Tasa de desocupación en 2020	10,4	15,7	10,8	14,7	9,7	17,1
	Cambio absoluto	3,1	6,3	-	6,1	-	6,8
	Cambio porcentual	42,4	66,8	-	70,4	-	66,3
Uruguay	Tasa de desocupación en 2020	30,0	24,0	20,4	21,0	41,6	27,4
	Cambio absoluto	6,7	4,0	1,8	3,6	12,0	4,1
	Cambio porcentual	28,7	19,9	9,5	20,9	40,6	17,8

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: Las casillas sin cifras no cuentan con tamaños muestrales suficientes.

**Cuadro 7**  
**América Latina (5 países): porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que no estudia ni se encuentra ocupado en el mercado laboral en 2020**  
**(y cambio absoluto y porcentual respecto a 2019), por condición étnico-racial y sexo**  
*(En porcentajes y puntos porcentuales)*

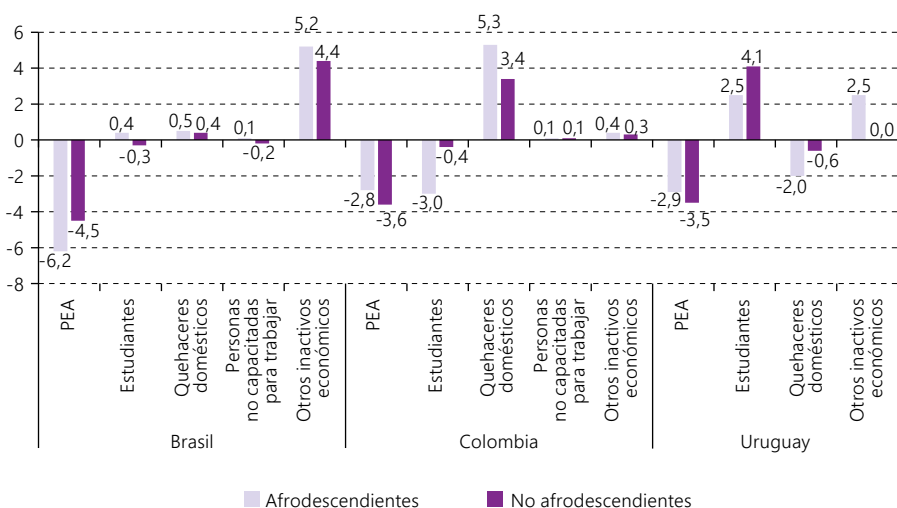
País	Indicador	Total		Hombres		Mujeres	
		Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes	Afrodescendientes	No afrodescendientes
Brasil	No estudia ni ocupado/a en el mercado laboral (2020)	31,1	23,3	23,3	18,6	39,2	27,9
	Cambio absoluto	4,1	4,3	3,8	4,1	4,5	4,6
	Cambio porcentual	15,2	22,6	19,5	28,3	13,0	19,7
Colombia	No estudia ni ocupado/a en el mercado laboral (2020)	33,9	28,5	20,1	16,8	47,4	40,3
	Cambio absoluto	7,1	6,1	4,4	3,9	9,7	8,4
	Cambio porcentual	26,5	27,2	28,0	30,2	25,7	26,3
Ecuador	No estudia ni ocupado/a en el mercado laboral (2020)	28,6	19,9	-	10,7	43,0	29,9
	Cambio absoluto	2,6	1,2	-	2,4	3,5	0,0
	Cambio porcentual	10,0	6,4	-	28,9	8,9	0,0
Perú	No estudia ni ocupado/a en el mercado laboral (2020)	22,6	28,0	13,1	22,3	33,4	33,8
	Cambio absoluto	4,9	10,3	4,1	9,9	4,5	10,6
	Cambio porcentual	27,7	58,2	45,6	79,8	15,6	45,7
Uruguay	No estudia ni ocupado/a en el mercado laboral (2020)	28,4	17,9	23,6	14,7	33,3	21,3
	Cambio absoluto	1,8	-1,1	3,4	-0,3	-0,3	-1,9
	Cambio porcentual	6,8	-5,8	16,8	-2,0	-0,9	-8,2

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: Las casillas sin cifras no cuentan con tamaños muestrales suficientes.

Finalmente, en el gráfico 25 se presentan los cambios absolutos en 2020 respecto a 2019 en la distribución de la población joven (de 15 a 29 años) en las distintas categorías ocupacionales, desagregando por condición étnico-racial y sexo. En él se observa que la población joven económicamente activa disminuye en los tres países bajo análisis, sin embargo, existe cierta heterogeneidad respecto a la magnitud y las razones de esta caída, así como a la situación relativa de la población joven afrodescendiente respecto a la no afrodescendiente. Mientras que en el Brasil, por ejemplo, la caída de la población económicamente activa es mayor entre las personas afrodescendientes, en ninguno de los dos grupos esta caída se contrapone a un aumento sustantivo en el porcentaje de jóvenes que se dedican a los quehaceres domésticos (como es el caso de la juventud afrodescendiente y no afrodescendiente en Colombia, en donde el aumento de la categoría “quehaceres domésticos” está particularmente influenciada por la situación de las mujeres, quienes además explican en mayor medida la caída en la categoría estudiantes) o a un aumento en el porcentaje de jóvenes en la categoría de estudiantes (como en el caso de la juventud afrodescendiente y no afrodescendiente en el Uruguay).

**Gráfico 25**  
América Latina (3 países): condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años<sup>a</sup>,  
por condición étnico-racial y sexo, cambio absoluto en 2020 respecto a 2019  
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

<sup>a</sup> La categoría PEA se refiere a la “población económicamente activa” y considera a la población que se encuentra trabajando o buscando empleo; la categoría “Personas no capacitadas para trabajar” incluye a las personas que autodeclaran no estar aptos para trabajar por razones de salud.

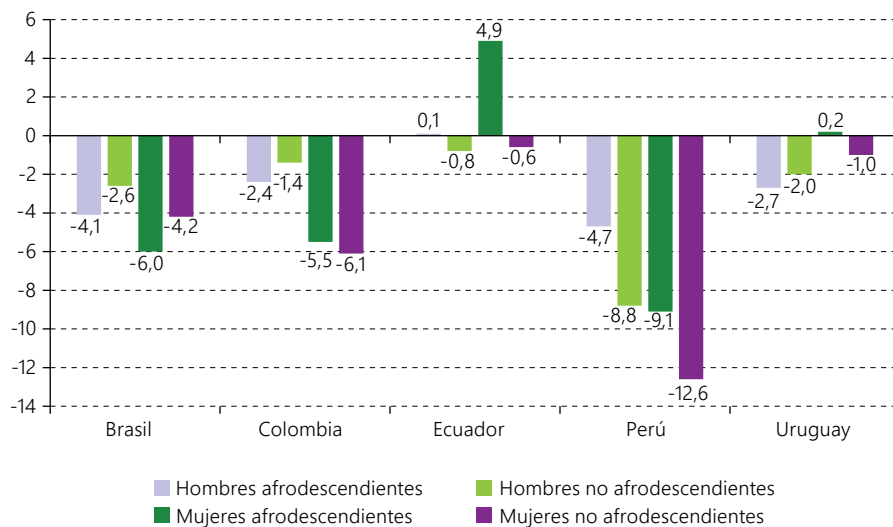
### 3. Cambios en la tasa de participación laboral

En relación con los impactos de la pandemia en los niveles de desocupación y participación, en general, las mujeres en América Latina fueron más afectadas que sus pares masculinos. La situación desfavorable de las mujeres en relación con la población masculina se relaciona con la elevada participación femenina en sectores que fueron fuertemente afectados por la contracción económica, como el trabajo doméstico remunerado y las actividades relacionadas con el comercio. Debido a las menores oportunidades de empleo y a las restricciones de movilidad durante la pandemia, un gran número de trabajadores, especialmente mujeres, se retiró del mercado laboral. El cierre de los establecimientos escolares y de los servicios de cuidado tanto formales como informales (es decir, de amistades, familiares o comunitarios) obligaron a los padres, y especialmente a las madres, a asumir responsabilidades adicionales en sus hogares, lo cual, en general, habría impedido que las mujeres aumentaran su participación laboral en el contexto de emergencia, como sí ha ocurrido en crisis anteriores (CEPAL, 2021a).

En el gráfico 26 se presenta el cambio absoluto de la tasa de participación el año 2020 respecto a 2019 en cinco países de América Latina, según condición étnico-racial y sexo. Al analizar las brechas étnico-raciales, se observa que sólo en el Brasil la caída de la participación laboral es mayor tanto en hombres como en mujeres afrodescendientes (respecto a sus pares no afrodescendientes), mientras que lo contrario ocurre en el Perú (en donde la mayor caída en la tasa de participación laboral se observa en las mujeres no afrodescendientes). Respecto a la brecha de género, tanto en el Brasil y Colombia como en el Perú, la caída de la participación laboral femenina fue mayor que la masculina, aunque sólo en el Brasil esta fue mayor entre las mujeres afrodescendientes respecto a las no afrodescendientes, y lo contrario ocurre en el Ecuador y el Uruguay.

