

Unidad de Investigación



COLEGIO DE  
TRABAJADORES  
SOCIALES DE  
COSTA RICA

Serie 2

**TRABAJO SOCIAL  
Y DERECHOS HUMANOS**

# Población Afro descendiente



Cuaderno 4  
2024

### **Elaboración del contenido**

Unidad de Investigación  
Licda. Joybeth Brown Donaldson  
Licda. Franciny Molina López  
Licda. Karol Smith Parks

### **Organización y edición del contenido**

Dra. Mariangel Sánchez Alvarado, *Coordinadora de la  
Unidad de Investigación/ Colegio de Trabajadores Sociales.*  
MSc. Keylor Robles Murillo

### **Revisión técnica**

Observatorio Contra el Racismo (OBCRA), Universidad de Costa Rica  
Cátedra de Estudios de África y el Caribe, Universidad de Costa Rica

### **Revisión filológica**

Licda. Daniela Ureña Sequeira. Filóloga carné ACFIL 234

### **Proyecto gráfico, diagramación y portada**

Conlith

### **Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica**

Dirección: 550 mts este de la Iglesia Santa Teresita., Av. 9, San José  
Teléfono: 2225 2778. E-mail: coltras@trabajosocial.or.cr

San José, 2024

# **JUNTA DIRECTIVA**

Dr. Jorge Arturo Sáenz Fonseca, presidente  
Licda. Marina Cruz Valenciano, tesorera  
Dra. Lidia Salas Chavarría, PhD, secretaria  
MBA. Flor Rojas Rodríguez, fiscal  
MBA. Tannya Rojas González, vocal I  
Licda. Sara Flores Valverde, vocal II  
Licda. Dora González Gairaud, vocal III

# ÍNDICE

- 4** Presentación

---
- 5** Introducción

---
- 6** Metodología

---
- 7** Un acercamiento a la historia afrodescendiente en Costa Rica y su situación actual

---
- 10** Reflejos demográficos: la realidad afrodescendiente en Costa Rica

---
- 14** Población afrodescendiente: acercamiento teórico

---
- 18** Buenas prácticas en la intervención de trabajo social con la población afrodescendiente

---
- 25** Marco normativo nacional

---
- 28** Marco normativo internacional

---
- 30** Sobre las autoras

---

## Presentación

La serie cuadernos informativos: Trabajo Social y Derechos Humanos, surge como una iniciativa de la Unidad de Investigación en el año 2022, con el fin de brindar elementos teóricos, información general y herramientas en torno a la categoría que aborda cada uno de los cuatro cuadernos que componen cada una de las series anuales.

Este proyecto es necesario debido a que las temáticas abordadas se encuentran presentes en la cotidianidad de la profesión de forma transversal en los diferentes espacios socio-laborales, por lo que las personas profesionales debemos contar con información actualizada para propiciar un abordaje profesional de calidad con un acercamiento crítico y así problematizar las situaciones a las que nos afrontamos, con el fin de buscar la defensa y exigibilidad de los derechos de las poblaciones con las que nos relacionamos en nuestro trabajo profesional.

El objetivo del presente cuaderno es orientar al gremio y fomentar en él una comprensión crítica del tema, pues está muy presente en las prácticas cotidianas del ejercicio profesional. El fin es reflexionar sobre la responsabilidad ética de la profesión en la defensa de un proyecto emancipatorio.

¡Buena lectura!



# Introducción

Para desarrollar los procesos de trabajo en los diferentes espacios laborales, es indispensable conocer el objeto y el sujeto de intervención desde una perspectiva teórica crítica e histórica en un contexto definido. Para esto, en este cuaderno abordaremos las realidades de las personas afrodescendientes y su relación con el ejercicio profesional en cuatro secciones divididas de la siguiente manera:

1

Un acercamiento a la historia afrodescendiente en Costa Rica y su situación actual

3

Población afrodescendiente: acercamiento teórico

2

Reflejos demográficos: la realidad afrodescendiente en Costa Rica

4

Buenas prácticas en la investigación de trabajo social con la población afrodescendiente

Primeramente, se realiza un acercamiento histórico de la población afrodescendiente en Costa Rica. A lo anterior, se agrega el análisis del marco normativo internacional y nacional que protege y promueve los derechos de esta población.

Además, se desarrolla un segundo texto que evidencia la situación de las personas afrodescendientes en la realidad costarricense, esto con el fin de contar con un panorama actual de la población.

Seguidamente, se desarrolla un acercamiento teórico a la población afrodescendiente, partiendo de una categoría central: el sistema colonial. En función de lo anterior se abordan los principales conceptos teóricos que permiten la comprensión crítica de las realidades de esta población, entre los cuales se encuentran la raza, la etnia y el racismo. Sumado a esto, se incluyen los aportes de la teoría feminista negra y la interseccionalidad.

Por último, se describen una serie de buenas prácticas en el quehacer profesional del trabajo social, específicamente, en torno a la sensibilización enfocada en la defensa y la promoción de los derechos de las personas afrodescendientes. En esta misma línea, se explican los diferentes tipos de discriminación y las implicaciones en las vidas de las personas que enfrentan cotidianamente dichas manifestaciones.

Sumado a los elementos desarrollados, dentro de este cuaderno se recopila la normativa nacional e internacional, cuyo propósito es promover, defender y reivindicar los derechos de las personas afrodescendientes. Como profesionales en trabajo social es importante que conozcamos esta normativa y, a su vez, diseñemos acciones concretas que permitan erradicar cualquier forma de discriminación y violencia contra esta población.

El Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica desea que este material resulte de gran utilidad para el gremio y se constituya en un aporte valioso para el trabajo profesional.

# Metodología

Para el desarrollo de este cuaderno se contó con la asesoría de profesionales en trabajo social con amplia experiencia práctica y teórica sobre el tema, además de datos estadísticos de varias instituciones públicas. Su objetivo es poner a disposición del gremio un material de calidad que fomente la actualización de conocimientos, la reflexión crítica del modelo de sociedad en el que vivimos y las relaciones de poder que derivan de él, así como su vinculación con el trabajo social.

Las autoras de los textos hicieron sus aportes después de sostener una reunión de coordinación con la Unidad de Investigación, donde se discutieron colectivamente los temas por desarrollar en este cuaderno. Además, se realizó una investigación bibliográfica y documental para recopilar la normativa nacional y los recursos disponibles sobre el contenido de este cuaderno informativo.

Finalmente, el Observatorio Contra el Racismo (OBCRA) de la Universidad de Costa Rica, revisó técnicamente el material. Además, la Licda. Daniela Ureña hizo la revisión filológica para la elaboración del diseño final.



## Un acercamiento a la historia afrodescendiente en Costa Rica y su situación actual

Licda. Karol Smith Parks

La historia afrodescendiente en Costa Rica es un tema vasto y complejo que merece una exploración detallada. A lo largo de los siglos, la presencia de personas afrodescendientes ha dejado una huella significativa en la cultura, la economía y la identidad nacional. En este texto, profundizaremos en elementos históricos de la población afrodescendiente de este país, así como en el marco normativo internacional y nacional que protege y promueve los derechos de esta comunidad.

