

En Cartagena sí existe la discriminación laboral

El Observatorio Distrital Antidiscriminación Racial dará este informe hoy, a las 9 de la mañana, en la Casa de Justicia de El Country, con actores de la Localidad 2.

RUBÉN DARÍO ÁLVAREZ P.
EL UNIVERSAL

Así se desprende de uno de los resultados de las investigaciones que viene realizando el Observatorio Distrital Antidiscriminación Racial de Cartagena (ODAR), cuya Coordinadora, Estela Simancas Mendoza, anunció que los dará a conocer hoy en la primera audiencia pública que tendrá lugar Junta Administradora Local 2, en la Casa de Justicia del barrio El Country.

Entretanto, Simancas Mendoza conversó con **EL UNIVERSAL** y explicó que el despacho a su cargo estableció dos líneas de investigación: la primera tiene que ver con la organización de la memoria de los casos de discriminación racial que se presentaron en Cartagena en el periodo comprendido entre 2005 y 2015; mientras que la segunda, es determinar las barreras visibles e invisibles que le impiden a la comunidad afrodescendiente asumir car-



EL ODAR INTENTA DEFINIR las barreras que impiden a los afros asumir cargos directivos en el sector privado, áreas financiera, turística, portuaria e industrial. //FOTO ARCHIVO

gos directivos en el sector privado, finalmente en las áreas financiera, turística, portuaria e industrial.

En cuanto a la primera línea, informó que la prensa arrojó 14 actos de racismo cotidiano (agresiones verbales asociadas al color de la piel, restricciones al ingreso a discotecas), mientras que la Fis-

calía mostró 17 en ese mismo sentido; La defensoría 2; y el Ministerio del Trabajo y la Personería Distrital no arrojaron datos al respecto.

En cuanto a la segunda línea, la exploración se hizo con 63 empresas, cuyos jefes de recursos humanos fueron encuestados para determinar cómo vin-

culan al personal y quiénes (de la población afro) llegan a cargos directivos.

"Lo que encontramos -dijo Simancas- fue que el 66% de la población mestiza y/o blanca es la que accede a cargos directivos; mientras que solo un 34% de la población negra logra llegar a esos mismos cargos".

Añadió que las razones

que arrojaron las encuestas, según la perspectiva de los jefes de recursos humanos, es que hay una brecha en términos de los procesos formativos de los afrocolombianos, pues para los cargos directivos se exigen maestrías y/o doctorados y bilingüismo, factores de los cuales carece una buena parte de los afrocolombianos.

Agregó que también hubo entrevistas estructuradas para empresas que suministran personal con perfiles definidos a otras empresas, y muchas de estas últimas "aclaraban en los perfiles que no querían 'negritos' para sus cargos directivos". Es más una de esas bolsas de empleo nos dijo que algunas empresas no querían negros ni siquiera para los cargos de base".

Bajo ese criterio, señaló Simancas, algunas bolsas de empleo informan que han enviado a ciertas empresas hojas de vida de afros que cumplen con los requisitos que exigen los perfiles, pero las rechazan,

porque, al parecer existe una especie de prevención contra el color de la piel o fenotipo étnico-racial.

"Para el estudio nuestro, estamos invitando a hacer políticas de acciones afirmativas que permitan unos mayores procesos formativos a nivel de postgrados en maestrías y doctorados para la población afro", indicó Simancas.

Advertió que con el resultado de las investigaciones, se quiere, a través de las Juntas Administradoras Locales (JAL) y el Concejo Distrital, convocar a unas políticas de acción afirmativa para los afros, en cuanto a su situación laboral.

"En la Cámara de Comercio de Cartagena se viene realizando, de modo importante, un programa de empleabilidad que solo está enfocado a la formación técnica y tecnológica; y es necesario que se emprendan, desde una alianza público-privada, programas de educación superior postgradual y vinculación laboral a cargos gerenciales. Podría hacerse una alianza público-privada para promocionar maestrías y doctorados entre la población afro, tal como se hace con los programas de formación técnica y tecnológica. Y es por esto que cuando vemos a un afro ocupando un cargo directivo en una empresa, este no pasa de ser jefe de un departamento técnico, nunca de un alto cargo financiero".