Llama la atención lo que ocurre en el Ecuador y el Uruguay, donde las mujeres afrodescendientes son el único grupo de la población, al controlar por condición étnico-racial y sexo, que no disminuye su tasa de participación laboral entre 2020 y 2019. Esto sugiere que en estos países las mujeres encontraron menores restricciones para desplegar su rol como proveedoras de ingreso durante momentos de crisis o shocks económicos. Al respecto, una investigación realizada en el territorio ancestral afroecuatoriano de Imbabura y Charchi plantea que, aun en situaciones en que las mujeres lograron mantener sus empleos durante la pandemia, la crisis impactó fuertemente en el desempeño de sus actividades laborales, ya que muchas vieron sus condiciones laborales desmejoradas. En particular, en el caso de las trabajadoras de servicio doméstico, muchas pasaron a ser trabajadoras puertas adentro y asumieron una mayor carga laboral y un menor sueldo por hora. Además, aun cuando por las medidas de confinamiento y el control de los desplazamientos muchas mujeres no pudieron continuar comercializando sus mercaderías en territorio colombiano, la investigación destaca cómo las mujeres afroecuatorianas desarrollaron diversas estrategias para mitigar sus problemas económicos ya sea, por ejemplo, cultivando para el autoconsumo y/o reactivando procesos de intercambio en las comunidades (CONAMUNE, 2021).

**Gráfico 26**  
**América Latina (5 países): tasa de participación de población de 15 a 64 años,**  
**por condición étnico-racial y sexo, cambio absoluto en 2020 respecto a 2019**  
*(En puntos porcentuales)*



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

## C. Conclusión

Los cambios tecnológicos y organizacionales asociados a la cuarta revolución industrial tienen y tendrán un impacto importante en el funcionamiento de los mercados laborales de la región y podrían exacerbar sus desigualdades estructurales. Esto ya ha comenzado a evidenciarse dada la aceleración de los procesos de digitalización de la economía durante la pandemia del COVID-19. Además, la pandemia impone desafíos adicionales para la inclusión laboral de la población afrodescendiente, en tanto la evidencia disponible señala que ha sido fuertemente afectada debido al cierre de los centros educativos y por el impacto de la crisis en sus tasas de desocupación y participación laboral.

La invisibilización estadística de la población afrodescendiente en la mayoría de los países de la región limita un análisis más detallado de la inclusión laboral de los y las afrodescendientes en el contexto de la cuarta revolución industrial, así como de los efectos laborales que la pandemia tuvo sobre esta población. Esto, en conjunto con la incertidumbre inherente al actual proceso de cambio tecnológico, dificulta realizar proyecciones o estimaciones más categóricas en relación con el futuro del trabajo afrodescendiente. Sin embargo, habiendo dicho esto, todo indica que -de no implementarse cambios sustantivos de política pública- la distribución de los costos y beneficios del actual proceso de cambio tecnológico reproducirá los patrones históricos de desigualdad y exclusión social en la región.

Si bien desde un análisis sobre las tecnologías de automatización, la condición étnico-racial no sería particularmente relevante para determinar los riesgos de sustitución tecnológica, dado que la población afrodescendiente se tiende a insertar, en mayor medida, en ocupaciones con menor probabilidad de automatización por el tipo de habilidades requeridas y por depender de trabajos de subsistencia de menor capital, sí es probable que el impacto de la digitalización de la economía en la precarización del empleo sea mayor en la población afrodescendiente que en la no afrodescendiente. De no implementarse cambios sustantivos en las legislaciones y políticas económicas y sociales (laborales, educacionales y de protección social, entre otras) que aborden activamente las desigualdades estructurales de los distintos países en la región, es probable que el fortalecimiento de la globalización y la aceleración de los procesos de flexibilización laboral, así como la transformación de la naturaleza del empleo, contribuyan a profundizar las desigualdades de género, por condición étnico-racial y por ciclo de vida ya existentes en el mercado laboral. Implementar políticas de inclusión laboral con un foco particular en remediar exclusiones y carencias históricas en estos grupos de la población se vuelve aún más urgente al considerar el impacto desigualador de la crisis prolongada.



### III. Algunas recomendaciones de políticas para reducir las desigualdades étnico-raciales en el mundo laboral

En este informe se observa que la inclusión laboral de la población afrodescendiente presenta importantes desafíos que no sólo se relacionan con las desigualdades históricas de la región, sino también con la organización de la estructura productiva de los distintos países y la institucionalidad de la protección social. El cambio tecnológico y la digitalización de la economía, muchos de cuyos procesos se aceleraron durante la pandemia, constituyen una ruptura importante en el funcionamiento de los mercados laborales en América Latina y amenazan con exacerbar las desigualdades que los caracterizan. Frente a estos cambios, el desafío de inclusión laboral en la población afrodescendiente es aún más urgente y complejo, y requiere de un trabajo coordinado entre distintos sectores y actores públicos y privados.

América Latina se enfrenta a acelerados procesos de transformación tecnológica y organizacional que impactarán el empleo y transformarán la naturaleza de distintas ocupaciones. La magnitud de estos efectos es incierta y será heterogénea entre los distintos países y sectores económicos, pero también al interior de ellos. En la actualidad se enfrenta un momento bisagra, es decir, las acciones de política que se implementen hoy pueden cambiar el futuro de la región. En concreto, los países de América Latina y el Caribe están viviendo un momento con potencial transformador: se encuentran frente al desafío de anticipar y aprovechar los cambios tecnológicos para mejorar la productividad de sus economías, cerrar brechas estructurales en los mercados laborales y avanzar hacia un desarrollo igualador, inclusivo y sustentable.

Pese a la existencia de diversas normativas que condenan la discriminación étnico-racial y promueven la igualdad en el mundo del trabajo (como el Convenio N°111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación, adoptado en 1958 y ratificado por todos los países latinoamericanos, así como otras normativas constitucionales, laborales y penales en los distintos países), los datos en este informe muestran que el racismo estructural persiste en el funcionamiento de los mercados laborales de la región. La precaria condición de la población afrodescendiente en el mercado del trabajo y, en particular, de la juventud y las mujeres, es una manifestación de la matriz de la desigualdad social en la región, que tiene sus raíces en el período colonial y esclavista, y que persiste hasta la actualidad a través del funcionamiento de instituciones, creencias, prejuicios y estereotipos.

En un contexto de gran desigualdad étnico-racial, la institucionalidad social, concebida como construcción social y política, condiciona la creación y la calidad de las instituciones sociales y, en particular,

el diseño e implementación de políticas y programas sociales orientados a reducir las desigualdades étnico-raciales. Avanzar hacia una institucionalidad social de calidad para la igualdad requiere de un compromiso entre los Estados, la sociedad civil, empresas y trabajadores que se sustente en pactos sociales amplios que den viabilidad política a las reformas institucionales (CEPAL, 2014, 2021c), y que luego cuenten con herramientas de gestión para traducir los acuerdos en programas efectivos para la reducción de brechas étnico-raciales (Cecchini, Holz y Soto de la Rosa, 2021).

A modo de conclusión, este capítulo presenta algunas experiencias y lineamientos de política pública orientadas a disminuir las desigualdades étnico-raciales presentes en el mercado laboral. Este es un desafío complejo y requiere de acciones articuladas en múltiples frentes para reparar situaciones históricas de exclusión social y económica, y considerar sus nuevas manifestaciones siguiendo una perspectiva interseccional. Así, las políticas destacadas en este capítulo no se circunscriben estrictamente al ámbito del trabajo remunerado, sino que se incluyen también -sin la intención de ser exhaustivos- otras dimensiones consideradas relevantes para la inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras afrodescendientes.

Cuando fue posible, se otorga especial atención a las medidas y políticas de acción afirmativa que han sido implementadas en distintos países de la región (véase el recuadro 4). Tal como lo plantea la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo (ARDSI), para enfrentar situaciones históricas de exclusión, discriminación y vulnerabilidad en la población afrodescendiente se requiere adoptar políticas integrales que se sustenten en un enfoque de derechos que combine una vocación universalista con acciones específicamente orientadas a romper las barreras que enfrentan determinadas poblaciones para acceder a derechos y servicios que les permitan vivir una vida digna, como la educación, la salud y el trabajo decente. Estas acciones afirmativas pueden incluir mecanismos de búsqueda activa dirigidos a la población afrodescendiente, así como la definición de cuotas reservadas y/o la aplicación de un enfoque pluri-racial en los distintos servicios públicos, y buscan compensar las condiciones que discriminan a hombres y mujeres afrodescendientes en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales.

#### Recuadro 4

##### La Ley de Cuotas en el Brasil: el impacto de la acción afirmativa

Uno de los ejemplos más notorios de acción afirmativa en la región ha sido la promulgación de la Ley de Cuotas en el Brasil, la cual reserva el 50% de las matrículas en las universidades e instituciones federales de enseñanza técnica y superior a estudiantes de escuelas públicas que se identifiquen como indígenas o afrodescendientes. Promulgada en 2012, la ley estableció que para 2016 todas las instituciones de enseñanza superior federales debían cumplir con esta meta.