Durante la época colonial, los esclavos africanos fueron traídos a tierras costarricenses por los colonizadores españoles para trabajar en las plantaciones de cacao y azúcar. Estos hombres y mujeres africanos fueron sometidos a condiciones inhumanas y de explotación, pero su resistencia y resiliencia les permitieron preservar su cultura y tradiciones. A pesar de la opresión, los afrodescendientes lograron establecer comunidades y desarrollar una identidad propia en un entorno hostil.

Con la abolición de la esclavitud en 1824, la población afrodescendiente comenzó a establecerse en comunidades rurales y urbanas en todo el país. Se organizaron en torno a sus tradiciones culturales, como la música y la danza, y desarrollaron una identidad afrocostarricense única y diversa. En las zonas costeras, especialmente en la costa caribeña, los afrocostarricenses mantuvieron un vínculo especial con la tierra y el mar, preservando su conexión ancestral con la naturaleza.

A medida que en el país se avanzaba hacia la independencia y se consolidaba como una nación, la población afrodescendiente seguía enfrentando discriminación y exclusión. Durante muchos años, fueron marginados y excluidos de los beneficios sociales y políticos de la sociedad costarricense. Su participación en la toma de decisiones y su acceso a la educación y los servicios básicos fueron limitados, lo que perpetuó las desigualdades y la falta de representación de la comunidad afrocostarricense en la esfera pública.



Sin embargo, en las últimas décadas, ha habido un creciente reconocimiento y valoración de la historia y la cultura afrodescendiente en Costa Rica. La Constitución Política de 1949 establece el principio de igualdad para todos los ciudadanos, sin importar su raza o etnia. Además, se han implementado políticas y programas para promover la igualdad racial y mejorar las condiciones de vida de la comunidad afrocostarricense.

A nivel internacional, el Estado costarricense ha ratificado importantes instrumentos legales que protegen los derechos humanos de las personas afrodescendientes. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas son ejemplos de estos instrumentos. Estos tratados establecen compromisos para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, sin importar su origen étnico.

A nivel nacional, se han promovido leyes y políticas que abordan las necesidades y aspiraciones de la población afrodescendiente. En el año 2000, se aprobó la Ley contra la Discriminación Racial, que busca prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación basada en la raza o el origen étnico. Además, se han establecido instituciones como la Dirección de Promoción y Asesoría para la Igualdad y Equidad Racial y el Consejo Nacional de Personas Afrodescendientes y Desarrollo de la Comunidad Costarricense, que trabajan para promover la igualdad y la inclusión de los afrocostarricenses.

Actualmente, la población afrodescendiente en el país representa aproximadamente el 8 % de la población total del país. Muchos afrocostarricenses continúan viviendo en comunidades rurales, especialmente en la costa caribeña, donde han conservado sus tradiciones culturales y su conexión con la tierra. Además, la influencia afrodescendiente se puede apreciar en diversos aspectos de la sociedad costarricense, como la música, la gastronomía y la danza.

A pesar de los avances realizados en términos de reconocimiento y protección de los derechos de la comunidad afrodescendiente, aún persisten desafíos. La discriminación racial, la desigualdad socioeconómica y la falta de representación política son cuestiones que requieren una atención continua. Es necesario seguir fortaleciendo las políticas y los programas que promueven la igualdad y la inclusión, así como fomentar la educación y la sensibilización sobre la historia y la cultura afrocostarricense.

En conclusión, la historia afrodescendiente en Costa Rica es un capítulo fundamental en el desarrollo y construcción del país. A lo largo de los siglos, los afrodescendientes han dejado una huella significativa en la construcción de la nación. Aunque se han logrado avances en términos de reconocimiento y protección de los derechos de la comunidad afrocostarricense, aún quedan desafíos por superar. Es fundamental continuar promoviendo la igualdad, la inclusión y el respeto de la diversidad étnica para construir una sociedad más justa y equitativa para todas las personas.

## Referencias

Duncan, Q. (1993). Presencia y aportes de la africanía en Costa Rica. En Luz M. Martínez M. (Coord.), *Presencia Africana en Centroamérica* (pp. 199-215). Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

Fernández Montes de Oca, J. A. (2013). La organización social afrocaribeña en el Atlántico costarricense durante la década de 1910. *Revista Conexiones*, 5(2), 36-43.

Herra, M. (2012). *...y llegaron para quedarse... Breve historia de los afrodescendientes de Costa Rica [documental]*. Unidad de Producción Audiovisual de la Vicerrectoría de Acción Social, Universidad de Costa Rica.

Andrews, G. R. (2004). *Afro-Latinoamérica, 1800-2000*. Iberoamericana Vervuert.

Duncan, Q. y Meléndez Chaverri, C. (1972). *El Negro en Costa Rica*. Editorial Costa Rica.



## **Reflejos demográficos: la realidad afrodescendiente en Costa Rica**

### **Unidad de Investigación Coltras**

La discriminación contra las personas afrodescendientes se fundamenta en la lógica de opresión que deshumaniza, explota y violenta a esta población. Por consiguiente, para problematizar las realidades sistemáticas y estructurales que enfrentan estas personas es fundamental reconocer las diferentes formas de violencia, con el objetivo de transformarlas. Como bien apunta Wieviorka (2009), el racismo consiste en caracterizar un grupo humano mediante atributos naturales, los cuales se asocian a características morales e intelectuales aplicables a cada individuo vinculado con ese grupo. A partir de esta lógica, se adoptan y reproducen prácticas y discursos que excluyen, violentan y anulan a las personas.

En esta misma línea, Antón Sánchez (2011, como se cita en Vásquez y Schlemmer, 2023), la población afrodescendiente puede entenderse como “la expresión de una cultura forjada por cosmovisiones, matices y condiciones muy diferentes a las de otras comunidades como las indígenas o mestizas” (p. 4). Este autor agrega que dicha población ha logrado otorgar contenido político a sus prácticas culturales, ya que son conscientes del papel que desempeña la memoria colectiva, en cuanto representa una oportunidad para resignificar y articularse. Por tal razón, la población afrodescendiente ha luchado históricamente para defender sus expresiones culturales.

Para la elaboración de este texto, se analizan los resultados de la Encuesta Actualidades 2022, realizada por la Escuela de Estadística y el Observatorio para la acción contra el racismo de la Universidad de Costa Rica, durante octubre de 2022; específicamente, se retoman los datos concernientes al módulo que aborda las actitudes sobre la discriminación en Costa Rica. En el estudio participaron personas mayores de 18 años (1 873 entrevistas), usuarias de la telefonía celular y residentes del territorio nacional, para un 97 % de cobertura de la población.

Inicialmente, cuando se consulta cómo califica el trato hacia las personas afrodescendientes en Costa Rica, el 38.2 % de las personas encuestadas indican que es malo y el 14.8 % lo considera como neutro (Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica, 2022). Este dato evidencia que las personas participantes en el estudio reconocen que existe una discriminación sistemática contra las personas afrodescendientes. Como se ha apuntado, el reconocimiento de la discriminación es uno de los principales pasos para poder avanzar hacia su erradicación. Sobre esto, Solano (2020) afirma que, en el transcurso de la historia, el racismo ha sido negado y oculto, incluso, en ocasiones, se ha trasladado el racismo a quienes lo denuncian, culpabilizándoles por levantar la voz.