La exploración se hizo con 63 empresas, cuyos jefes de recursos humanos fueron encuestados para determinar cómo vinculan al personal y quiénes (de la población afro) llegan a cargos directivos".
Estela Simancas



TUTORAS DEL PROGRAMA TODOS a Aprender también se benefician con el programa de becas. //ILUSTRACIÓN.

SON 2.250 CUPOS A NIVEL NACIONAL

Segunda convocatoria de becas para maestros

TANIA FLÓREZ DECHAMPS
EL UNIVERSAL

El programa Becas para la Excelencia Docente del Ministerio de Educación abrió su segunda convocatoria en la que se entregarán 2.250 becas de posgrados a maestros de colegios oficiales a nivel nacional. Los beneficiados podrán cursar maestrías en Educación o en Pedagogía.

La viceministra de Educación Superior, Natalia Ariza, anunció que en adelante la convocatoria se hará semestralmente y en el próximo cohorte se concederán otras 2.250 becas de maestrías, lo-

grandando un total de 4.500 docentes beneficiados en 2016.

"Estos créditos becas son 100% condonables, es decir los maestros no deben cancelar nada si se gradúan y permanecen en la institución donde laboran. En el 2016 esperamos llegar a las 95 secretarías de educación certificadas con una inversión proyectada de \$56.000 millones de pesos" explicó Ariza.

En la primera convocatoria, realizada en enero pasado, se matricularon 2.700 maestros, 100 de estos provenientes de seis instituciones educativas del Distrito entre ellos

Pontezuela, Nueva Esperanza de Arroyo Grande, Alberto Fernández Baena y Mercedes Abrego.

Los requisitos para acceder a los créditos becas son: ser docente de aula o tutor del Programa Todos a Aprender (PTA), tener nombramiento en propiedad o en periodo de prueba, tener una edad máxima de 45 años, desempeñarse en las áreas de matemáticas, lengua castellana, ciencias naturales, sociales o filosofía; y no contar con estudios de maestría.

Los interesados deben inscribirse a través de la página

web del Mineducación (www.mineducacion.gov.co) y la entidad elegirá el programa y la Institución de Educación Superior de acuerdo a la ubicación geográfica en la que se encuentra el docente que cumpla con los requisitos establecidos: La instituciones contactarán a los candidatos para que inicien el proceso de admisión.

Algunas de las entidades de educación superior en las que se asignarán las becas son: Universidad del Norte, Universidad de los Andes, Universidad Javeriana y Externado de Colombia.



EL CLIENTE NOS PIDIÓ AGRANDAR EL PRECIO DE ESTE AVISO.

picanto DESDE:

\$25.990.000*



DEBE SER PORQUE SON MUY BUENOS

RIO DESDE:

\$38.790.000**



VISITA LOS CONCESIONARIOS KIA, TE ASEGURAMOS QUE NO TE VAS A ARREPENTIR.

CERATO PRO DESDE:

\$47.890.000***



www.kia.com



The Power to Surprise

KiaMotorsColombia @kiacolombia YouTube KiaMotorsColombia

Las imágenes son meramente ilustrativas. Algunos accesorios o características incluidas en las imágenes, pueden variar con respecto a las versiones comercializadas en Colombia o pueden generar un costo adicional. *Este precio aplica para Picanto Ion R ref. TA+P10R. **Este precio aplica para Rio R ref. UB4+P05R. ***Este precio aplica para Cerato Pro ref. YD+P05. Promoción válida del 9 al 30 de noviembre de 2015. No incluye gastos de matrícula, seguros ni transporte. Mayor información www.kia.com o en nuestra línea 01 8000 187 117.