En su esencia, la Ley de Cuotas busca democratizar el acceso a la educación, enmendar una segregación histórica y reivindicar los derechos de la población afrobrasileña a la educación técnica y superior. Si bien más de la mitad de la población brasileña se identifica como afrodescendiente, una larga historia de racismo y discriminación ha imposibilitado su plena inclusión a las instituciones del país. Esto se debe, en gran parte, al racismo institucional que existe en el Brasil desde hace cientos de años: este país, en 1888, fue el último en el hemisferio occidental en abolir la esclavitud y durante el siglo XIX diferentes políticas públicas, como la segregación laboral por condición étnico-racial y el trato preferencial a la inmigración europea, así como la aceptación cultural de actitudes discriminatorias, sentaron las bases para la expulsión de los y las afrobrasileñas de numerosas instituciones (Telles, 2010).

La institucionalización del racismo en el Brasil también permeó a las instituciones de educación técnica y superior desde sus inicios, en tanto estas fueron inicialmente creadas con el fin de "satisfacer las necesidades educativas de la élite aristocrática" blanca (Nunes y Oliveira Silva Fernández, 2021, pág. 85). Así, una mayoría de la población brasileña afrodescendiente quedó fuera del sistema de enseñanza pública superior y es en este contexto en el que surge la Ley de Cuotas, como una acción directa del Estado que busca enmendar acciones pasadas y hacer frente a la desigualdad estructural que han experimentados los y las afrobrasileñas.

Como la promulgación de la Ley de Cuotas se realizó hace una década en el Brasil, ya se puede hacer una compilación de sus impactos hasta el momento. Naturalmente, la ley ha tenido un importante impacto en la composición demográfica de las universidades federales brasileñas: entre 2003 y 2017 hubo un incremento del 51% en estudiantes afrodescendientes. Para 2019, y por primera vez en la historia, la mayoría de los estudiantes



## Recuadro 4 (conclusión)

universitarios del sistema público brasileño se autoidentificaba como afrodescendiente (IGBE, 2019). Este cambio en la composición demográfica de las instituciones de educación superior ha tenido también una importante implicancia en la valoración cultural de las instituciones de educación superior, en tanto estas son crecientemente vistas por el cuerpo estudiantil en general como asequibles, democráticas y menos elitistas (Heringer, 2020).

De igual modo, hay investigaciones que argumentan que la democratización de la educación superior ha permitido que estudiantes afrodescendientes se sientan más inclinados a identificarse como tales (Castillo y Ocoró, 2021). Además, la Ley de Cuotas ha permitido que estudiantes de menores ingresos tengan acceso a la educación pública superior: casi la mitad de los *cotistas*, como coloquialmente son llamados los y las estudiantes afrodescendientes favorecidos por esta ley, viven con menos de la media de ingreso en el país (Nunes y Oliveira Silva Fernández, 2021). Inicialmente, había preocupación por el rendimiento académico de los *cotistas*, dado que una gran parte provenían de entornos académicos menos privilegiados. Sin embargo, esta preocupación se descartó rápidamente, ya que varios análisis han demostrado que, si bien los *cotistas* tienen un rendimiento inferior que el resto de los estudiantes durante los primeros años, finalmente logran superar las diferencias iniciales e igualarse con sus pares (Lloyd, 2016).

Naturalmente, la Ley de Cuotas tiene un alcance que trasciende el ámbito educacional, en tanto este tipo de medidas podrían facilitar la inclusión laboral de la población afrodescendiente (Heringer, 2015). Este impacto, no obstante, aún no es evidente en la realidad brasileña al analizar la información censal. De todos los desempleados en el Brasil, el 64% son afrodescendientes lo que significaría que este grupo aún enfrenta barreras importantes para encontrar trabajo (IGBE, 2019). Para los y las afrobrasileñas que se encuentran ocupados en el mercado laboral, persisten otros retos y limitaciones: por ejemplo, reciben, en promedio, el 57% de la remuneración mensual que recibiría su contraparte blanca, y solamente el 30% de los cargos gerenciales en el Brasil son ocupados por afrodescendientes (IGBE, 2019).

Además de los obstáculos que limitan la inclusión laboral de la población afrodescendiente en el Brasil, hay otros factores que restringen el potencial alcance e impacto de la Ley de Cuotas. Entre ellos se encuentra el rechazo a la legislación, por distintos grupos, pero en su mayoría blancos y de mayor ingreso, quienes han utilizado su poder político y mediático para influir sobre la opinión pública (Lloyd, 2016). Si bien no hay signos que adviertan de un eventual cambio en la legislación, un mayor rechazo político podría amenazar el acceso de las y los afrodescendientes a la educación superior. Por otra parte, es importante destacar que la implementación de la Ley de Cuotas depende de la situación presupuestaria del país. Así, eventuales recortes en los presupuestos de las universidades federales y estatales públicas podrían limitar la creación y asignación de cuotas. En los últimos años se ha registrado ya una disminución del 2,6% en la creación de nuevas plazas universitarias (Machado, Eurístenes y Ferres Junior, 2017). Finalmente, hay que considerar las desigualdades con las que aún viven la mayoría de los *cotistas* (como por ejemplo, el contar con menores niveles de inglés y con redes de contacto más acotadas, entre otras) que restringen el impacto que un mayor acceso a la educación superior tiene sobre sus trayectorias laborales futuras.

En definitiva, la Ley de Cuotas en el Brasil ha tenido un impacto significativo en empoderar a las poblaciones afrobrasileñas y en garantizar su acceso a la educación superior. Además de los impactos concretos que ya se han evidenciado en la última década, la ley es vista como una reparación histórica. Este tipo de acciones afirmativas son un intento directo de enmendar desigualdades y reivindicar derechos. La ley, sin embargo, se ha visto enfrentada a múltiples limitantes como consecuencia de las desventajas que aún caracterizan a la sociedad y a las instituciones brasileñas: en especial en el mercado laboral. Si bien la ley es un importante primer paso en democratizar la educación superior, resulta "necesario aplicar políticas públicas transversales puestas en marcha para promover la igualdad social y combatir la discriminación y los prejuicios" (Nunes y Oliveira Silva Fernández, 2021).

**Fuente:** Castillo Guzmán, E. y A. Ocoró Loango (2021), "Educación superior, pueblos indígenas y afrodescendientes. Una lectura sobre las acciones afirmativas en Brasil y la etnoeducación universitaria en Colombia", *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 33(2), pp. 767–792. doi:10.54674/ess.v33i2.359; Heringer, R. (2020), 'The Future of Affirmative Action Policies in Brazil', 28 January. Disponible [en línea] <https://culanth.org/fieldsights/the-future-of-affirmative-action-policies-in-brazil>; (2015), "Affirmative Action and the Expansion of Higher Education in Brazil", en O.A. Johnson, O.A y R. Heringer (eds) *Race, Politics, and Education in Brazil: Affirmative Action in Higher Education*, New York: Palgrave Macmillan US, pp. 111–131. doi:10.1057/9781137485151\_6; IGBE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2019), "PNAD Continua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua", Disponible [en línea] <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/habitacao/17270-pnad-continua.html>; Lloyd, M. (2016), "Una década de políticas de acción afirmativa en la educación superior brasileña: impactos, alcances y futuro", *Revista de la Educación Superior*, 45(178), pp. 17–29. doi:10.1016/j.resu.2016.02.002.; Machado, M., P. Eurístenes y J. Ferres Junior (2017), "Políticas de ação afirmativa nas universidades estaduais, 2017", Levantamento das políticas de ação afirmativa [Preprint], (2). Disponible [en línea] <http://gemaa.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2018/10/Lev-Estaduais-2017.pdf>; Nunes, A.P. y A.P. Oliveira Silva Fernández (2021), "Políticas públicas de acción afirmativa en la educación superior en Brasil: una experiencia sobre la cuota racial en la Universidad Federal de la Integración Latinoamericana (unila)", *DIDAC*, 77(1), pp. 81–90; Telles, E. (2010), "Racial Discrimination and Miscegenation: The Experience in Brazil", *UN Chronicle*. Disponible [en línea] <https://www.un.org/en/chronicle/article/racial-discrimination-and-miscegenation-experience-brazil>.

## A. Sistemas de cuidado con perspectiva de ciclo de vida

La ARDSI, aprobada por los Estados miembros de la CEPAL en la Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe en 2019, plantea en la línea de acción 1.6 la necesidad de “incorporar el cuidado en los sistemas de protección social, articulando sus instrumentos con los demás componentes desde una perspectiva de igualdad de género y de derechos y de promoción de la corresponsabilidad y avanzando en su universalización” (CEPAL, 2020a, pág. 33). La accesibilidad a políticas de cuidado resulta particularmente relevante para las mujeres de menores ingresos que no pueden externalizar las labores domésticas y de cuidado, y que ven obstaculizadas sus trayectorias educacionales y laborales al tener que asumir la responsabilidad del trabajo no remunerado al interior de sus hogares y comunidades. Dada la sobrerrepresentación de las mujeres afrodescendientes en los hogares de menores ingresos de la región, la implementación de políticas de cuidado constituye una condición esencial para mejorar el acceso de las mujeres afrodescendientes a empleos productivos en condiciones de trabajo decente.