Dentro de las formas de discriminación vivenciadas en los últimos doce meses, las personas mencionan los siguientes motivos: 6.5 % por los rasgos faciales y 4.5 % por el color de piel (Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica, 2022). Cabe mencionar que la mayoría de las personas que se han enfrentado a situaciones de discriminación forman parte de la población afrodescendiente, lo cual expresa una opresión racial que continúa vigente dentro de la sociedad, a pesar de los avances sustantivos generados en el ámbito legal y jurídico. Dicha matriz jerarquiza a las personas en función de elementos raciales, situación que conlleva a la exclusión y violencia.

Según el INEC (2011, como se cita en Poder Judicial, 2015), para personas blancas y mestizas la tasa de desempleo abierta es de un 1.7 % mientras que la de personas afrodescendientes es de un 2.3 %. De los puestos en niveles directivos –públicos o privados– un 8.1 son ocupados por personas afrodescendientes, a diferencia de quienes se autoidentifican como personas blancas y mestizas que ocupan el 15 % de estos puestos. Asimismo, mientras que la cantidad de ocupaciones elementales para personas afrodescendientes es de un 27.5 %, para personas blancas y mestizas es de un 20.5 %.

El estudio realizado por la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) en 2023, plantea que, de las 502 personas encuestadas, el 19 % de las trabajadoras remuneradas del hogar señalan que han vivido o viven algún tipo de discriminación basada en su color de piel dentro del trabajo. Nuevamente, esta expresión concreta de la discriminación ha sido experimentada principalmente por las mujeres negras, y en el caso de este estudio, mujeres negras que son trabajadoras domésticas. Lo anterior, evidencia cómo la discriminación se agrava en función de las clases sociales.

De igual manera, el 21 % de las mujeres encuestadas considera que ha sido víctima de discriminación en su trabajo por su forma de hablar o su lengua (CONLACTRAHO, 2023). Cabe mencionar que este aspecto también se identifica en la realidad costarricense, ya que, según el estudio de Vásquez y Schlemmer (2023), las personas que hablan el criollo limonense son discriminadas en los diferentes espacios de trabajo y en los centros educativos, ya que esta lengua se considera como inferior frente al español y el inglés. Ante esto, debe tomarse en cuenta que a pesar de que Costa Rica manifiesta en el artículo 76 de la Constitución Política que el español es el idioma oficial de la nación, el Estado tiene la obligación de mantener y cultivar las lenguas indígenas nacionales. Si bien el criollo limonense no se contempla estrictamente en esta última definición, en términos sociales, suele reconocerse de esa manera; por lo que la obligación del Estado también lo abarca.

En lo que respecta a la apariencia física, las mujeres encuestadas manifiestan haber sufrido racismo por su cabello, color de piel y forma de vestir (CONLACTRAHO, 2023). Es importante reiterar lo que menciona dicho estudio sobre la importancia de describir estas acciones, conductas y prácticas como parte del racismo.

De igual manera, el estudio de la CONLACTRAHO (2023) apunta que el 28 % de la población encuestada menciona haber vivido o estar viviendo actualmente estereotipos raciales y adjetivos despectivos hacia ellas, a raíz de su apariencia. Inclusive, el 45 % agrega que estos tratos suceden de manera ocasional, mientras que el 17 % se enfrenta frecuentemente a este tipo de contextos violentos y hostiles.

Los datos anteriores, tanto a nivel nacional como internacional, se convierten en insumos para continuar denunciando la discriminación y la violencia raciales que enfrenta la población afrodescendiente:

Una mayor consciencia de la violencia racista implica una mayor visibilización del tema, lo cual se puede traducir en cifras y argumentos que pueden ser usados en la lucha sindical, para exigir políticas públicas a los Gobiernos de los países latinoamericanos. (CONLACTRAHO, 2023, p. 35)

Como profesionales en trabajo social debemos transversalizar la lucha antirracista dentro de nuestro proyecto ético y político, con el fin de que apunte hacia la transformación y la eliminación de todas las formas de violencia y opresión. Para avanzar frente a este desafío es indispensable un compromiso real, el cual se fortalece con espacios de formación, capacitación, sensibilización y articulación social. Sobre lo anterior, CONLACTRAHO (2023) agrega que la formación antirracista debe incorporar la toma de conciencia, la historia del racismo y su relación con la actualidad, la naturalización del racismo, así como estrategias para responder ante un maltrato racista. Por esta razón, en este texto hacemos una invitación: ¡frente a la violencia racista, trabajo social en la lucha antirracista!



## Referencias

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).

(2023). Estudio sobre racismo, discriminación y violencias de género en el mundo del trabajo y estrategias de incidencia para cambios de prácticas sociales. <https://conlactraho.org/wp-content/uploads/2024/04/LIBRO-VIOLENCIA-INN-21-MARZO-1.pdf>

Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica. (2022). *Encuesta Actualidades 2022. Resultados del Módulo 3. Actitudes sobre la discriminación en Costa Rica*. Universidad de Costa Rica.

Solano, S. (2020). Literatura, identidades y racismo: apuntes teóricos. *Cuadernos Nacionales*, 27(1), 25-53.

Vásquez, L. M. y Schlemmer, L. (2023). Lenguas de herencia ancestral como mecanismos de resistencia: El caso del criollo limonense en Costa Rica. *Revista Rupturas*, 13(2), 1-20.

Wieviorka, M. (2009). *El racismo: una introducción*. Gedisa.



## Población afrodescendiente: acercamiento teórico

Licda. Joybeth Brown Donaldson

### El sistema colonial

Cuando se hace referencia a población afrodescendiente y negra es importante retomar el sistema colonial bajo el cual se configuraron las relaciones de dominación actuales. En ese sentido, es fundamental detallar cuáles fueron las premisas a la que recurrieron los colonizadores para establecer dichas relaciones. En primer lugar, un elemento central en su narrativa fue la superioridad de “razas” basadas principalmente en las diferencias fenotípicas entre el colonizador y el colonizado, de acuerdo con Lugones (2008, p. 79), “La invención de la «raza» es un giro profundo, ... ya que reposiciona las relaciones de superioridad e inferioridad establecidas a través de la dominación. Reconcibe la humanidad y las relaciones humanas a través de una ficción en términos biológicos”.

Esta reconfiguración de la concepción de los seres humanos dio pie a que se establecieran nuevas jerarquías y a su vez implicó nuevos roles sociales, los cuales se situaban en determinados lugares, por ejemplo, el continente africano y americano (específicamente América Latina).