Es importante que los sistemas de cuidado se integren transversalmente en los sistemas de protección social y que otorguen especial atención a la población joven y a los procesos de transición de la escuela al trabajo. Esta transición está fuertemente marcada por los ejes estructurantes de la desigualdad social: en América Latina, antes de la pandemia, las mujeres representaban más del 75% de las personas jóvenes de 15 a 29 años que no estaban empleadas, no estudiaban o no estaban capacitándose (OCDE/CEPAL/CAF, 2016). Más aún, según datos provenientes de encuestas censales presentados en CEPAL/UNFPA (2020), la proporción de mujeres jóvenes afrodescendientes que no estudian ni están ocupadas en el mercado laboral es muy superior a la de jóvenes afrodescendientes del sexo masculino en los 15 países analizados, y también superior a la de mujeres jóvenes no afrodescendientes en nueve de ellos, lo cual se condice con la situación de desventaja de las jóvenes afrodescendientes en este indicador que también se observa en este informe (véase el cuadro 2). Esta situación se vuelve aún más apremiante al considerar que la evidencia indica que la pandemia contribuyó a profundizar las brechas de género y condición étnico-racial en esta situación de doble exclusión.

De acuerdo con el estudio conjunto de la OCDE, la CEPAL y la CAF (2016), la mayoría del total de jóvenes que no estudia, no recibe una capacitación y no trabaja remuneradamente, se encuentran proporcionando cuidados o realizando tareas domésticas no remuneradas. Esto es particularmente relevante para la juventud femenina, quienes además presentan altas tasas de matrimonio y de niños pequeños en el hogar, mientras que, en los hombres, es frecuente observar la tendencia contraria. En concreto, la desigual división sexual del trabajo no remunerado limita las trayectorias educacionales y laborales de las mujeres y jóvenes y, en particular, sus oportunidades presentes y futuras para acceder a un trabajo decente. Así, las políticas y sistemas de cuidado tienen una importancia crucial para este grupo poblacional, reforzando la necesidad de una mayor integralidad y coordinación de las distintas opciones de política (políticas de uso del tiempo o políticas conciliatorias, transferencias monetarias, servicios de cuidados y políticas culturales) con acciones afirmativas que atiendan a poblaciones históricamente excluidas y una perspectiva territorial, de género y de ciclo de vida.

## B. Políticas laborales y educacionales con énfasis en acciones afirmativas

### 1. Políticas de inclusión laboral enfocadas en la población afrodescendiente

Con el fin de distribuir equitativamente los beneficios del cambio tecnológico y enfrentar y corregir la precarización de los mercados laborales, la región requiere implementar estrategias integradas que promuevan la inclusión social y laboral de la población, y reparen carencias y exclusiones históricas que limiten el acceso al pleno ejercicio y goce de los derechos de los distintos grupos en situación de vulnerabilidad.

La región cuenta con diversas iniciativas de acción afirmativa en el ámbito laboral que han estado principalmente enfocadas en asegurar cuotas de contratación de la población afrodescendiente en empleos públicos. Por ejemplo, en el Brasil existen cuotas de participación de personas que se declaren afrodescendientes en contrataciones de técnicos y consultores y con empresas proveedoras, en el marco de proyectos de cooperación entre la administración pública federal y organismos internacionales (Decreto N° 4.228 de 13 de mayo de 2002). Más recientemente, en el Brasil también se implementó una cuota del 20% para personas que se declaren afrodescendientes en los concursos de ingreso a cargos públicos federales (Ley N° 12.990 de junio de 2014). En el Uruguay existe una cuota del 8% para personas que se declaren afrodescendientes en los concursos de ingreso a cargos públicos (Ley N° 19.122 de 2013) y en el Ecuador, la Cancillería otorga puntos adicionales por pertenencia étnica en la postulación a carreras diplomáticas (Antón, 2014; Rangel, 2016). Por último, en Costa Rica recientemente se sancionó una ley sobre acciones afirmativas en favor de las personas afrodescendientes (Ley N° 10.001/2021) y, en el ámbito laboral, dicha ley establece que todas las instituciones públicas podrán destinar al menos un 7% de los puestos de trabajo vacantes al año para ser ocupados por las personas afrodescendientes.

También existen ejemplos de programas de inclusión laboral para hombres y mujeres provenientes de familias de bajos ingresos que consideran explícitamente la situación de las personas afrodescendientes. En el Brasil, por ejemplo, en 2011 se creó el Programa de Fomento a las Actividades Productivas Rurales, con el objetivo de fomentar las inversiones productivas de agricultores familiares y de pueblos y comunidades tradicionales que participaban del Plan Brasil sin Miseria (CEPAL/UNFPA, 2020; Abramo, Cecchini y Morales, 2019). Asimismo, en Colombia, la Ley N° 2.039 (2020) estipula la entrega de un mínimo del 10% de todos los incentivos del Ministerio de Agricultura o de la Comisión Nacional Agropecuaria a los jóvenes emprendedores productores agropecuarios, pesqueros y afrodescendientes, postulantes a los distintos programas y proyectos. Además, esta ley también determina que el Sistema Nacional de Información en Juventud y Adolescencia de Colombia (JUACO) deberá plantear recomendaciones de política para jóvenes de zonas apartadas del país con énfasis en jóvenes campesinos, afrodescendientes y de zonas vulnerables.

En términos de igualdad de género, de manera simultánea a la consolidación de un sistema de cuidados que apoye a las mujeres trabajadoras, se requieren desarrollar políticas y programas de inserción laboral y productiva que estén especialmente dirigidas a mujeres en situación de inactividad, desempleo y empleo precario, y que incluyan también iniciativas de desarrollo de competencias y de acceso a crédito, asistencia técnica y capacitación digital y financiera, con un enfoque sensible a las diferencias (Abramo, Cecchini y Morales, 2019). Una atención especial debe darse a las trabajadoras domésticas remuneradas, quienes, a pesar de los avances recientes, siguen estando caracterizadas por altos niveles de informalidad y desprotección laboral (OIT, 2015; Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

## **2. Políticas de formación de competencias para el trabajo**

El desafío de inclusión laboral también requiere de políticas que garanticen que la educación pública y de calidad se distribuya equitativamente entre los distintos territorios y grupos de la población. Además de fortalecer la enseñanza de competencias digitales y de aquellas específicas a los sectores estratégicos para el desarrollo local y nacional, el sistema educacional y de formación de trabajadores requiere reforzar la formación de competencias cognitivas básicas (lectura, escritura y aritmética) y avanzadas (resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad y manejo de datos, entre otras), así como fortalecer la capacidad de los docentes y de los sistemas educacionales para desarrollar en niñas, niños y adolescentes, las habilidades digitales y socioemocionales que serán fuertemente valoradas en el contexto de la cuarta revolución industrial (como la alfabetización digital, el pensamiento computacional, el trabajo en equipo, la creatividad, la autogestión, el aprendizaje autónomo y la comunicación avanzada, entre otras) (CEPAL/OEI, 2020).

Lo anterior requiere mayores esfuerzos de política pública a lo largo de todo el ciclo educativo: i) en el desarrollo de la primera infancia, lo que incluye nutrición, salud, protección y educación, ya que

durante los primeros años de vida se sientan las bases para la adquisición de habilidades cognitivas y socioconductuales avanzadas en el futuro; ii) en la educación primaria y secundaria, para asegurarse que una mayor escolarización se traduzca en un mayor aprendizaje; y iii) en la educación terciaria, con especial énfasis en el sistema de capacitación y formación continua en la edad adulta, con el fin de permitir que las y los trabajadores se mantengan productivos en un entorno cambiante. Este último punto requiere de la implementación de oportunidades flexibles de formación que cuenten con canales de comunicación entre los sectores universitarios y técnico-profesionales y permitan el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en entornos formales e informales (Banco Mundial, 2019). En concreto, se requiere implementar un sistema integrado de formación y aprendizaje que apoye a personas y trabajadores a perfeccionar y adquirir nuevas competencias a lo largo de todo el ciclo de vida (CEPAL/OEI, 2020).

Dadas las desigualdades y las situaciones de exclusión y vulnerabilidad que ha afrontado históricamente la población afrodescendiente en la región, es importante que las distintas iniciativas educativas tengan un carácter universal sensible a las diferencias. Esto quiere decir que los distintos esfuerzos por mejorar la calidad y la inclusión educativa se complementen con acciones explícitamente enfocadas en cerrar las brechas étnico-raciales en el acceso a las políticas y oportunidades educativas. En particular, entre las políticas que se han propuesto para aumentar la presencia de las personas afrodescendientes e indígenas en las instituciones de educación superior en la región, destacan dos modalidades: i) la reserva de cupos o cuotas en las instituciones públicas y ii) la asignación de becas en las instituciones privadas (Corbetta y otros, 2018; Valenzuela y Yañez, 2022).