Teniendo esto en cuenta, surge la siguiente interrogante: **¿Por qué es necesario discutir el tema de la colonialidad en el trabajo social?** Se debe a que la profesión trabaja a partir de los grupos más vulnerados y sus condiciones de vida, las cuales están asociadas intrínsecamente con las relaciones de dominación antes expuestas, es por ello que resulta imprescindible rescatar temas asociados al sistema colonial, pues si bien estas jerarquías se establecieron mucho tiempo atrás, en la actualidad siguen presentes algunas de sus manifestaciones, entre ellas el racismo, la xenofobia, la discriminación y el colonialismo. Se debe agregar que el trabajo social costarricense plantea como eje central la lucha por la justicia social, en ese sentido, su garantía implica cuestionar y dismantelar las manifestaciones actuales del sistema colonial. Así mismo, abarca el proponer, ejecutar y evaluar políticas y proyectos destinados a superar las limitantes que continúan afectando a la población afrodescendiente y negra.

---

<sup>1</sup>Considero que es fundamental reapropiarse y reivindicar la palabra negra/negro en el lenguaje.

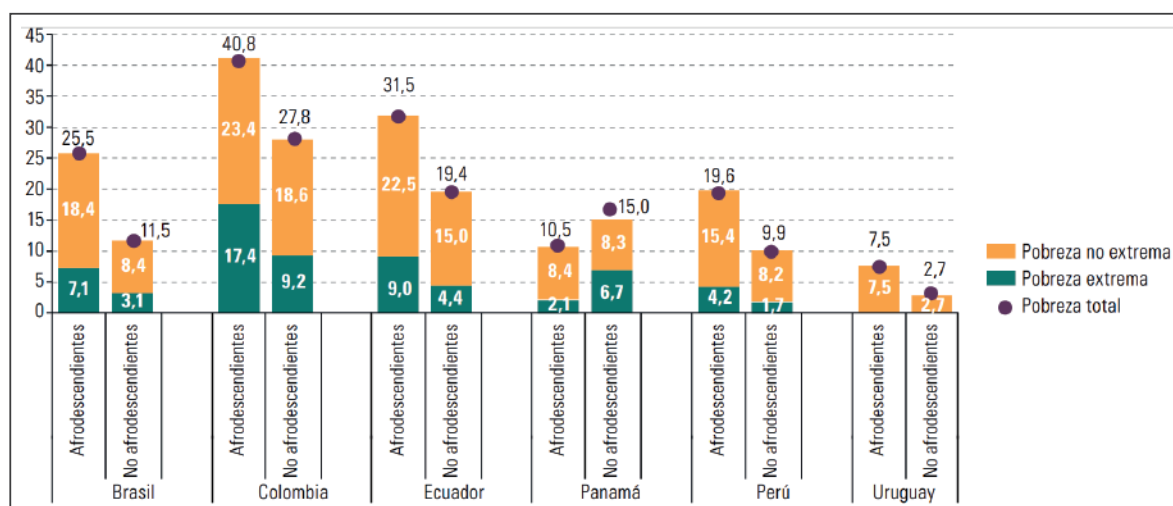
<sup>2</sup>En este apartado las palabras “raza” y “razas” se presentarán entre comillas, ya que como indica Curiel (2008, p. 2) estas enfatizan “la intención ideológica política de clasificar a grupos humanos en torno a la idea de «raza» y los efectos del racismo sobre esos grupos en el plano material, social, cultural e ideológico, demostrando así que es una categoría de poder”.

<sup>3</sup>“La persona colonizadora era un hombre y mujer europea, y el colonizado un hombre y mujer africana” (Brown y Douglas, 2024, p. 4).

<sup>4</sup>Estas jerarquías definidas bajo la idea ficticia de distintas “razas”, no solo permitió la colonización de territorios, los europeos se adjudicaron tal superioridad que llevaron a cabo la trata transatlántica de personas de origen africano.

El sistema capitalista actual se nutre de prácticas sociales como el racismo y la xenofobia, que se reflejan en las desigualdades vivenciadas por este grupo, ya que son quienes se encuentran mayormente en pobreza y pobreza extrema. Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), muestra como en seis países (Brasil, Colombia, Panamá, Perú, Ecuador y Uruguay) hay una correspondencia entre la condición étnico-racial y la pobreza.

**Gráfico 1.**  
**América Latina (6 países): incidencia de la pobreza y de la pobreza extrema según condición étnico-racial, alrededor de 2018**



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) (2021, p. 107).

Esto demuestra que, a pesar de los avances políticos, sociales y económicos, aún persisten brechas que se encuentran profundamente arraigadas al sistema colonial. Dicho lo anterior, es esencial profundizar en las manifestaciones del sistema de poder vigente, de manera que a continuación se analizarán categorías como “raza”, racismo y etnia.

### Categorías de análisis asociadas a la población afrodescendiente

Con respecto a las categorías mencionadas hay que decir, además, que se asocian a marcos más amplios como la perspectiva interseccional y a movimientos sociales como el feminismo negro y el afrofeminismo.

En cuanto al término “raza” o “razas” Curiel expone que “no existen como categorías de clasificación humana, sino como construcciones imaginarias, con idea, como significantes, como categorías sociales de poder que contienen una intención política para justificar desigualdades sociales, políticas y culturales” (2008, p. 2). De modo que los análisis que se planteen en torno a personas/grupos racializados requieren incorporar esta categoría pues

<sup>54</sup>Caracterizado por relaciones de dominación, explotación, y conflicto de actores sociales que se disputan el control” (Lugones 2008, p. 78).

permite comprender mejor las prácticas como el racismo, porque esta se fundamenta en dicho término.

El racismo puede entenderse como “una jerarquía global de superioridad e inferioridad sobre la línea de lo humano que ha sido políticamente producida y reproducida como estructura de dominación durante siglos por el ‘sistemaimperialista/occidentolocéntrico/cristianocéntrico/capitalista/patriarcal/moderno/colonial’” (Grosfoguel, 2012, p. 93). Las personas europeas blancas se encuentran arriba de esta línea por lo que “son reconocidas socialmente en su humanidad como seres humanos con subjetividad y con acceso a derechos humanos/ciudadanos/civiles/laborales”, y todo aquello que se encuentra por debajo “son consideradas sub-humanos o no-humanos, es decir, su humanidad está cuestionada y, por tanto, negada” (Grosfoguel, 2012, p. 93). El racismo tiene un carácter estructural, de ahí la importancia de incorporarlo en los análisis y la lectura que se realiza desde la profesión.

Por otro lado, la etnia hace referencia “a un grupo humano que comparte una cultura, una historia y costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad”. Y un grupo étnico

se entiende como una comunidad que no solo comparte una ascendencia común sino además costumbres, un territorio, creencias, una cosmovisión, un idioma o dialecto y una aproximación simbólica al mundo semejante, y estos elementos compartidos le permiten tanto identificarse a sí mismo como ser identificado por los demás (CEPAL, 2011, p. 11)

### **Teoría feminista negra y su aporte al término de interseccionalidad**

Dicho lo anterior, la teoría feminista negra ha generado aportes significativos ya que puso sobre la mesa temas dejados atrás por el feminismo blanco, por ejemplo, la simultaneidad de opresiones a las que están sujetas –y subordinadas– las mujeres afrodescendientes y negras y cómo se genera una particularidad en cada caso, es decir la interseccionalidad. Término acuñado inicialmente por Kimberly Crenshaw en 1989, el cual tenía la finalidad de “señalar las distintas formas en las que la “raza”, y el género interactúan, cómo generan las múltiples dimensiones que conforman las experiencias de las mujeres Negras a fin de ilustrar, entre otras, que la intersección del racismo y del sexismo en las experiencias de estas mujeres afectan sus vidas de maneras que no pueden entenderse por separado las dimensiones de “raza” o género” (como se cita en Brown y Douglas, 2024, p. 6).

La interseccionalidad como resultado de las luchas del feminismo negro y el afrofeminismo ha permitido que se cuestione la categoría de género como único determinante de las mujeres. Por lo tanto, esta es una herramienta para las personas profesionales en trabajo social, porque facilita que realicen una mejor lectura de la consustancialidad de opresiones que vivencia una persona usuaria.

---

<sup>6</sup>Incorpora a los cuerpos no blancos: personas indígenas y personas de color (“person of color” término usado principalmente en Estados Unidos).

## Referencias

Brown Donaldson, J. F. y Douglas Clayton, S. (2024). Hostigamiento Sexual En La Universidad De Costa Rica Una Lectura Interseccional. *Revista Reflexiones*, 103(2). <https://doi.org/10.15517/rr.v104i1.52722>

Corte Suprema de Justicia. Secretaría General. (2015). Circular No. 176-2015: Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes del Poder Judicial y su Plan de Acción.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión. *Documentos de Proyectos* (LC/PUB.2020/14). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8a6f4284-7652-4192-835c-46f5c4851a3f/content>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2011). *Contar con todos: caja de herramientas para la inclusión de pueblos indígenas y afrodescendientes en los censos de población y vivienda*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f2acde3-c806-4a72-bd94-0adf9bf5459d/content>

Curiel Pichardo, R. (2008). Superando la interseccionalidad de categorías por la construcción de un proyecto política feminista radical: reflexiones en torno a las estrategias políticas de las mujeres afrodescendientes. En Fernando Urrea, Mara Viveros, Peter Wade (Eds.), *Raza, etnicidad y sexualidades* (pp. 461-484). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Grosfoguel, R. (2012). "El concepto de «racismo» en Michel Foucault y Frantz Fanon: ¿teorizar desde la zona del ser o desde la zona del no-ser?". En *Tabula Rasa*. (16), 79-102, enero-junio. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n16/n16a06.pdf>

Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Revista Tabula Rosa*, (9)73-11. <https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>

## Buenas prácticas en la intervención del trabajo social con la población afrodescendiente

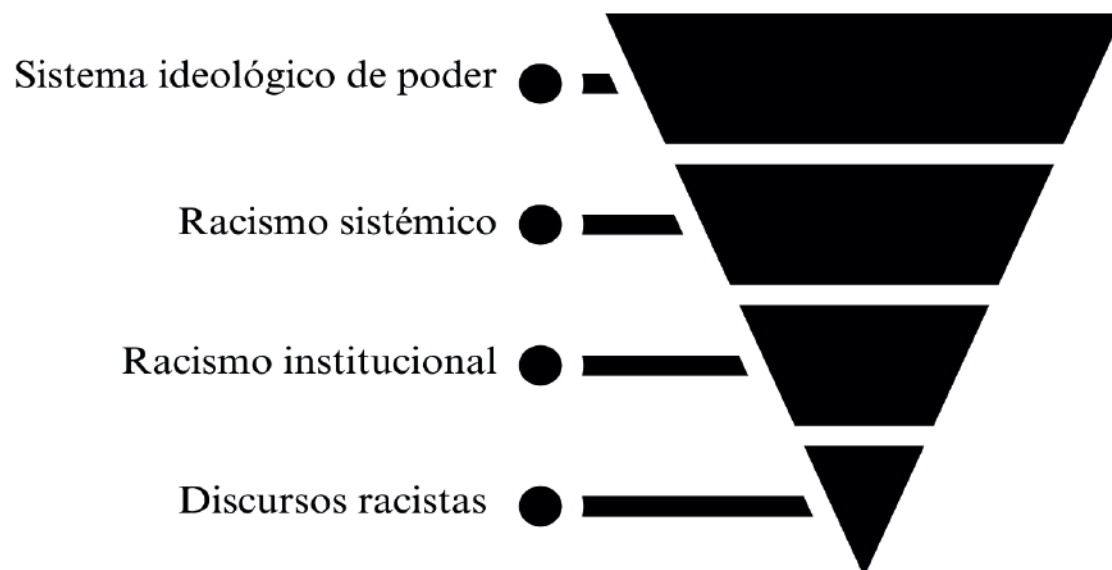
Licda. Franciny María Molina López

**“En una sociedad racista no basta con no ser racista. Hay que ser antirracista”  
Angela Davis (2018)**

En el quehacer profesional del trabajo social desempeñamos un papel importante al intervenir directamente con la población, lo que hace que estemos sensibilizadas en el tema de la diversidad humana. Ante esto, primeramente, se debe reconocer que como seres humanos pertenecemos a una sociedad y cultura permeada por la colonización, por tanto, se preservan de manera cognitiva actitudes racistas. Ser conscientes de esto permite la deconstrucción y un accionar profesional ético.

El racismo es un sistema de opresión, por tanto, la manifestación de su cuestión social está inmersa en la vida cotidiana. Para desentrañar su operación se presenta el siguiente gráfico:

Gráfico 1.  
Elementos estructurales para comprender el racismo



<sup>7</sup>En el presente artículo se hará referencia a las profesionales en trabajo social en femenino, considerando que desde los inicios de la profesión han sido predominantemente mujeres quienes la han ejercido. Es importante destacar que esta elección se realiza con el objetivo de abordar la deuda histórica que existe en las ciencias sociales en términos de reconocimiento y visibilización de las mujeres.

Como se observa, se proponen cuatro niveles en los que el racismo afecta a las personas negras y afrodescendientes, los cuales se evidencian en las intervenciones profesionales del trabajo social:

1. El sistema ideológico de poder: como todo sistema ideológico, el racismo ejerce una relación de poder-opresión, es lo que establece un statu quo en la sociedad. En este nivel, el ejercicio de la violencia estructural es válido y permitido, dado que el sistema ideológico lo avala. Algunos ejemplos son la división de castas durante la colonización, el apartheid en Sudáfrica y el asesinato de George Floyd.
2. El racismo sistémico: se basa en un conjunto de normas, políticas y prácticas arraigadas en las instituciones y en la sociedad en general, que perpetúan la discriminación y la desigualdad basadas en la etnia. No existe un uso legítimo de la violencia física contra la población oprimida, pero sí una violencia estructural mediante la exclusión directa e indirecta al acceso de una vida digna. Un ejemplo es la falta de oportunidades laborales para la población negra y afrodescendiente, lo que genera el bajo desarrollo humano en las comunidades en las que residen personas afrodescendientes.
3. El racismo institucional: corresponde a las acciones relacionadas a la falta de acceso de justicia social por parte de las instituciones del Estado. La diferencia entre el racismo sistémico y el institucional, es que el primero abarca una concepción del racismo como sociedad, en cambio, el segundo abarca un nivel jurídico-legislativo que es avalado por el Estado de manera intencional o involuntario. Un ejemplo de ello es la no implementación de políticas afirmativas para la población afrodescendiente.
4. Discursos racistas: se encuentran inmersos en el diario vivir, son las acciones o discursos instaurados y reproducidos por la sociedad sobre estereotipos y prejuicios hacia la población afrodescendiente. Algunos ejemplos es pensar y decir que toda persona negra es de Limón (según INEC (2011) existe un mayor grupo de personas negras y afrodescendientes viviendo en San José).