En la actualidad, la región cuenta con diversas iniciativas de acción afirmativa enfocadas en la población afrodescendiente que han resultado exitosas para ampliar el acceso de hombres y mujeres afrodescendientes a la educación terciaria (véase el recuadro 5)<sup>15</sup>. Sin embargo, es necesario que estas acciones afirmativas también estén presentes en otros niveles educativos y en otras esferas del bienestar que también son fundamentales para el desarrollo y la educación de niñas, niños, adolescentes y jóvenes. De igual manera, también se requiere que las políticas orientadas a ampliar el acceso de la población afrodescendiente a la educación se complementen con otras acciones orientadas a fomentar la permanencia del estudiantado afrodescendiente en la educación superior (Valenzuela y Yañez, 2022)<sup>16</sup>. En el caso particular de las mujeres, es fundamental abordar los fenómenos culturales y estructurales que contribuyen a reproducir sesgos de género en la educación desde edades preescolares, así como implementar iniciativas en todos los niveles educativos y en todas las esferas de acción pública que permita avanzar en la superación de creencias y patrones culturales que contribuyan a la segmentación educacional y ocupacional de las mujeres y a limitar su acceso a empleos en condiciones de trabajo decente.

<sup>15</sup> Para mayor información acerca de las políticas que se han implementado en la región para fortalecer el acceso de la población afrodescendiente a la educación superior, ver Anexo 3 (sección D) en Valenzuela y Yañez (2022).

<sup>16</sup> Para recomendaciones de políticas para mejorar la inclusión en la educación superior, se recomienda ver el documento recientemente publicado de Valenzuela y Yañez (2022).

### Recuadro 5

#### Políticas de acción afirmativa en el acceso a la educación superior para la población afrodescendiente

En el **Estado Plurinacional de Bolivia**, la ley contra el racismo y toda forma de discriminación (Ley N° 045 de 2010) contempla la adopción de políticas de acción afirmativa para lograr la equidad y la justicia social. Desde ese mismo año, el Ministerio de Educación asigna un 20% anual de los cupos de Escuelas Superiores de Formación de Maestros para indígenas y afrobolivianos (Ministerio de Educación, 2017).

En el **Brasil**, la Ley de cuotas (Ley N° 12.711 de 2012) dispone que las universidades federales y las instituciones federales de enseñanza técnica de nivel medio deben reservar en cada concurso un mínimo de 50% de sus cupos para estudiantes que hayan cursado integralmente su enseñanza media en escuelas públicas y pertenecientes a familias con ingreso igual o inferior a 1,5 salario mínimo per capita. Dichos cupos deben ser llenados, según curso y turno, por personas autodeclaradas *pretas*, *pardas* e indígenas y por personas con discapacidad, en proporción al total de personas así autodeclaradas en las respectivas Unidades de la Federación donde se encuentran las instituciones, según datos oficiales de población. Además, el Programa Universidad para Todos (ProUni, Ley N° 11.096 de 2005) determina la entrega de becas (integrales y parciales) en el nivel de pregrado en instituciones privadas a estudiantes de familias afrodescendientes con un ingreso per cápita inferior a 1,5 salario mínimo. Finalmente, el Instituto Rio Branco entrega becas para que postulantes afrodescendientes puedan prepararse para los exámenes de selección de la carrera diplomática. En el año 2020, por ejemplo, el programa disponía de 28 becas (de Souza, 2019).

En **Colombia**, desde los años 90 existen universidades con sistemas que facilitan el acceso de minorías étnicas (incluida la población afrodescendiente) a la educación superior a través de medidas especiales (Ramírez Huertas, 2017). La Universidad de Caldas, por ejemplo, otorga cupos especiales a los miembros de las comunidades afrodescendientes y los exenta del pago de la matrícula; la Universidad del Rosario y de Antioquia ofrecen becas con porcentajes variables que pueden llegar al 90% de la colegiatura y exenta del pago de la inscripción (Velasco, 2017). Además, en 1996 (Decreto N° 1.627) se creó un fondo especial de créditos educativos condonables, en los niveles de licenciatura y posgrado, para estudiantes de comunidades afrodescendientes (Heredia, Giraldo y López, 2009). Posteriormente, el gobierno se concentró en el fortalecimiento del mencionado fondo, en la ampliación de la cobertura y en el mejoramiento de la calidad de la educación en los departamentos con mayor población afrocolombiana y en la promoción de procesos etnoeducativos, entre otros.

**Costa Rica**, sólo muy recientemente (30 de junio de 2021), ha sancionado la Ley N° 10.001 "Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes", la cual establece un trato diferenciado para promover la igualdad, la justicia y el reconocimiento de la población afrodescendiente en el país. Las acciones afirmativas tendrán vigencia de diez años y, en el ámbito educacional, determinan que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) reserve un 7% de sus cupos para la población afrodescendiente. Además, se señala que los programas de educación primaria y secundaria deben incorporar el estudio del legado afrodescendiente y que el Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ) debe estimular la apertura de espacios públicos dedicados al análisis y discusión de estos temas.

En el caso del **Ecuador**, la Constitución de 2008 se refiere explícitamente a las acciones afirmativas y el "Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural" (Decreto N° 060 de 2009) propone la implementación de cuotas de 10% para afroecuatorianos e indígenas en instituciones educacionales públicas y privadas de educación secundaria y terciaria, y en la contratación de profesores e investigadores universitarios. Asimismo, el plan hace referencia a medidas especiales para la entrega de becas a minorías desfavorecidas y a la creación de cátedras en la educación superior sobre la historia y la cultura afroecuatoriana (Antón, 2014).

El **Perú**, desde 2006, cuenta con mecanismos de admisión de afrodescendientes en algunas universidades e institutos técnicos superiores y su Plan Nacional de Educación considera la participación de instituciones afrodescendientes. Asimismo, el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) beneficia a personas afrodescendientes egresadas de la secundaria y en situación de vulnerabilidad, considera el financiamiento total o parcial de estudios de educación técnica y superior.

Finalmente, en el **Uruguay**, la Ley N° 19.122 determina que no menos del 8% de las becas estudiantiles sean destinadas a las personas afrodescendientes y que se incluya en los programas escolares los aportes de la cultura africana a la sociedad. Adicionalmente, la Beca Carlos Quijano (MEC), dirigida a estudiantes de posgrado (tanto en el país como en el exterior), prevé la asignación de al menos un 30% del fondo para personas afrodescendientes. Por último, el Banco Mundial financia un proyecto entre cuyos objetivos se encuentra el mejorar las prácticas docentes y el ambiente de aprendizaje en la educación primaria y secundaria con enfoque en los grupos más vulnerables y que considera específicamente a los afrodescendientes (CLADE, 2021).

En otro ámbito, no propiamente de acciones afirmativas, aunque también enfocadas en la enseñanza superior con atención especial a la condición étnico-racial, es importante destacar que **Nicaragua** cuenta con dos universidades

## Recuadro 5 (conclusión)

comunitarias (Bluefields Indian and Caribbean University-BICU y Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense-URACCAN) que han hecho importantes aportes al desarrollo de las comunidades indígenas y afrodescendientes (Sánchez, 2005). Ambas universidades están abiertas a la población en general, pero se localizan en áreas con presencia importante de la población afrodescendiente y representan un gran aporte a la incorporación de estos pueblos a una educación superior con pertinencia cultural. BICU cuenta con becas de las cuales alrededor de la mitad fueron entregadas a estudiantes mestizos, un tercio a afrodescendientes y el restante a estudiantes indígenas, y URACCAN incorpora una mirada intercultural en los cursos impartidos (cursos de medicina, enfermería, psicología, educación y lingüística, entre otros) (Saballos, 2010).

**Fuente:** Antón, J. (2014), "Balance de la aplicación del Plan Plurinacional contra la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural", Informe de consultoría, Ministerio de Cultura y Patrimonio, inédito; CLADE (Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación) (2021), Banco Mundial: Lineamientos para Educación y Proyectos Financiados en América Latina y El Caribe. Disponible [en línea] [https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE\\_Banco-Mundial\\_v9.pdf](https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE_Banco-Mundial_v9.pdf); De Souza, L. (2019), Instituto Rio Branco incentiva participacao de negros no concurso para diplomatas e fornece 44 bolsas de até 30.000, Mundo Negro. Disponible [en línea] <https://mundonegro.inf.br/instituto-rio-branco-incentiva-participacao-de-negros-no-concurso-para-diplomatas-e-fornece-44-bolsas-de-ate-30-000/>; Heredia, J. A. C., F.U. Giraldo y C.A.V. López (2009), "Un breve acercamiento a las políticas de Acción Afirmativa: orígenes, aplicación y experiencia para grupos étnico-raciales en Colombia y Cali", N° 16; Ministerio de Educación (2017), Informe de Gestión 2017, La Paz, Estado Plurinacional de Bolivia; Ramírez Huertas, G. (2017), "Los derechos humanos a debate: perspectivas desde el derecho internacional"; Saballos, J. (2010), "Estudiantes indígenas y afrodescendientes en instituciones convencionales y universidades comunitarias", Ciencia e Interculturalidad; Sánchez, T. (2005), "Condiciones sociales, culturales y económicas que afectan el acceso y permanencia de las mujeres afrodescendientes de URACCAN", Recinto Bluefields, 2001-2005; Velasco, M. (2017), "Afrodescendientes y Acciones Afirmativas en la educación. Estados Unidos y Colombia", *Revista De Raíz Diversa*, México D.C., UNAM, vol. 4, N° 8. Disponible [en línea] <http://latinoamericanos.posgrado.unam.mx/publicaciones/deraizdiversa/no.8/03.pdf>.