Los anteriores niveles son dialécticos y están relacionados entre sí, es una propuesta teórica que permite visualizar las prácticas racistas en la sociedad moderna. En nuestro quehacer profesional desempeñamos un papel vital en el acceso a la justicia y vida digna, ser conscientes de que en nuestro rol podemos ser una herramienta para perpetuar el sistema racista es vital para realizar acciones en su erradicación.



## Algunas prácticas por evitar

Teniendo en cuenta que como profesionales crecimos y vivimos en una sociedad racista, podemos hacer consciencia con las herramientas teóricas y metodológicas de nuestra profesión y realizar una intervención ética hacia la población afrodescendiente.

A continuación, se presentan algunas recomendaciones:

- Aceptar el racismo propio y de la sociedad: como se mencionó antes, basta leer la historia nacional y las noticias actuales para reconocer que las acciones racistas no distan mucho del pasado a la actualidad. A su vez, como profesionales es importante sincerarnos con nosotras sobre la reproducción de estereotipos y mitos sobre la población, para así llevar un proceso de deconstrucción.
- Reconocimiento de la autoidentificación étnica-racial: existe poca educación sobre la autoidentificación étnica-racial, ya que mayoritariamente cuando no se es una persona que ha sufrido racismo, no se despierta el interés sobre la importancia de dicha identificación. Esta premisa está amparada en el Artículo 16 del Código de Ética Profesional, en el respeto a la autodeterminación de las personas.
- Reproducción de estereotipos y prejuicios: es importante recordar que como profesionales en ciencias sociales estamos obligadas por nuestro Código de Ética Profesional y las leyes de Costa Rica en brindar un servicio libre de todo estereotipo y prejuicio hacia cualquier población.
- Uso inadecuado del concepto “raza” y apropiación cultural: es responsabilidad de las profesionales estar actualizadas en los progresos intelectuales relacionados con la intervención profesional de la cuestión social, por lo tanto, es necesario dejar el uso de conceptos como “raza” para referirse a las diferencias visibles de la diversidad humana, el uso correcto es “etnia”. A su vez, es común que dentro de las festividades de las instituciones se utilice vestimenta relacionada a la población afrocaribeña; sin embargo, las celebraciones deben realizarse con respeto y con la debida indagación sobre su historia. Cabe señalar que se debe prohibir y es inaceptable el uso de blackface, es decir, maquillarse o pintarse la cara o alguna parte de la piel de un tono oscuro para asimilar a una persona negra o afrodescendiente.

## Disminución de brechas estadísticas

Una limitación muy importante en relación con el ejercicio profesional es la falta de contabilización de casos de atención de la población afrodescendiente y negra. Es una lucha de colectivas y activistas la visibilización en los datos y estadísticas institucionales y censales. Las profesionales en trabajo social nos encontramos inmersas en diferentes procesos de recolección de información para instituciones en todo el país, desde nuestro quehacer profesional se puede incorporar la casilla de autoidentificación étnica-racial.

En varias instituciones ya solicitan dicha información; sin embargo, debido a la sobrecarga laboral no se permite realizar el procedimiento como se debe, lo que genera que la profesional asuma la identificación étnica-racial a partir de cómo se vea la persona. Otro caso es que realizan la consulta, pero las personas que se atienden no saben sobre el tema y tampoco existe mucho conocimiento en explicar la conceptualización.

Este problema se debe a que no existe una educación étnica en la sociedad que permita la explotación histórica, dado que en parte existe una intencionalidad prevalente en mantener la desigualdad étnica y social, mediante la falta de reconocimiento de las atrocidades racistas avaladas por el Estado y la sociedad, sumado al mantenimiento de una identidad blanqueada más cercana a la visión eurocéntrica.

### **Afectaciones del racismo**

El racismo es parte central de la cultura del privilegio, las desigualdades étnico-raciales son estructurales y afectan todos los derechos. Según Barcena (2020) algunas de sus implicaciones son:

- Mayor incidencia de pobreza, feminización de pobreza y vulnerabilidad de volver a la pobreza.
- Más privaciones de acceso a vivienda, agua, saneamiento, electricidad e internet, en particular en zonas rurales.
- Niveles más elevados de desempleo con ingresos más reducidos, en especial para mujeres y jóvenes
- El racismo y la xenofobia profundizan la exclusión social y laboral de las personas migrantes, que se han exacerbado por la pandemia.

Como profesionales debemos agudizar nuestra mirada crítica reconociendo las implicaciones de la sociedad racista, en la que prevalecen mayores oportunidades para las personas que tienen una tez de piel más clara y en la que se criminaliza y empobrece a la población con piel oscura.



## **Discriminación directa e indirecta**

La discriminación directa refiere a las formas de discriminación que requieren de una confrontación explícita; por ejemplo, cuando un empleador niega el trabajo a una persona por razones de etnia, color u origen nacional, se presupone su intencionalidad, lo que facilita determinar cuándo el empleador declara de forma explícita o implícita su deseo de no contratar a miembros de una etnia determinada. La discriminación indirecta requiere de la búsqueda de estrategias o mecanismos –que a veces son conscientes y a veces no– para ejercer la discriminación; por ejemplo, en los casos en que las políticas o las prácticas institucionales tengan como consecuencia la exclusión sistemática de las oportunidades de trabajo para los miembros pertenecientes a ciertos grupos (Faundez, 2005).

Cabe señalar que la discriminación como fenómeno social del sistema de opresión racista, se expresa de diferentes maneras con características tales como que es aprendida y transmitida a través de la socialización y generalmente la incorporamos de forma inconsciente; sin embargo, no nos exime de la responsabilidad de actuar ante ella. Un ejemplo de ello es la proporción de mujeres afrodescendientes que asisten a la universidad, ya que esta es superior a la de los hombres de la misma etnia. De igual manera, mientras la tasa de desempleo a nivel nacional entre las personas de 20-29 años es de 4.87 %, en la población afrodescendiente es de 7.2 % (CEPAL Y UNFPA, 2020).

## **Algunas acciones por realizar**

Se recomienda realizar las siguientes acciones en el mejoramiento de la intervención profesional de trabajo social:

- Documentar y denunciar los casos de discriminación por género y etnia de la que sean víctimas personas afrodescendientes, especialmente niñas, niños, jóvenes y mujeres.
- Crear mecanismos para fortalecer la identidad de niñas, niños y jóvenes afrodescendientes.
- Propiciar espacios para la reflexión crítica de los aportes de la población negra y afrodescendiente.
- Construir y aplicar protocolos de atención sobre racismo.
- Acompañar los procesos educativos en los centros de enseñanza para la erradicación de discursos y acciones racistas (activar el protocolo contra acoso escolar del MEP).

## Referencias

Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica. (2021). Código de ética. Recuperado de <https://www.trabajosocial.or.cr/codigo-de-etica>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América latina: retos para la inclusión. Documentos de Proyectos. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1a94f5e8-aed0-44ed-bcc7-8802eb56f87c/content>

Faundez, J. (2005). El racismo y el empleo. París, 19 y 20 de febrero del 2003. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos



## Anexo 1.

### Autoidentificación étnica

Hace referencia al auto-reconocimiento de una persona como parte de un grupo étnico en específico de un país.

- Indígena: personas que se identifican con el idioma, costumbres o tradiciones de las culturas indígenas. Costa Rica cuenta con ocho pueblos indígenas: Bribri, Brunca o Boruca, Cabécar, Chorotega, Huetar, Maleku o Guatuso, Ngöbe o Guaimí y Teribe o Térraba. Se pueden incluir a personas indígenas de otros países y de otros pueblos indígenas.
- Mestiza/o indígena: personas que reconocen principalmente en su identidad las raíces culturales de ascendencia indígenas, a partir de uno de sus progenitores.
- Negra/o o afrodescendiente: personas que reconocen principalmente en su identidad las raíces culturales de ascendencia africana y su diáspora o que se identifican principalmente con el legado cultural e histórico africano.
- Mestiza/o afrodescendiente: personas que reconocen principalmente en su identidad las raíces culturales de ascendencia africana y su diáspora, a partir de uno de sus progenitores.
- Asiática/o: personas que se identifican con el idioma, costumbres o tradiciones de las culturas asiáticas.
- Mestiza/o asiática/o: personas que reconocen principalmente en su identidad las raíces culturales de ascendencia asiática, a partir de uno de sus progenitores.
- Blanca/o: la identificación con el legado cultural e histórico europeo o anglosajón.
- Mestiza/o blanca/o: personas que reconocen principalmente en su identidad las raíces culturales de ascendencia europea o anglosajón, a partir de progenitores o que se identifican principalmente con el legado cultural e histórico hispanoamericano.
- Ninguna: no se considera perteneciente a ninguna etnia.
- No sabe, no responde: corresponde a cuando las personas indican que no pueden responder a dicha pregunta, independientemente del motivo.
- Otra: personas que se auto-identifican con alguna etnia no mencionada en las categorías anteriores.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Indígena  | <input type="checkbox"/> Mestiza/o indígena         |
| <input type="checkbox"/> Bribri  | <input type="checkbox"/> Negra/o o afrodescendiente |
| <input type="checkbox"/> Brunca o Boruca   | <input type="checkbox"/> Mestiza/o afrodescendiente |
| <input type="checkbox"/> Cabécar   | <input type="checkbox"/> Asiática/o                 |
| <input type="checkbox"/> Chorotega   | <input type="checkbox"/> Mestiza/o asiática/o       |
| <input type="checkbox"/> Huetar  | <input type="checkbox"/> Blanca/o                   |
| <input type="checkbox"/> Maleku o Guatuso  | <input type="checkbox"/> Mestiza/o blanca/o         |
| <input type="checkbox"/> Ngöbe o Guaimí  | <input type="checkbox"/> Ninguna                    |
| <input type="checkbox"/> Teribe o Térraba  | <input type="checkbox"/> No sabe, no responde       |
| <input type="checkbox"/> Otra (Se pueden incluir a personas indígenas de otros países y de otros pueblos indígenas.) | <input type="checkbox"/> Otra                       |

## Marco normativo nacional

- 1960**  **Ley N° 2694 Ley antidiscriminación**
- Incluye la discriminación racial como limitante de la igualdad de oportunidades en lo referente al empleo u ocupación. La ley permite posicionar la discriminación racial en el ámbito laboral en la agenda política.
- [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=31596&p\\_lang=es](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=31596&p_lang=es)
- 
- 1968**  **Ley N° 4230 Ley contra la discriminación racial y sus reformas**
- Se refuerza la legislación en contra de la discriminación racial en el ámbito laboral, incorporado como el undécimo título en el Código de Trabajo.
- [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34168&nValor3=36028&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34168&nValor3=36028&strTipM=TC)
- 
- 1970**  **Ley N° 4573 Modificación del Artículo 380 del Código Penal**
- Se tipifica como delito sancionable a quien negara el ingreso a asociaciones, centros de diversión, hoteles, afines, clubes y centros privados de enseñanza por motivos de discriminación racial.
- [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=5027&nValor3=96389&nValor5=24158](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=5027&nValor3=96389&nValor5=24158)
- 
- 1997**  **Ley N° 7711 La Eliminación de la Discriminación Racial en Educación y Medios de Comunicación**
- Se sancionan prácticas discriminatorias por motivos raciales.
- [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26287](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26287)
- 
- 2001**  **Ley N° 8107 Prohibición de Discriminación en el Trabajo por Razones de Edad, Etnia, Género o Religión**
- Realiza una aproximación de conceptualizar la discriminación racial, la cual debe ser atendida por los medios de comunicación y el Consejo Superior de Educación en la erradicación de prejuicios hacia las poblaciones étnico-raciales.
- [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=46780&nValor3=49592&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=46780&nValor3=49592&strTipM=TC)
- 

2001



### **Ley N° 8938 Creación del Día de la Persona Negra y la Cultura Afrocostarricenses**

Reconocimiento de la persona negra y de la cultura afrocostarricenses como parte de las celebraciones a nivel nacional.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70345&nValor3=84851&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70345&nValor3=84851&strTipM=TC)



2011



### **Ejecutivo 36465-RE Comisión Nacional Afrocostarricenses de la Celebración del Año de los Afrodescendientes en Costa Rica**

Tiene como fin coordinar con los diferentes Ministerios e instituciones de gobierno, así como con las agencias de las Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos en el país y otros organismos nacionales e internacionales, las actividades y los programas que se tengan a bien realizar durante el 2011 para la celebración del Año Internacional de los Afrodescendientes y actividades conexas en los años siguientes.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69874&nValor3=84131&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69874&nValor3=84131&strTipM=TC)



2014



### **Decreto N° 38114 Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia 2014-2025**

Busca realizar transformaciones a nivel nacional para una sociedad más respetuosa de los derechos, inclusiva y sensible a la diversidad sociocultural y étnica.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76602&nValor3=95688&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76602&nValor3=95688&strTipM=TC)



2015



### **Directriz N° 022-P Plan Nacional para Afrodescendientes 2015-2018**

En la Asamblea General de las Naciones Unidas por medio de la Resolución 64/169 se plantea el Plan Nacional para Afrodescendientes que tiene como meta reducir la brecha en las condiciones de vida de la población afrodescendiente, así como consolidar las actividades que las diversas instancias deben llevar a cabo para dar cumplimiento a los objetivos del Decenio.