## C. Políticas de desarrollo productivo y creación de empleos de calidad

Las políticas de fomento y promoción de la actividad económica constituyen un componente central en las estrategias para contribuir a la construcción de trayectorias de trabajo decente en la población afrodescendiente. Estas políticas, en conjunto con otras ya mencionadas, como las relacionadas con el desarrollo de competencias en los sistemas educacionales y de formación profesional, contribuyen a diversificar la estructura productiva, incentivar la inversión y los encadenamientos productivos, y generar empleos de mejor calidad en los distintos territorios. El fomento productivo local requiere avanzar en la integración, coherencia y complementariedad entre intervenciones de diversos sectores de política pública, incluyendo políticas macroeconómicas, comerciales, industriales, tributarias, sectoriales y de infraestructura, entre otras (Martínez, 2017). Todas estas intervenciones deben actuar complementariamente para fomentar el empleo, elevar la productividad y facilitar los procesos de transformación estructural (OIT, 2015).

Dada la concentración de la población afrodescendiente en territorios rezagados y en sectores de baja productividad, es importante desde un punto de vista de equidad étnico-racial que el objetivo de desarrollo económico considere la reducción de las brechas territoriales y sus necesidades y potencialidades particulares. Entre las medidas enfocadas para este fin, adquiere especial importancia —al considerar la brecha de acceso a Internet que desfavorece a la población afrodescendiente (véase el gráfico 23)— una mayor inversión en infraestructura digital enfocada, particularmente, en ampliar la cobertura y operatividad del servicio de Internet en aquellas localidades con mayor concentración de población afrodescendiente.

Los planes nacionales y territoriales de desarrollo han sido instrumentos importantes en América Latina para la inclusión social y laboral de las personas afrodescendientes desde hace décadas, ya que combinan distintas herramientas para disminuir las desigualdades económicas, territoriales y étnico-raciales (CEPAL, 2017b) (véase el recuadro 6).

**Recuadro 6****La incorporación de la población afrodescendiente en los Planes Nacionales de Desarrollo**

Los planes nacionales de desarrollo han sido, desde hace muchos años, instrumentos importantes para la inclusión de las personas afrodescendientes y la disminución de las desigualdades. En países como Colombia, el Brasil y el Ecuador, por ejemplo, la población afrodescendiente es considerada en estos planes desde el año 1994, 2004 y 2009, respectivamente. En otros países, como Honduras, Costa Rica y el Perú esta población fue incluida más recientemente (CEPAL, 2017). Entre los planes más recientes se puede mencionar el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario (2019-2022) de **Costa Rica**, que tiene como uno de sus principios, la defensa de los derechos humanos sin distinción de raza, nacionalidad, origen étnico, lengua, entre otras, propiciando el respeto a la igualdad y entregando atención especial a grupos poblacionales como los afrodescendientes.

En el **Ecuador**, el Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) cuenta con políticas y metas que incluyen la condición étnico-racial. El objetivo N°1 hace referencia a garantizar y promover la equidad y la inclusión considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural, así como a garantizar los derechos económicos y sociales con pertinencia territorial y cultural, y a erradicar toda forma de discriminación. El objetivo N°2 considera erradicar el racismo mediante políticas de acción afirmativa y de reparación integral, el objetivo N°6 se refiere a políticas para aumentar y diversificar la producción de alimentos saludables con respeto a las formas de producción local y pertinencia cultural y, por último, el objetivo N° 9 se refiere a la importancia de posicionar y potenciar al Ecuador como un país megadiverso, intercultural y multiétnico, desarrollando y fortaleciendo las industrias culturales y protegiendo el patrimonio natural y cultural (Consejo Nacional de Planificación, 2017).

El Programa Nacional de Desarrollo Humano de **Nicaragua** (2018-2021) señala la necesidad de nuevos instrumentos de seguridad social que tomen en cuenta la diversidad del mercado de trabajo y las características y necesidades particulares de cada población, entre ellas la afrodescendiente. También, el programa destaca la importancia de continuar promoviendo la cultura y la identidad de las comunidades afrodescendientes como parte del proceso de restitución de sus derechos, respetando su cosmovisión, tradición e interculturalidad (Consejo de Comunicación y Ciudadanía, 2017).

En **México**, el Plan Nacional de Desarrollo (2019-2024) se refiere al bienestar de todas y todos los grupos étnicos, raciales y de género, entre otros, mencionando explícitamente a los pueblos y comunidades afrodescendientes. El Plan incluye medidas especiales y acciones afirmativas para lograr la igualdad y cuenta con tres ejes que destacan la necesidad de dar prioridad a los grupos históricamente discriminados, entre los cuales incluyen a los afrodescendientes. El primer eje, justicia y Estado de derecho, busca consolidar el derecho de libre determinación y autonomía de los pueblos indígenas y afrodescendientes, el fortalecimiento de su participación social y política, y la garantía del derecho a la consulta libre, previa e informada. El segundo eje, bienestar, busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, con énfasis en la reducción de las brechas territoriales y entre distintos grupos poblacionales. Por último, el tercer eje, desarrollo económico, tiene por objetivo incrementar la productividad y promover un uso eficiente y responsable de los recursos que garantice un desarrollo igualitario, incluyente y sostenible (UNFPA, s/f).

En el **Perú**, el Plan Nacional de Desarrollo de la Población Afroperuana (2016-2020) busca visibilizar y reconocer a esta población, promoviendo políticas de no discriminación, equidad, inclusión y de desarrollo sostenible con identidad y buscando garantizar la participación de la población afroperuana en la gobernabilidad y gobernanza intercultural del país. Este plan requiere la incorporación de diversos enfoques transversales (derechos humanos, género, interculturalidad y las dimensiones étnico-racial e interseccional) y sus objetivos estratégicos son: i) garantizar la visibilidad de la población afroperuana en el sistema estadístico nacional; ii) garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación; iii) promover el desarrollo social, político, económico, productivo y cultural con identidad e igualdad de oportunidades para la población afroperuana, y iv) fortalecer la institucionalidad vinculada a la promoción y protección de los derechos de la población afroperuana promoviendo su ciudadanía, participación y acceso a las instancias de decisión (Ministerio de Cultura, 2016).

Finalmente, en el **Uruguay**, el Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (2019-2022) cuenta con diversos objetivos, entre los cuales se destacan: i) garantizar el ejercicio de los derechos universales y aumentar la dignidad de la población afrodescendiente; ii) reducir la pobreza multidimensional desde una perspectiva étnico-racial, afrodescendiente y territorial; iii) garantizar viviendas dignas con entornos incluyentes, una educación

## Recuadro 6 (conclusión)

comprometida con el presente y el futuro de la población afrodescendiente y una salud con perspectiva de equidad étnico-racial; iv) promover un mercado de trabajo equitativo; v) posicionar a las mujeres afrodescendientes como pilares de una nueva ciudadanía, y, por último, vi) contribuir al empoderamiento económico con perspectiva étnico-racial y territorial (Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia, 2019).

**Fuente:** CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017), *Panorama Social de América Latina 2016* (LC/PUB.2017/12-P), Santiago; Consejo de Comunicación y Ciudadanía (2017), "Ejes del Programa Nacional de Desarrollo Humano", Gobierno de Nicaragua; Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (2019), "Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia", Grupo de Trabajo sobre Políticas de Equidad Racial, Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Uruguay. Disponible [en línea] [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/URUGUAY\\_Plan%20nacional%20de%20equidad%20racial%20y%20afrodescendencia%202019%20-%202022.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/URUGUAY_Plan%20nacional%20de%20equidad%20racial%20y%20afrodescendencia%202019%20-%202022.pdf); Consejo Nacional de Planificación (2017), "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Toda una Vida", Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, República de Ecuador. Disponible [en línea] [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_oK.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_oK.compressed1.pdf); Ministerio de Cultura (2016), "Plan Nacional de Desarrollo para la población Afroperuana 2016-2020", Gobierno de Perú. Disponible [en línea] <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Plan-Nacional-de-Desarrollo-PLANDEPA-.pdf>; UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) (s/f), "Políticas públicas para garantizar los derechos de las personas afrodescendientes en México, desafíos nacionales y subnacionales".

## D. Integración y articulación de los sistemas contributivos y no contributivos de protección social

La ARDSI plantea que "las políticas sociales deben basarse en una lógica redistributiva (redistribuir recursos hacia los estratos y personas excluidas y discriminadas), brindando una protección prioritaria a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, en el marco de una cultura de igualdad y de solidaridad" (CEPAL, 2020a, pág. 15-16). Los antiguos y nuevos desafíos relacionados con la protección social de los trabajadores informales, entre los cuales está sobrerrepresentada la población afrodescendiente, requieren articular los componentes contributivos y no contributivos de la protección social y avanzar en la integración de estos sistemas con la protección en otras esferas del bienestar, como la salud, la educación y la infraestructura básica, entre otras (Robles y Tenenbaum, 2021).