<https://accionesocial.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/plan-afrodescendencia-diagramado.pdf>



## **Decreto ejecutivo N° 38835RE Comisionado de la Presidencia de la República para asuntos relacionados con la Comunidad Afrocostarricense**

2015

El comisionado tiene como principales responsabilidades: coordinar y dirigir actividades para divulgar, promover y conservar la cultura afrocostarricense; coordinar con las instituciones públicas u otros organismos y coordinar las acciones nacionales e internacionales que se enmarquen en la celebración del Decenio Internacional de los afrodescendientes.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_-](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_-)

[texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79075&nValor3=99845&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_-texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79075&nValor3=99845&strTipM=TC)



## **Circular N° 1762015 Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas afrodescendientes del Poder Judicial y su Plan de Acción**

2015

Toma en cuenta la persistencia del racismo, el sexismo y la xenofobia hacia las personas afrodescendientes, lo cual afecta el acceso a la justicia y el ejercicio de sus derechos humanos económicos, políticos, sociales, y culturales, como pueblos. El Poder Judicial se compromete a proveer una persona traductora cuando en situaciones que se tenga una lengua materna diferente al idioma español, especialmente, en aquellos distritos judiciales donde exista una mayor población de personas afrodescendientes.

<https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Circulares/Justicia/CortePlena/CIRCULAR-N-176-2015.pdf>



## **Ley N° 9305 Reforma del artículo 1 de la Constitución Política de la República de Costa Rica**

2015

Se modificada el Artículo 1 de la Constitución Política agregando los conceptos de multiétnica y pluricultural.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_-](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_-)

[texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80269&nValor3=101779&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_-texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80269&nValor3=101779&strTipM=TC)



## **Directriz N° 022-P Plan Nacional de Salud para personas afrodescendientes**

2018

Tiene como objetivo general contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población afrodescendiente mediante la articulación intersectorial e interinstitucional de acciones con enfoque intercultural y desde el abordaje de los determinantes sociales de la salud.

<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/bibliote->

[ca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/ministerio-de-salud/planes-y-politicas-institucionales/planes-institucionales/5076-plan-nacional-de-salud-para-personas-afrodecendientes/file](https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/ministerio-de-salud/planes-y-politicas-institucionales/planes-institucionales/5076-plan-nacional-de-salud-para-personas-afrodecendientes/file)



# Marco normativo Internacional

## 1963 **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial**

Aprobada por la Organización de las Naciones Unidas, entra en vigor hasta 1969. La declaración permite colocar por primera vez en el marco legislativo internacional el concepto de discriminación racial como un aspecto relevante.

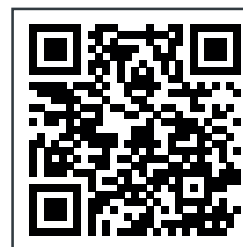
[https://www.oas.org/dil/esp/1963\\_Declaracion%20de\\_las\\_Naciones\\_Unidas\\_resolucion\\_1904-XVIII.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1963_Declaracion%20de_las_Naciones_Unidas_resolucion_1904-XVIII.pdf)



## 1965 **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial**

Ratificada por el país en 1967, la convención define por primera vez el concepto de discriminación racial, enunciando los derechos individuales, sociales, económicos y culturales que deben ser reconocidas a las poblaciones racializadas. Asimismo, compromete a los Estados parte abstenerse de realizar actos discriminatorios y a establecer medidas urgentes que promuevan la no tolerancia a la discriminación racial.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd_SP.pdf)



## 1978 **Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales**

Reconoce que el derecho a la diferencia y a otras formas de vida no puede servir de pretexto para la discriminación racial, y compromete a los Estados a investigar los casos de discriminación racial y a adoptar medidas educativas, culturales y de información, con el fin de prevenir y eliminar el racismo, la propaganda racista, la segregación racial y el *apartheid*.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>



## 1978 **Declaración sobre los principios fundamentales relativos a la contribución de los medios de comunicación de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y a la lucha contra el racismo, el apartheid y la incitación a la guerra**

La declaración reconoce el papel preponderante que tienen los medios de comunicación en la cultura y su influencia como agentes de cambio en contra del racismo. Además, evidencia su responsabilidad de actuar en concordancia con los principios de igualdad y dignidad que sustentan los derechos humanos.

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114032\\_spa.page=103](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114032_spa.page=103)



1992



## **Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas**

Enuncia algunos de los principales derechos culturales que deben ser reconocidos para las minorías culturales, como el disfrute y fomento de su propia cultura, así como de profesar y practicar su propia religión, y utilizar su propio idioma, sin discriminación alguna. Compromete a los Estados signatarios a desarrollar una serie de medidas que garanticen la protección de la existencia e identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística de estas poblaciones.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>



2001



## **Declaración final y Plan de Acción de la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia**

Propone utilizar el término "afrodescendiente" para reivindicar su existencia en la esfera internacional y su ancestralidad africana; asimismo, representar la diversidad de la que forman parte. La conferencia marca un hito en la lucha contra el racismo al reconocer la complejidad en que los prejuicios raciales y la intolerancia se manifiestan.

[https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban\\_sp.pdf](https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf)



2013



## **Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia**

Ratificada por Costa Rica en el 2016, plantea los conceptos de discriminación agravada y discriminación indirecta que contribuye en la desigualdad social de poblaciones afrodescendientes. A su vez, amplía la discriminación racial al estar basada en motivos de etnia, color, linaje u origen nacional o étnico.

[https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-68\\_racismo.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.pdf)



2013



## **Decenio Internacional de los Afrodescendientes 2015-2024 "Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"**

La resolución N° A/RES/68/237 de la Asamblea General de las Naciones Unidas señala la necesidad de fortalecer la colaboración nacional, regional e internacional en relación con el pleno disfrute de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de las personas de ascendencia africana, y su plena e igualitaria participación en todos los aspectos de la sociedad.

<https://www.unesco.org/es/decades/people-african-descent>



## Sobre las autoras



### Karol Smith Parks

Licenciatura en Trabajo Social

Equipo Interdisciplinario | Escuela Balvanero Vargas Molina.  
DREL - Circuito 02



### Joybeth Brown Donaldson

Licenciatura en Trabajo Social | 2022 | Universidad de Costa Rica.  
Maestría en Gestión Pública | 2023-2025 | University of Electronic, Science and  
Technology of China.

Profesional con experiencia en gestión social, coordinación y seguimiento de proyectos vinculados a experiencias de mujeres afrodescendientes.



### Franciny Molina López

Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.

Integrante de la Colectiva Afrofeminista Akoben, afroguanacasteca, con experiencia en procesos socioeducativos con población de mujeres afrodescendientes, niñez y personas jóvenes.



Unidad de Investigación



COLEGIO DE  
TRABAJADORES  
SOCIALES DE  
COSTA RICA

Serie 2

# TRABAJO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

*Cuaderno población privada de libertad*

*Cuaderno niñez y adolescencia*

*Cuaderno población migrante*

*Cuadernos población afrodescendiente*

Unidad de Investigación  
Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica

Contacto:  
[msanchez@trabajosocial.or.cr](mailto:msanchez@trabajosocial.or.cr)