La expansión de la cobertura contributiva de la seguridad social -la cual incluye a los sistemas de pensiones y de salud, así como a la protección frente a riesgos y accidentes laborales- puede beneficiarse de instrumentos que ya existen en América Latina, como el monotributo (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018; OIT, 2014). Sin embargo, es importante asegurar que este tipo de mecanismos no sea aplicado como una estrategia de precarización del trabajo; en otras palabras, que no contribuya a profundizar procesos de flexibilización de las relaciones laborales al incentivar la transformación de contratos de trabajo asalariado en relaciones de trabajo independiente. En este sentido, se requiere que aquellos regímenes especiales de protección -es decir, aquellos que se implementen para proteger a determinadas categorías de trabajadores informales de manera temporal- tengan una transición gradual al régimen general de seguridad social. De lo contrario, los mercados laborales de la región corren el riesgo de institucionalizar situaciones de precarización y segmentación de los trabajadores y trabajadoras en distintas "clases" en términos del acceso a derechos laborales y de protección social (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018; CEPAL/OIT, 2015; OIT, 2014).

Para dar respuesta a la problemática de relativizar la dependencia de los derechos sociales y laborales a una modalidad contractual específica, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo propone una Garantía Laboral Universal (OIT, 2019). En otras palabras, una garantía que asegure que todos los trabajadores y trabajadoras, sin importar su tipo de contrato o su grado de dependencia laboral, disfruten de derechos laborales fundamentales (como el derecho a no ser sometidos a situaciones de discriminación en el empleo) y un salario vital apropiado, así como con límites máximos a la jornada laboral y medidas de seguridad y salud en el trabajo.



## E. Sistemas de información desagregada

Finalmente, el documento ha destacado que la invisibilidad estadística que enfrenta la población afrodescendiente es una forma grave de discriminación: se requieren más y mejores datos que permitan no sólo identificar las principales carencias que afectan la vida de las personas afrodescendientes, sino también orientar acciones para remediarlas. Tal como lo plantea la ARDSI en su línea de acción 2.8, es urgente “desarrollar procesos para visibilizar el racismo y la desigualdad étnico-racial, incluida la incorporación de preguntas relacionadas con la autoidentificación étnico-racial en los sistemas estadísticos nacionales y en los registros administrativos de todos los programas en el área social” (CEPAL, 2020a, pág. 37). Garantizar la autoidentificación de la población afrodescendiente en los sistemas estadísticos nacionales y en los registros administrativos de los distintos servicios y áreas de políticas públicas permitirá un conocimiento mucho más detallado de las realidades específicas en cada territorio y según etapa del ciclo vital, sexo, clase social y otras variables; es decir, permitirá contar con un nivel de desagregación suficiente para identificar las múltiples y heterogéneas necesidades de esta población (Abramo, 2021).

Por otro lado, la adopción de nuevas tecnologías en los procesos productivos y organizacionales producen cambios acelerados en los mercados laborales, no sólo destruyendo empleos, sino también creando nuevas ocupaciones y puestos de trabajo. No es trivial estimar el impacto de estos cambios en el empleo de los distintos grupos poblacionales, ni determinar con exactitud qué sectores y territorios serán los más afectados. En este contexto, con el fin de conocer y anticipar el impacto y las oportunidades que abre el cambio tecnológico para la inclusión laboral de la población afrodescendiente, también se requieren mejores sistemas de información para monitorear los cambios en los distintos mercados laborales nacionales y locales, y así poder responder a las necesidades particulares de hombres y mujeres afrodescendientes en los distintos países y territorios subnacionales.

Es importante destacar que estas necesidades estadísticas requieren que las instituciones públicas cuenten con las capacidades para producir, sistematizar y difundir información con todas las desagregaciones necesarias de manera más frecuente y extendida (a distintos públicos), así como también con la capacidad de utilizar esta información para diseñar e implementar políticas que permitan a los países avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



## Bibliografía

- Abramo, L. (2021), "Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina", I, N° 240 (LC/TS.2021/137). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Abramo, L. S. Cecchini y B. Morales (2019), *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe*, Libros de la CEPAL, N° 155 (LC/PUB.2019/5-P). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Acosta, F. (2021), "Diversificación de la estructura de la escuela secundaria y segmentación educativa en América Latina", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2021/106). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Amarante, V., M. Colacce y P. Manzi (2016), "La brecha de género en jubilaciones y pensiones: Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay", *Serie Asuntos de Género*, N° 138, (LC/L.4223). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Antón, J. (2014), "Balance de la aplicación del Plan Plurinacional contra la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural", Informe de consultoría, Ministerio de Cultura y Patrimonio, inédito.
- Arenas, A. (2019), *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Libros de la CEPAL, N° 159 (LC/PUB.2019/19-P). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Autor, D. (2015), "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation", *Journal of Economic Perspectives*, 29 (3).
- Banco Mundial (2020), "Inclusión Social en Uruguay". Washington, DC. Disponible [en línea] <https://www.gub.uy/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/comunicacion/publicaciones/inclusion-social-uruguay-2020>.
- \_\_\_\_\_(2019), "La naturaleza cambiante del trabajo", Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019.
- \_\_\_\_\_(2016), "Digital Dividends, World Development Report 2016" Washington D.C.
- Bosch, M., C. Pagés y L. Ripani (2018), *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bustelo, M. y otros (2020), "Automation in Latin America: Are Women at Higher Risk of Losing Their Jobs?", Inter-American Development Bank.

- Cadena, A., y otros (2017), "El salto de productividad", en *Robotlución: El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina, Integración & Comercio*, N° 42, pp.102-115. Disponible [en línea] <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Revista-Integraci%C3%B3n--Comercio-A%C3%B1o-21-No-42-Agosto-2017-Robot-luci%C3%B3n-el-futuro-del-trabajo-en-la-integraci%C3%B3n-40-de-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>.
- Cecchini, S., R. Holz y H. Soto de la Rosa (2021), "Desafíos para la gestión e institucionalidad social integral", en S. Cecchini, R. Holz y H. Soto de la Rosa (coords.), *Caja de herramientas. Gestión e institucionalidad de las políticas sociales para la igualdad en América Latina y el Caribe*, (LC/TS.2021/157). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47456-caja-herramientas-gestion-institucionalidad-politicas-sociales-la-igualdad>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2022a), *Panorama Social de América Latina 2021* (LC/PUB.2021/17-P). Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47718-panorama-social-america-latina-2021>.
- \_\_\_\_\_ (2022b), *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2021*, (LC/PUB.2022/1-P). Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47669-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2021>.
- \_\_\_\_\_ (2021a), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19* (LC/PUB.2021/10-P). Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>.
- \_\_\_\_\_ (2021b), "Las personas afrodescendientes y el COVID-19: develando desigualdades estructurales en América Latina, Informes COVID-19". Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46620-personas-afrodescendientes-covid-19-develando-desigualdades-estructurales>.
- \_\_\_\_\_ (2021c), *Panorama Social de América Latina 2020* (LC/PUB.2021/2-P). Santiago. Disponible [en línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/1/S2000966\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/1/S2000966_es.pdf).
- \_\_\_\_\_ (2020a), *Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo* (LC/CDS.3/5). Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45324-agenda-regional-desarrollo-social-inclusivo>.
- \_\_\_\_\_ (2020b), *Observatorio Demográfico 2019, 9: Proyecciones de población* (LC/PUB.2019/24-P), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45198-observatorio-demografico-america-latina-caribe-2019-proyecciones-poblacion>.
- \_\_\_\_\_ (2019), *Nudos críticos del desarrollo social inclusivo en América Latina y el Caribe: antecedentes para una agenda regional* (LC/CDS.3/3), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44799-nudos-criticos-desarrollo-social-inclusivo-america-latina-caribe-antecedentes>.
- \_\_\_\_\_ (2018a), "Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2018/33), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43746-mujeres-afrodescendientes-america-latina-caribe-deudas-igualdad>.
- \_\_\_\_\_ (2018b), *Panorama Social de América Latina 2017* (LC/PUB.2018/1-P), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42716-panorama-social-america-latina-2017>.
- \_\_\_\_\_ (2018c), *La ineficiencia de la desigualdad* (LC/SES.37/3-P), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>.
- \_\_\_\_\_ (2017a), *Panorama Social de América Latina 2016* (LC/PUB.2017/12-P), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41598-panorama-social-america-latina-2016>.
- \_\_\_\_\_ (2017b), "Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2017/121), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42654-situacion-personas-afrodescendientes-america-latina-desafios-politicas-la>.
- \_\_\_\_\_ (2017c), *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo* (LC/CDS.2/3182), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42209-brechas-ejes-desafios-vinculo-lo-social-lo-productivo>.
- \_\_\_\_\_ (2016a), *La matriz de la desigualdad social en América Latina* (LC/G.2690(MDS.1/2)), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40668-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina>.

- \_\_\_\_\_ (2016b), *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe* (LC/L/4056/Rev.1), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39100-desarrollo-social-inclusivo-nueva-generacion-politicas-superar-la-pobreza>.
- \_\_\_\_\_ (2014), *Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible* (LC/G.2586(SES.35/3), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37863-pactos-la-igualdad-un-futuro-sostenible>.
- \_\_\_\_\_ (2010), *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir* (LC/G.2432(SES.33/3), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/36699-la-hora-la-igualdad-brechas-cerrar-caminos-abrir>.
- CEPAL/FILAC (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe) (2020), "Los pueblos indígenas de América Latina - Abya Yala y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: tensiones y desafíos desde una perspectiva territorial", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/47), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45664-pueblos-indigenas-america-latina-abya-yala-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>.
- CEPAL/OEI (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2020), "Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/116), Santiago. Disponible [en línea] [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf).
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2019), "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 20 (LC/TS.2019/31), Santiago. Disponible [en línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf).
- \_\_\_\_\_ (2021), "Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 24 (LC/TS.2021/71), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>.
- \_\_\_\_\_ (2015), "Protección social universal en mercados laborales con informalidad", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 15 (LC/L.3998), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38051-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-proteccion-social-universal-mercados>.
- CEPAL/UNFPA (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2020), *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión*, (LC/PUB.2020/14), Santiago. Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la>.
- Corbetta, S. y otros (2018), "Educación intercultural bilingüe y enfoque de interculturalidad en los sistemas educativos latinoamericanos. Avances y Desafíos", *Documento de Proyectos* (LC/TS.2018/98), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44269-educacion-intercultural-bilingue-enfoque-interculturalidad-sistemas-educativos>.
- CONAMUNE (Coordinadora Nacional de Mujeres Negras) (2021), "Diagnóstico de la situación socioeconómica de las mujeres afroecuatorianas en el territorio ancestral de Imbabura y Carchi". Quito, marzo 2021 [en línea] <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17548.pdf>.
- Cook, K., y otros (2019), *The Future of Work in Black America*, McKinsey & Company.
- DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020), "Los efectos del COVID-19, una oportunidad para reafirmar la realización de los derechos humanos de las poblaciones afrodescendientes en el desarrollo sostenible". Presentación en la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo. Disponible [en línea] <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-conf-reg-poblacion-y-desarrollo-2020-sep.pdf>.
- Díaz Pavez, L. R. e I. Martínez-Zarzoso (2021), "The Impact of Local and Foreign Automation on Labor Market Outcomes in Emerging Countries", en SSRN. Disponible [en línea] <https://ssrn.com/abstract=3874507>.
- Echeverría, B. (2014), *Modernidad y blanquitud*, Ediciones Era.
- Frey, C. y M. Osborne (2017), "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. Disponible [en línea] <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162516302244>.

- Goldin, A. (2020), "Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina", *Documentos de proyectos* (LC/TS.2020/44). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>.
- Gontero, S. y J. Weller (2015), "¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 169 (LC/L.4103), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39486-estudias-o-trabajas-largo-camino-la-independencia-economica-jovenes-america>.
- González, D., Z. Sosa y L. Reboiras (2021), *Las dimensiones del envejecimiento y los derechos de las personas mayores en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2009-2020* (LC/M.2021/2). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46730-dimensiones-envejecimiento-derechos-personas-mayores-america-latina-caribe>.
- iMMAP/USAID (2021), COVID-19. Análisis de situación tipo de crisis: epidemia. Colombia. Disponible [en línea] [https://immap.org/wp-content/uploads/20210629\\_SitAn\\_COVID\\_Colombia\\_May.pdf](https://immap.org/wp-content/uploads/20210629_SitAn_COVID_Colombia_May.pdf).
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2021), "Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021", *Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica* número 44. Disponible [en línea] <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>.
- Isaza, J. (2021), "El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia", Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Latinobarómetro (2018), "Latinobarómetro 2018". Disponible [en línea] <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>.
- Martinez, R. (ed.) (2017), *Institucionalidad social en América latina y el Caribe*, Libros de la CEPAL N° 146 (LC/PUB.2017/14-P/Rev.1). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42061-institucionalidad-social-america-latina-caribe>.
- Micco, A. y Soler, N. (2020), "Estimaciones de riesgo de automatización en América Latina y el Caribe", *Diferentes metodologías*, Nota Técnica, BID.
- Niemi, N. S. (2017), *Degrees of difference: Women, men, and the value of higher education*, Taylor & Francis.
- Novick, M. (2018), "El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión", *Serie Políticas Sociales* N° 228 (LC/TS.2018/2). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43221-mundo-trabajo-cambios-desafios-materia-inclusion>.
- OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) (2018), *Bridging the digital gender divide: Include, upskill, innovate*. Organisation for Economic Co-operation and Development, París.
- \_\_\_\_ (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, París. Disponible [en línea] <http://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>.
- \_\_\_\_ (2016), "Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs", OECD Publishing, París.
- OCDE/CEPAL/CAF (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos /Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Corporación Andina de Fomento) (2016), *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*, OECD Publishing, París. Disponible [en línea] <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*.
- \_\_\_\_ (2016), *El empleo atípico en el mundo, retos y perspectivas*. Ginebra, OIT.
- \_\_\_\_ (2015), *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*. Ginebra, OIT.
- \_\_\_\_ (2014), "Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe", *Notas sobre Formalización*. Disponible [en línea] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_245613.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245613.pdf).
- \_\_\_\_ (2012), *First Manual Decent Work Indicators, Concepts and Definitions*, May 2012.
- \_\_\_\_ (2005), "Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor".
- ONU Mujeres (2020), "Pandemia, políticas públicas y desigualdades de género en Uruguay". Montevideo. Disponible [en línea] <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/06/pandemia-politicas-publicas-y-desigualdades-de-genero-en-uruguay>.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2015), *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano*.

- Rangel, M. (2016), "Políticas públicas para afrodescendientes: marco institucional en el Brasil, Colombia, el Ecuador y el Perú", *serie Políticas Sociales*, N° 220 (LC/L.4275). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40854-politicas-publicas-afrodescendientes-marco-institucional-brasil-colombia-ecuador>.
- Robles, C. y V. Tenenbaum, V. (2021), "Los desafíos de la protección social frente al empleo en plataformas: análisis desde los casos de Argentina, Colombia y México", *Documento de proyectos* Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (en prensa).
- Rodgers, W. y R. Freeman (2019), "How Robots Are Beginning to Affect Workers and Their Wages", The Century Foundation, Washington DC.
- Salazar-Xirinachs, J.M. y J. Chacaltana (2018), "La informalidad en América Latina y el Caribe: ¿por qué persiste y como superarla?", en J.M. Salazar-Xirinachs y J. Chacaltana (ed.) *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.
- Simms, T. M. y otros (2010), "The genetic structure of populations from Haiti and Jamaica reflect divergent demographic histories", *American Journal of Physical Anthropology*, vol. 142, N° 1.
- Trucco, D. (2014), "Educación y desigualdad en América Latina", *Serie de Política Social* n 200, CEPAL (LC/L. 3846). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/36835>.
- Trucco, D. y A. Palma (eds.) (2020), "Infancia y Adolescencia en la era digital: un informe comparativo de los estudios de Kids Online del Brasil, Chile, Costa Rica y el Uruguay", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/18/REV.1). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45212-infancia-adolescencia-la-era-digital-un-informe-comparativo-estudios-kids-online>.
- UNFPA/CEPAL (Fondo de Población de las Naciones Unidas/Comisión Económica pa América Latinay el Caribe) (2021), "Las juventudes afrodescendientes en América Latina y la matriz de la desigualdad social: Derechos, desigualdades y políticas", Panamá. Disponible [en línea] <https://lac.unfpa.org/es/publications/las-juventudes-afrodescendientes-en-am%C3%Agrica-latina-y-la-matriz-de-la-desigualdad-social>.
- Valenzuela, J.P. y N. Yañez (2022), "Trayectoria y políticas de inclusión en educación superior en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia: dos décadas de avances y desafíos", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/50). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47877-trayectoria-politicas-inclusion-educacion-superior-america-latina-caribe>.
- Valenzuela, M. E., M.L. Scuro e I. Vaca-Trigo (2020), "Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina", *serie Asuntos de Género*, N° 158 (LC/TS.2020/179). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible [en línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>.
- Weller, J., S. Gontero y S. Campbell (2019), "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 201 (LC/TS.2019/37). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019. Disponible [en línea] [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/44637/S1900367\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/44637/S1900367_es.pdf).

La desigualdad étnico-racial continúa siendo un rasgo estructural de las sociedades latinoamericanas y una de sus manifestaciones más evidentes se observa en el mercado del trabajo. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el mercado laboral es el eslabón fundamental entre lo económico y lo social, y vincula la estructura productiva con la distribución de los ingresos de los hogares y con las oportunidades para acceder a empleos en condiciones de trabajo decente. En este documento se muestran las desigualdades étnico-raciales que afectan a la población afrodescendiente en el mundo del trabajo y se analiza el potencial impacto del cambio tecnológico asociado a la cuarta revolución industrial en la inclusión laboral de esta población. El análisis incluye una estimación de los riesgos de automatización de los puestos de trabajo según la condición étnico-racial de quienes los ocupan y una reflexión acerca de los efectos de la aceleración de la adopción tecnológica durante la pandemia de COVID-19 y los riesgos exacerbados que conlleva para la población afrodescendiente.

